

SKRIPSI

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MODERASI PADA PT. PLN (PERSERO)
UP3 MAKASSAR UTARA**



**MUH. ILHAM NUR
1810421046**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MODERASI PADA PT. PLN (PERSERO)
UP3 MAKASSAR UTARA**



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar sarjana pada Program Studi Manajemen

**MUH. ILHAM NUR
1810421046**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR UTARA

Disusun dan diajukan oleh

MUH. ILHAM NUR
1810421046

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal **5 September 2022** Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 5 September 2022
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Ilham Safar, S.M., M.M.

Mengetahui,

**Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar**



Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.
STUDI MANAJEMEN

**Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar**



Dr. Yusmantra, S.Sos., M.I.Kom.
UNIVERSITAS FAJAR
EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

SKRIPSI

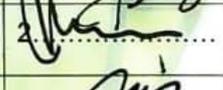
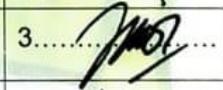
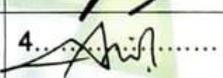
PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR UTARA

disusun dan diajukan oleh

MUH. ILHAM NUR
1810421046

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi pada Tanggal **5 September 2022** dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Ilham Safar, S.M., M.M.	Ketua	1..... 
2.	Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si.	Sekretaris	2..... 
3.	Muchlis Hasan, S.E., M.Si.	Anggota	3..... 
4.	Dr. H. Syamsuddin Bidol, M.M.	Anggota	4..... 

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Wahid Bakri, S.S., M.E.
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : MUH. ILHAM NUR
NIM : 1810421046
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR UTARA”** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 5 September 2022

Yang Membuat Pernyataan,



Muh. Ilham Nur

ABSTRAK

PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR UTARA

**Muh. Ilham Nur
Ilham Safar**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara yang berjumlah 72 orang dengan jumlah sampel 39 orang. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu metode survei berupa kuesioner yang kemudian akan di olah dalam aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara, serta budaya organisasi memoderasi pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.

Kata Kunci : *Knowledge Management*, Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi

ABSTRACT

THE EFFECT OF KNOWLEDGE MANAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL CULTURE AS A MODERATION VARIABLE AT PT. PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR UTARA

**Muh. Ilham Nur
Ilham Safar**

The purpose of this study is to determine the influence of knowledge management on employee performance with organizational culture as a moderation variable in PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. This research uses a quantitative approach. The population in this study was the entirety of PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara which amounted to 72 people with a total sample of 39 people. The technique used in data collection is a survey method in the form of a questionnaire which will then be processed in the SPSS application. The results showed that knowledge management had a significant positive effect on the performance of PT. PLN (Persero) UP3 North Makassar, as well as organizational culture moderate the influence of knowledge management on the performance of PT. PLN (Persero) UP3 North Makassar.

Keywords : Knowledge Management, Employee Performance, Organizational Culture

PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran ALLAH SWT. Karena atas rahmat dan hidayah-Nya Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Penyelesaian skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam mendapatkan gelar sarjana di Universitas Fajar dengan program studi manajemen. Adapun judul skripsi yang penulis ajukan yaitu “**Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara**”.

Melalui kesempatan ini penulis ingin berterima kasih kepada kedua orang tua serta saudara-saudara penulis yang tak henti-hentinya mendoakan, memberikan dukungan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Penulis juga ingin memberikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si, selaku Rektor Universitas Fajar.
2. Ibu Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.Ikom, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Fajar.
4. Bapak Drs. Rachmat Sugeng, S.H., M.M, selaku Dosen Penasehat Akademik Penulis.
5. Bapak Ilham Safar, S.M., M.M, selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir Penulis yang senantiasa membimbing, memberikan arahan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Nasyirah Nurdin, S.M., M.M, selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Universitas Fajar yang selalu membantu penulis dalam urusan administrasi.
7. Dosen – dosen Program Studi Manajemen Universitas Fajar yang telah memberikan sangat banyak ilmu yang bermanfaat kepada penulis

8. Desti, Armin, Atuls, Karin, syamsi, Yusril, Ainul, Gante, Arsyat, Awal, Amma, Ipul, Paya, Della, Rahman, Nilma, Tasya, Izky, Ikki, Dani, Irra sebagai teman-teman terdekat penulis dan Manajemen Angkatan 2018 pada umumnya.
9. Keluarga Besar Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar yang telah banyak memberikan pengetahuan dan pengalaman kepada penulis.

Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan pada skripsi ini, oleh karena itu diharapkan saran dan masukan yang dapat bermanfaat bagi penulis kedepannya. Besar harapan penulis agar skripsi ini bisa bermanfaat bagi pembaca untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Makassar, 5 September 2022

Muh . Ilham Nur

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1. Manfaat Teoritis.....	8
2. Manfaat Praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya manusia	9
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2. Tujuan manajemen sumber daya manusia	9
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
4. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2. Knowledge Management.....	11
1. Pengertian <i>knowledge management</i>	11
2. Manfaat <i>knowledge management</i>	12
3. Tujuan <i>knowledge management</i>	12
4. Jenis – Jenis <i>Knowledge Management</i>	13
5. Faktor Penting dalam Implementasi <i>Knowledge Management</i>	13
6. Faktor Pemicu Berkembangnya <i>Knowledge Management</i>	13
7. Indikator <i>knowledge management</i>	15
2.3. Budaya Organisasi	15
1. Pengertian Budaya Organisasi	15
2. Tipe – Tipe Budaya Organisasi.....	16
3. Fungsi Budaya Organisasi.....	16
4. Indikator Budaya Organisasi.....	17
2.4. Kinerja Karyawan	18
1. Pengertian Kinerja Karyawan	18
2. Dampak kinerja Karyawan.....	19
3. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	19
4. Indikator kinerja Karyawan.....	20
2.5. Tinjauan Empirik.....	20
2.6. Kerangka Pemikiran	22
2.7. Definisi Operasional.....	23
2.8. Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
3.1 Rancangan Penelitian.....	24
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	24

3.3	Populasi dan Sampel.....	24
1.	Populasi.....	24
2.	Sampel.....	24
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	25
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.6	Pengukuran Variabel.....	26
1.	Variabel Bebas (<i>Independen</i>).....	26
2.	Variabel Terikat (<i>Dependen</i>).....	26
3.	Variabel Moderasi.....	26
3.7	Instrument Penelitian.....	27
3.8	Teknik Analisis Data.....	28
1.	Uji Instrumen.....	28
2.	Uji Asumsi Klasik.....	28
3.	Uji Hipotesis.....	29
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	31
1.	Profil Perusahaan.....	31
2.	Nilai-Nilai Perusahaan.....	31
3.	Struktur Organisasi.....	32
4.2	Karakteristik Responden.....	32
1.	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	32
2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	33
3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	33
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian.....	34
1.	Deskripsi Variabel <i>Knowledge Management</i>	34
2.	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	34
3.	Deskripsi Variabel Budaya Organisasi.....	35
4.4	Uji Instrumen.....	35
1.	Uji Validitas.....	35
2.	Uji Realibilitas.....	37
4.5	Uji Asumsi Klasik.....	38
1.	Uji Normalitas.....	38
2.	Uji Multikolinearitas.....	39
3.	Uji Heteroskedastisitas.....	40
4.6	Uji Hipotesis.....	40
1.	Uji Parsial (t).....	40
2.	Uji Moderated Regression Analysis (MRA).....	42
4.7	Pembahasan.....	44
1.	Pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan.....	44
2.	Budaya organisasi memoderasi pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan.....	45
BAB V	PENUTUP.....	47
5.1	Kesimpulan.....	47
5.2	Saran.....	47
	DAFTAR PUSTAKA.....	48
	L A M P I R A N.....	51

DAFTAR TABEL

Tabel

2. 1 Tinjauan Empirik	20
3. 1 Pengukuran Variabel Skala Likert	27
3. 2 Penilaian Skala Likert	27
4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	32
4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja (Tahun).....	33
4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	33
4. 4 Variabel Knowledge Management	34
4. 5 Variabel Kinerja Karyawan.....	34
4. 6 Variabel Budaya Organisasi.....	35
4. 7 Hasil Uji Validitas Knowledge Management	36
4. 8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	36
4. 9 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	37
4. 10 Hasil Uji Realibilitas Variabel	37
4. 11 Hasil Uji Normalitas.....	38
4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas	39
4. 13 Hasil Uji Parsial (t)	41
4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	42
4. 15 Hasil Uji MRA.....	42
4. 16 Hasil Uji Interaksi	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar

1. 1 Peta Wilayah Usaha PT PLN (Persero)	5
2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian	22
4. 1 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara	32
4. 2 Grafik Normal P-P Plot.....	39
4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Biodata Peneliti

Lampiran 2 : Kuesioner

Lampiran 3 : Hasil Kuesiner Penelitian

Lampiran 4 : Ouput SPSS 25

Lampiran 5 : Surat Balasan Perusahaan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Eksistensi suatu organisasi tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor yang esensial pada organisasi tersebut. Agar kinerja sumber daya manusia memuaskan, organisasi harus mengembangkan kemampuan sumber daya manusianya agar lebih kompeten dalam menyelesaikan tugasnya sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satu faktor dalam kesuksesan sebuah organisasi yaitu peran sumber daya manusia yang handal dan profesional yang mampu memberikan kontribusi serta berdedikasi tinggi mampu mendorong organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Pencapaian tujuan organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten. Dalam sebuah organisasi bukan hanya kinerja finansial yang mesti diatur secara maksimal, akan tetapi pengendalian sumber daya manusia yang baik juga mesti diperhatikan. Peningkatan kinerja organisasi merupakan dampak dari perkembangan sumber daya manusia yang selalu diindahkan yang kemudian mampu membentuk suatu sistem agar kualitasnya berkembang.

Segala aktivitas yang dilakukan oleh sebuah organisasi tentunya dalam rangka agar tujuan yang sudah ditentukan lebih dahulu tercapai. Semua komponen khususnya sumber daya manusia pada organisasi mampu menunjang tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Cakupan dari Sumber daya manusia ialah seluruh kekuatan, keahlian, talenta, dan wawasan seseorang yang dibutuhkan agar dapat bermanfaat dalam proses produksi dan jasa. Agar tercapai tujuan tersebut pengaruh kinerja sumber daya manusia

organisasi dalam menjalankan setiap elemen kerja yang tersedia pada sebuah organisasi yang diperlukan.

Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, kinerja karyawan akan semakin optimal jika profesionalisme, tekad, ketaatan serta antusiasme yang ditunjang oleh pengetahuan, keterampilan serta kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut, karena karyawan adalah sumber daya manusia pada organisasi yang memiliki andil fundamental dalam keberhasilan organisasi.

Pengkajian mengenai Kinerja selalu menjadi perhatian utama sebuah organisasi. Mangkunegara dalam (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pelaksanaan tugas yang berkualitas dari karyawan sebagaimana wewenang yang dimiliki. Sutrisno dalam Andayani & Tirtayasa (2019) mengemukakan kinerja ialah keberhasilan seseorang dalam mengerjakan tugas semestinya berdasarkan otoritas dan kewajiban maupun tindakan serta kemampuan individu berdasarkan peran yang dimiliki dan juga durasi yang digunakan dalam menyelesaikan tugasnya. Keberhasilan kinerja seorang karyawan dapat diukur dari kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan yang sekaligus tugas tersebut sebagai indikator dalam pengukuran kinerjanya

Kualitas seorang karyawan dapat dilihat dari pengetahuan yang dimiliki yang tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Dalam keberlangsungan organisasi pengelolaan pengetahuan sangat bermanfaat, karena penggerak organisasi yang kompetitif bersumber dari pengetahuan. Seperti yang dikatakan Nonaka dalam (Wijayanti & Sundiman, 2017) bahwa pengetahuan adalah alat substansial yang ampuh untuk mengembangkan keunggulan organisasi dalam menjalankan aktivitas yang semestinya.

Pengelolaan yang baik atas knowledge atau pengetahuan yang dimiliki organisasi maupun anggotanya dapat meningkatkan kinerja jika dimanfaatkan

sebaik mungkin.. Menurut Thung dalam (Djalil, 2020) pada akhir abad ke 21 knowledge management adalah salah satu cabang pengetahuan yang mulai berkembang. Sebagai aset penting pengelolaan pengetahuan dipengaruhi oleh perkembangan teknologi informasi dan organisasi.

Zuhal dalam (Monsow, Runtuwene, & Rumawas, 2018) berpendapat bahwa manajemen pengetahuan merupakan kegiatan mengelola pengetahuan organisasi agar menghasilkan nilai dan keunggulan bersaing serta kinerja maksimal. Di era saat ini pengetahuan sebagai aset organisasi, organisasi perlu pengendalian yang mampu memberlakukan pengetahuan yang dimiliki pegawai supaya kinerja karyawan yang dihasilkan lebih optimal. Manajemen pengetahuan dilakukan oleh organisasi agar lebih mudah dalam proses pengambilan keputusan yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai.

Demi kemajuan organisasi pimpinan organisasi seharusnya memperhatikan kinerja anggotanya untuk mendukung produktivitas organisasi. Selain itu, kemampuan dalam mengembangkan budaya organisasi tentu mampu mengembangkan performa karyawannya. Dalam budaya organisasi terkandung nilai-nilai yang patut untuk dijiwai, dipraktikkan dan yang terpenting dipahami oleh semua elemen pada sebuah organisasi.

Ciri khas milik sebuah organisasi menjadi identitas dari organisasi itu sendiri dan dapat dijadikan sebagai pembeda antar organisasi itu dengan yang lainnya. Ciri khas yang menjadi identitas tersebut kemudian dikenal sebagai budaya organisasi. hubungan unik antara norma, nilai, kepercayaan serta cara dari kelompok dan individu dalam menyelesaikan masalah merupakan acuan dari budaya organisasi. Nilai-nilai yang terdapat pada budaya organisasi harus dipahami, dijiwai serta dipraktikkan bersama dalam organisasi.

Sutrisno dalam (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) berpendapat budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai (values), atau asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, yang kemudian diperkenankan serta dilaksanakan bagi setiap anggota organisasi serta menjadi dasar dalam pengambilan keputusan organisasi. Aspek cakupan budaya organisasi begitu luas serta mendalam dan menjadi pedoman untuk menciptakan suasana organisasi yang diharapkan.

PT. PLN (Persero) atau Perusahaan Listrik Negara adalah satu-satunya perusahaan milik negara atau BUMN yang melakukan kegiatannya dengan menawarkan jasa kelistrikan di Indonesia. PT. PLN (Persero) ialah badan usaha milik negara yang memiliki cakupan wilayah yang sangat luas. Cakupan wilayah yang luas PT. PLN (Persero) perlu membagi wilayah kerjanya kedalam beberapa bagian yaitu; wilayah yang mengelola pembangkitan, penyaluran serta pengatur beban dan distribusi. Dalam Unit Induk Wilayah terdapat 3 unit pelaksana yaitu Unit pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D), Unit Pelaksana Transmisi (UPT) dan Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3).

Unit induk terbagi atas beberapa unit yang mempunyai beberapa pekerjaan terkait pelayanan pendistribusian kelistrikan PLN. Unit induk tersebut adalah unit induk yang mengerjakan pembangkitan, transmisi, dan distribusi. PT. PLN (Persero) memiliki unit-unit yang tersebar di seluruh penjuru Indonesia yang mempunyai tanggung jawab masing-masing.



Gambar 1. 1 Peta Wilayah Usaha PT PLN (Persero)
Sumber : <http://web.pln.co.id/>

Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) atas nama Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral menetapkan memberikan izin usaha penyedia tenaga listrik kepada PT. PLN (Persero) sesuai dengan surat keputusan No. 25/1/IUPTL/PMDN/2016 tanggal 27 September 2016 yang kemudian diganti dengan surat keputusan No. 2/1/IUPTL-T/PMDN/2018 tanggal 18 Januari 2018. Cakupan wilayah usaha PLN adalah semua wilayah Republik Indonesia, tidak termasuk bidang usaha yang ditentukan oleh pemerintah sebagai kawasan Usaha bagi BUMN yang lain, BUMD, Badan Usaha Swasta atau Koperasi.

Agar pelayanan PLN dapat lebih fokus dan langsung menyentuh kepada masyarakat, Unit Induk Wilayah Sulselrabar (Sulawesi Selatan, Tenggara dan Barat) membagi unit pelaksanaan pelayanan kedalam ruang lingkup yang lebih kecil. PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara merupakan salah satu bagian unit pelaksanaan pelayanan di bawah Unit Induk Wilayah Sulselrabar. UP3 yaitu singkatan dari Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan yang berfokus untuk melayani pelanggan khususnya Kawasan Makassar Utara. PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara perlu memberikan pelayanan terbesar dalam penyelenggaraan layanan pelanggan salah satunya dalam menangani dan memelihara penanganan Kwh meter pelanggan.

Sebagai BUMN yang bertugas memenuhi kebutuhan akan tenaga listrik, PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara perlu melakukan pembaharuan di setiap instrumennya baik dari sumber daya manusia atau karyawan maupun sumber daya organisasi lainnya. Maka dari itu PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara melakukan pengelolaan pengetahuan dengan terlebih dahulu melakukan evaluasi terkait kinerja karyawannya, agar dapat melayani secara maksimal seluruh masyarakat Indonesia.

PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara diharapkan mampu memberikan kontribusi maksimal kepada masyarakat melalui kinerja dari para karyawannya. Menyadari akan besarnya tanggung jawab tersebut dan seiring pergeseran ke era pengetahuan saat ini maka knowledge management dianggap sangat diperlukan untuk mewujudkan kinerja karyawan yang maksimal.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat diketahui bahwa peningkatan kinerja karyawan erat kaitannya dengan bagaimana *knowledge* yang ada dalam sebuah organisasi baik secara individu maupun kelompok dapat dikelola dengan baik. Kinerja karyawan dapat pula ditingkatkan apabila budaya organisasi yang terdapat pada sebuah organisasi diterapkan atau dapat terlaksana dengan semestinya.

Penelitian terdahulu oleh Arfati (2017) menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh / berdampak positif terhadap kinerja organisasi, yang dimana semakin baik manajemen pengetahuan maka kinerja organisasi semakin meningkat. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Djalil (2020) variabel knowledge management berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu oleh Kinasti (2011) membuktikan bahwa knowledge management tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja

inovasi serta budaya organisasi tidak mampu menjadi pemoderasi antara knowledge management dengan kinerja inovasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Kinasti peneliti berpendapat bahwa perlu dilakukannya kembali penelitian dengan topik serupa karena mengingat beberapa penjelasan di atas bahwa knowledge management serta budaya organisasi merupakan beberapa factor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, maka melalui penelitian ini peneliti bermaksud ingin menguji kembali apakah knowledge management berpengaruh terhadap kinerja serta apakah budaya organisasi memoderasi pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan .

Berdasarkan uraian di atas maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *knowledge management* terhadap Kinerja karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi Pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara".

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini yaitu;

1. Apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara?
2. Apakah budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara

2. Untuk mengetahui peran moderasi budaya organisasi pada pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan pemahaman teoritis mengenai pengaruh *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai variable moderasi pada PT PLN (Persero) Makassar Utara.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharap menjadi bahan pertimbangan PT PLN (Persero) Makassar Utara untuk mempertahankan kualitas kinerja karyawannya dan dapat dimanfaatkan sebagai sumber informasi terkait pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai variabel moderasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sofyandi dalam (Supomo & Nurhayati, 2018) mengemukakan manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah metode agar melaksanakan setiap fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan pada seluruh kegiatan atau meningkatkan partisipasi dari sumber daya manusia agar mampu efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi dengan mengoperasikan seluruh fungsi sumber daya manusia tersebut yang dimulai dengan penarikan hingga PHK.

Flippo dalam (Marwansyah, 2016) mengemukakan manajemen sumber daya manusia ialah aktivitas fungsi manajemen yang dibagi menjadi dua yaitu fungsi manajerial dan fungsi oprasional agar tujuan individu, kelomppok dan masyarakat dapat tercapai. Fungsi manajerial terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Fungsi oprasional terdiri dari pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

2. Tujuan manajemen sumber daya manusia

Menurut Cushway dalam (Sutrisno, 2019) tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu:

- a. Menciptakan strategi dengan menambahkan masukan kepada manajemen

- b. Memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya dengan cara melaksanakan serta memperhatikan setiap pedoman dan sumber daya manusia.
- c. Mengkhususkan keterkaitan sumber daya manusia dengan melibatkannya untuk membantu mengembangkan keseluruhan arah organisasi dan strategi.
- d. Membantu manajer lini dalam mencapai tujuannya dengan memberikan dukungan serta kondisi yang baik
- e. Meyakinkan para pekerja bahwa penghambat pencapaian tujuan organisasi bukanlah dari pekerja itu sendiri
- f. Terdapat sarana komunikasi untuk manajemen organisasi dengan pekerja
- g. Memelihara setiap nilai serta standar organisasional pada manajemen sumber daya manusia

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan menegaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya yaitu:

- a. Merencanakan tenaga kerja yang efektif serta efisien (*planning*)
- b. Mengorganisasi seluruh tenaga kerja (*organizing*)
- c. Mengarahkan setiap tenaga kerja untuk efektif dan efisien dalam bekerja (*direction*)
- d. Mengendalikan seluruh tenaga kerja untuk menaati aturan (*controlling*)
- e. Penarikan tenaga kerja baru berdasarkan kebutuhan (*procurement*)
- f. Meningkatkan keterampilan tenaga kerja secara teknik maupun teoritis (*development*)
- g. Memberikan balas jasa kepada tenaga kerja (*compensation*)

4. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan sumber daya manusia dalam organisasi terdiri dari:

- a. Pengusaha, semua orang yang melakukan investasi atas modalnya dengan tujuan memperoleh keuntungan
- b. Karyawan, sumber daya utama dalam sebuah organisasi yang memiliki peran menentukan rencana, prosedur, sistem dan tujuan organisasi.
- c. Pemimpin, individu yang bertanggung jawab dalam memberikan pengarahan kepada orang lain dengan tujuan agar organisasi mencapai tujuannya.

2.2. Knowledge Management

1. Pengertian *knowledge management*

Knowledge management adalah rumusan dan pendekatan ke *knowledge*, keahlian, dan pengalaman yang mendukung kinerja yang unggul, menciptakan inovasi serta menciptakan kemampuan baru untuk meningkatkan nilai pelanggan. *Knowledge management* adalah langkah untuk memaksimalkan potensi yang tercermin dalam kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Manajemen pengetahuan atau *knowledge management* mengubah data serta informasi menjadi pengetahuan yang dapat diproses dalam bentuk yang bisa digunakan dengan efektif dan efisien di seluruh organisasi.

Menurut Wiig (1999) manajemen pengetahuan adalah bangunan sistematis, eksplisit dan disengaja, pembaharuan, dan aplikasi pengetahuan untuk memaksimalkan efektivitas yang berkenaan dengan pengetahuan organisasi dan pengambilan kembali aset pengetahuan organisasi. Sedangkan menurut Townley (2001) manajemen pengetahuan adalah seperangkat proses menciptakan dan berbagi pengetahuan ke

seluruh organisasi untuk mengoptimalkan pencapaian misi dan tujuan organisasi. Jadi, manajemen pengetahuan adalah mengenai meningkatkan penggunaan pengetahuan operasional melalui praktik-praktik manajemen informasi dan pembelajaran organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam pengambilan keputusan (Probosari & Siswanti, 2017).

2. Manfaat *knowledge management*

Berikut adalah manfaat dari *knowledge management* dalam sebuah organisasi, yaitu:

- a. Proses pemecahan masalah menjadi meningkat
- b. Meningkatkan efisiensi cara kerja dan proses
- c. Peningkatan akan cara merespon pelanggan
- d. Kemampuan untuk melakukan inovasi dan menghasilkan jumlah produk serta jasa meningkat

3. Tujuan *knowledge management*

Menurut Dalkir dalam (Adhari, 2021) tujuan manajemen pengetahuan adalah:

- a. Melancarkan perpindahan pengetahuan karyawan ke generasi yang baru.
- b. Mengurangi resiko hilangnya memori yang vital dari organisasi
- c. Mencari tenaga kerja serta area pengetahuan kritis agar yang ingin dilakukan oleh perusahaan lebih terarah dan optimal
- d. Membuat suatu peralatan atau metode yang bisa dimanfaatkan oleh sumber daya manusia dalam perusahaan agar tidak terjadi kehilangan modal intelektual yang potensial.

4. Jenis – Jenis *Knowledge Management*

Berikut adalah Jenis – jenis *knowledge management* :

- a. *Tacit Knowledge*, yaitu pengetahuan yang sifatnya berupa kegiatan yang pernah dilalui oleh seseorang atau pengalaman yang sukar untuk diekspresikan.
- b. *Explicit Knowledge*, Merupakan pengetahuan mudah dipahami karena telah dibuat dalam bentuk kata maupun angka yang dapat sudah tersistematis dan bisa dibagikan.

5. Faktor Penting dalam Implementasi *Knowledge Management*

Berikut ini adalah faktor-faktor penting untuk penerapan *knowledge management*:

- a. Manusia
- b. *Leadership* (Kepemimpinan)
- c. Teknologi Internet
- d. Organisasi
- e. *Learning* (Pembelajaran)

6. Faktor Pemicu Berkembangnya *Knowledge Management*

Berikut adalah faktor-faktor yang memicu berkembangnya *knowledge management* ;

- a. Globalisasi

Organisasi-organisasi menghadapi persaingan ketat di tengah globalisasi dunia, oleh karena itu agar bisa kompetitif diperlukan kemampuan untuk mengolah pengetahuan dan informasi. Berpindahannya karyawan dari suatu organisasi ke organisasi lainnya bisa mengakibatkan *corporate amnesia*, bila organisasi tidak mampu mengatur *knowledge management* dengan baik (Dalkir dalam Tung,

2018). Menurut Nonaka dalam Tung (2018) perpindahan karyawan tersebut mengakibatkan pengetahuan milik karyawan bersangkutan juga berpindah. Oleh sebab itulah *knowledge management* sangat dibutuhkan.

b. Teknologi yang semakin maju

Pengelolaan dan penyimpanan pengetahuan akan semakin mudah seiring dengan perkembangan teknologi. Terdapat dua masalah utama pada *knowledge management*. Pertama, adanya banjir informasi yang sekaligus adalah peluang agar bisa memanfaatkannya. Kedua, mempercepat terobosan media serta teknologi informasinya.

c. Akses serta pola komunikasi yang berubah

Perubahan akan pola dan akses komunikasi yang terjadi membutuhkan *knowledge management* agar hal tersebut dapat dikelola dengan maksimal.

d. Pergeseran era industri ke era pengetahuan

Secara umum, terjadi transisi dari era industri ke era pengetahuan. Semua organisasi perlu belajar, mengingat dan berlaku sesuai dengan pengetahuan *know-how* yang terdapat di era ini. Dalam era ini, informasi dapat dengan mudah diakses, ditengah sangat banyaknya informasi, patut untuk dapat ditata agar dapat menghasilkan pengetahuan. Dasar akan pengetahuan semestinya dipunyai oleh *Knowledge management* agar mendapatkan perolehan pelajaran (*lessons learned*) dan praktik terbaik yang sangat berharga.

e. Efisiensi biaya

Ketika informasi dikelola atas dasar pengetahuan maka efisiensi biaya dapat terjadi. Menghasilkan sebuah produk tentu

menjadi lebih efektif dengan *Knowledge management* karena waktu dan jumlah pekerjanya dapat dikelola dengan baik.

7. Indikator *knowledge management*

Knowledge management terdiri dari beberapa indicator yaitu sebagai berikut:

a. *Knowledge Creation* (penciptaan pengetahuan)

Adalah kegiatan untuk menghasilkan *knowledge* dari informasi yang berupa pengalaman dan kemampuan personal.

b. *Knowledge Utilization* (penggunaan pengetahuan)

Merupakan aktivitas yang hubungannya tentang bagaimana menggunakan pengetahuan meliputi perangkat teknis diantaranya mesin dan peralatan agar proses produksi menjadi meningkat.

c. *Knowledge sharing* (berbagi pengetahuan)

Meliputi kegiatan memindahkan pengetahuan ke pihak lain. kegiatan ini menunjukkan semua orang sadar akan pentingnya pengetahuan untuk organisasi dan berbagi pengetahuan antar sesama.

2.3. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut (Wahyudi, 2021) adalah abstraksi dari kepentingan perusahaan yang diturunkan ke dalam bentuk nilai-nilai yang melekat pada sebuah standar dalam bekerja. Umumnya dalam sebuah organisasi budaya tercipta dari keinginan pendiri, kemudian para pimpinan menerjemahkan hal tersebut ke dalam operasionalisasi organisasi berupa kebijakan, aturan, prosedur, target, penilaian, dan lain sebagainya sehingga menjadi acuan kerja.

Sedarmayanti dalam (Nelfianti, Yuniasih , & Wibowo, 2018) mengungkapkan sikap, perilaku serta kepercayaan dan juga nilai yang berasal dari internal organisasi adalah budaya organisasi. Dengan meyakini serta berlaku dengan berdasar pada nilai yang terdapat pada sebuah organisasi merupakan hal yang sangat fundamental yang menunjukkan bahwa seorang tenaga kerja telah menaati budaya organisasi yang terdapat pada organisasi tersebut.

2. Tipe – Tipe Budaya Organisasi

Menurut Sunyoto dalam (Maliah, 2016) tipe budaya organisasi, yakni :

- a. Budaya Konstruktif, Tipe ini lebih condong kepada kepercayaan normatif kaitannya dengan mencapai target tentang aktualitas diri, *reward*, dan persatuan.
- b. Budaya Pasif-Defensif, tipe ini menunjukkan kepercayaan normatif yang berhubungan mengenai persetujuan, konvensional, ketrgantungan serta penghindaran.
- c. Budaya Agresif-defensif, Tipe ini mengarah pada kepercayaan normatif yang menunjukkan kekuasaan

3. Fungsi Budaya Organisasi

Ada beberapa fungsi budaya organisasi, diantaranya adalah :

- a. Sebagai sebuah identitas dan citra dalam suatu organisasi
- b. Sebagai pengikat suatu kelompok dalam organisasi
- c. Sebagai sumber inspirasi serta kebanggaan suatu kelompok
- d. Sebagai kekuatan penggerak
- e. Sebagai sebuah kemampuan untuk membentuk nilai tambah dan nilai guna
- f. Sebagai pola perilaku

- g. Sebagai warisan yang telah disosialisasikan dari generasi ke generasi
- h. Sebagai substitusi formalisasi
- i. Sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan

4. Indikator Budaya Organisasi

Robbins (2007) berpendapat indikator dari budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

a. Inisiatif individual

ialah kemampuan karyawan untuk mengutarakan pendapatnya atas dasar tanggung jawab dan kebebasan individualnya.

b. Pengarahan

Adalah kemampuan organisasi dalam menentukan tujuan ataupun sasaran yang ingin dicapai secara jelas.

c. Integrasi

Adalah kemampuan organisasi dalam mengoordinasikan pekerjaan setiap unit di dalamnya.

d. Dukungan Manajemen

Yakni bentuk dukungan perkembangan kemampuan setiap karyawan dalam organisasi, misalnya memfasilitasi dengan sebuah pelatihan.

e. Kontrol

Yakni organisasi melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawannya sesuai dengan pedoman yang ditetapkan.

f. Sistem imbalan

Adalah imbalan yang diterima setiap karyawan yang diberikan organisasi atas prestasi kinerjanya.

g. Pola komunikasi

Adalah kemampuan organisasi untuk membentuk pola komunikasi dengan baik dan formal sesuai dengan hierarki kewenangan.

2.4. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Wibowo (2010) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian seseorang atas hasil pekerjaannya. Sedangkan Moeheriono (2010) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah upaya dalam menncapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif (Silaen , et al., 2021).

Sedarmayanti dalam (Yudha, 2018) mengemukakan kinerja ialah hasil kerja yang mampu diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, selaras dengan tanggung jawabnya yang secara formal ialah bentuk usaha untuk mencapai tujuan organisasi dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Analisa dalam (Andini, 2021) berpendapat bahwa kinerja adalah apa yang diharapkan oleh tenaga dan juga perusahaan sehingga tujuan dapat tercapai.

Robbins dalam (Andini, 2021) menjelaskan konsep penilaian kinerja dapat berupa:

- a. Penilaian sikap, berhubungan dengan penilaian watak dan karakter seseorang,
- b. Penilaian perilaku, menilai seseorang dalam bertindak
- c. Penilaian hasil, penilaian yang memfokuskan pada hasil kerja yang telah dikerjakan seseorang dalam bekerja.

- d. Penilaian kontigensi, pendekatan ini sering dikaitkan pada situasi yang diperkirakan akan terjadi ataupun tidak terjadi

2. Dampak kinerja Karyawan

Rivai dalam (Andini, 2021) mengemukakan manfaat pengelolaan kinerja karyawan yaitu:

- a. Terciptanya kesempatan perbaikan prestasi yang bertujuan meningkatkan kinerja
- b. Membantu dalam pengambilan keputusan terkait penempatan dalam promosi
- c. Bahan evaluasi dan juga perbaikan kinerja
- d. Menjadi konsep pelatihan dalam pengembangan karyawan
- e. Berlangsungnya komunikasi dan pertukaran informasi sebagai wujud umpan balik yang berdampak pada kemajuan dan peningkatan bersama antar karyawan dan juga perusahaan

3. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Wibowo dalam (Nelfianti, Yuniasih , & Wibowo, 2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- a. Berorientasi pada manfaat organisasi
- b. Keakuratan dalam pengambilan keputusan serta tindakan
- c. Manajemen sumber daya manusia yang optimal
- d. Pengimplementasian program untuk efektivitas organisasi
- e. Peran manajerial dalam proses pelaksanaan kerja
- f. Kepuasan akan desain kerja
- g. Pelaksanaan fungsi operasional manajemen kinerja
- h. Budaya organisasi yang baik
- i. Efektivitas kerja sama tim

4. Indikator kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Agung dalam (Andini, 2021) adalah:

a. Kualitas Kerja

Pengukuran Capaian menjadi sebuah hal penting dengan melihat kualitas dari setiap pekerjaan yang dilakukan.

b. Kuantitas Kerja

Terkait dengan kemampuan dalam mencapai target dengan jumlah yang telah ditentukan atau bahkan melampaui jumlah yang telah ada.

c. Ketepatan Waktu

Kinerja yang maksimal adalah kinerja yang memahami tentang pengelolaan waktu yang seefisien mungkin.

d. Efisiensi

Proses pelaksanaan yang dapat mempertimbangkan hasil dan juga biaya yang telah disiapkan.

e. Perilaku Kerja

Model kerja karyawan dalam menjalankan aktifitas dan juga tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

2.5. Tinjauan Empirik

Di bawah ini adalah tabel yang berisi tinjauan empirik yang berhubungan dengan topik penelitian

Tabel 2. 1 Tinjauan Empirik

No	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ahmad Sahas Nur Falah dan Arik	Pengaruh <i>Knowledge Management</i> terhadap Kinerja Karyawan dan	<i>Explanatory research</i> dengan pendekatan kuantitatif	<i>Knowledge management</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan

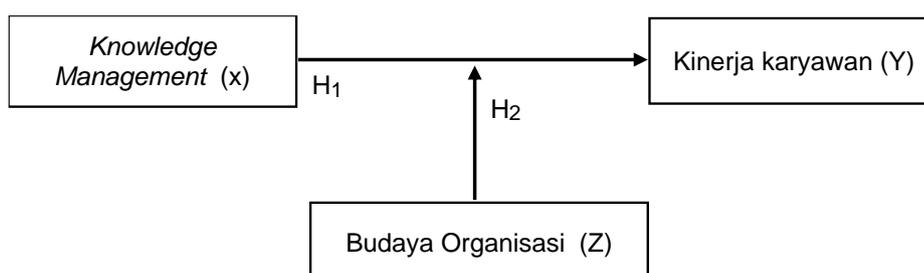
	Prasetya, 2017	Kinerja Perusahaan (Studi pada Karyawan PT. Semen Indonesia Persero Tbk)		kinerja perusahaan
2	Ardinal Djalil, 2020	Pengaruh <i>knowledge management</i> , budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif, pengumpulam data dilakukan melalui studi pustaka dan penyebaran kuesioner	<i>Knowledge management</i> , budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 21,8%.
3	Christanto dan Kadarusman, 2021	Budaya organisasi, <i>knowledge management</i> terhadap kinerja dengan loyalitas kerja sebagai mediasi	metode penelitian kuantitatif dengan analisis terhadap data yang ada dilakukan dengan menggunakan program smartPLs.	Budaya organisasi dan <i>knowledge management</i> secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja tetapi berpengaruh terhadap loyalitas kerja, tetapi dengan mediasi loyalitas kerja berpengaruh signifikan dan positif. sedangkan loyalitas kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja.
4	Zundatus Silvia Rohmah dan Yoyok Soesatyo, 2013	Moderasi Budaya Organisasi Pada Pengeruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Manajemen Pengetahuan	metode kuantitatif, dimana penelitian ini menggunakan analisis statistik yang menitik beratkan	Kepemimpinana transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen pengetahuan, budaya

			pengujian hipotesis	organisasi tidak memoderasi kepemimpinan transformasional terhadap manajemen pengetahuan.
5	Reny Galih Kinasti, 2011	Pengaruh Moderasi Budaya Organisasi Terhadap Hubungan Antara Knowledge Management Dan Kinerja Inovasi Industri Telekomunikasi (Studi Kasus Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kantor Regional Iv Jawa Tengah Dan D.I. Yogyakarta)	Metode kuantitatif dengan melakukan penyebaran instrumen (Kuesioner) yang kemudian diolah menggunakan bantuan <i>software SmartPLS (Part Least Square)</i>	Tidak ada hubungan yang signifikan antara <i>knowledge management</i> dengan kinerja inovasi dan budaya organisasi tidak memoderasi hubungan antara <i>knowledge management</i> dengan kinerja inovasi

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

2.6. Kerangka Pemikiran

Adapaun kerangka pemikiran pada penelitian ini dengan berdasarkan dari landasan teori serta tinjauan empirik adalah :



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian

2.7. Definisi Operasional

1. *Knowledge Management*

Knowledge Management merupakan metode atau cara yang dilakukan dalam sebuah organisasi untuk mengidentifikasi, menghasilkan, mendeskripsikan serta mengalokasikan pengetahuan agar dipergunakan demi tercapainya tujuan organisasi.

2. *Kinerja Karyawan*

Kinerja ialah proses dan hasil kerja yang telah diselesaikan oleh karyawan atau sekelompok karyawan sesuai kewenangan dimiliki sebagai usaha agar tujuan organisasi tercapai.

3. *Budaya Organisasi*

Budaya Organisasi yakni sebuah perangkat nilai serta kepercayaan yang diperoleh berdasarkan kebiasaan maupun gagasan penggagasnya yang dijadikan sebagai aturan main dalam berperilaku di organisasi.

2.8. Hipotesis

Berikut adalah hipotesis penelitian ini yang berdasarkan kerangka pemikiran yaitu:

- H1 : *Knowledge Management* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.
- H2 : Budaya Organisasi memoderasi pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Pendekatan kuantitatif adalah metode yang digunakan pada penelitian ini, yaitu penelitian ilmiah yang terstruktur pada fenomena yang ada dan berkaitan dengan hubungan-hubungannya. Data yang digunakan pada penelitian ini berupa numerik dengan metode survei dan eksperimen. Data diolah menggunakan aplikasi analisis statistik yaitu SPSS.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini bertempat di PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara dengan alamat jalan Gunung Latimojong No. 6, Gaddong, Kecamatan Bontoala, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90156. Penelitian ini dilakukan mulai Juli 2022 hingga Agustus 2022.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Seluruh karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara merupakan populasi dari penelitian ini. Adapun jumlah karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara adalah 72 orang.

2. Sampel

Teknik sampel yang digunakan ialah *random sampling* dengan pendekatan metode slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{72}{1 + (72)(0,1)^2}$$
$$n = \frac{72}{1 + (72)(0,01)}$$

$$n = \frac{72}{1 + 0,72}$$

$$n = \frac{72}{1,72}$$

$$n = 41,86 \text{ atau } 42$$

Keterangan :

n = Sampel

N = Jumlah Populasi

e = perkiraan tingkat kesalahan

3.4 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, adapun data yang digunakan bersumber dari :

1. Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini data primer yang digunakan yaitu data hasil pengisian responden terhadap kuesioner mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara dengan *Knowledge Management* sebagai variabel moderasi.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018) data sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa jurnal, buku dan penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan adalah mengumpulkan data yakni dengan metode survey dengan Kuesioner kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2018). Kuesioner dibuat dalam bentuk *google form* yang selanjutnya diberikan kepada responden untuk di jawab.

Pada penelitian ini sampel yang telah ditentukan oleh peneliti yaitu sebanyak 42 responden. Akan tetapi pada saat proses penelitian dalam hal ini yaitu pengumpulan data yang berupa penyebaran kuesioner dalam bentuk *google form* selama kurun waktu kurang lebih sebulan target sampel yang telah ditetapkan oleh peneliti tidak tercapai, oleh karena itu pada penelitian ini sampel yang digunakan hanya berjumlah 39 responden.

3.6 Pengukuran Variabel

Tiga jenis variable yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independen*)

Variable bebas merupakan variabel yang menjadi sebab terhadap timbulnya variabel terikat. Pada penelitian ini variabel *independen* yang digunakan yaitu *Knowledge Management (X)*

2. Variabel Terikat (*Dependen*)

Variable terikat ialah variabel yang menjadi akibat adanya variable bebas. pada penelitian ini variabel terikat yang digunakan yaitu Kinerja Karyawan (Y)

3. Variabel Moderasi

Variabel moderasi ialah variabel yang dapat memperkuat ataupun melemahkan variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Variabel ini digunakan untuk dapat mengetahui apakah varabel bebas tersebut

memoderasi hubungan dengan variabel *dependen* (Ghozali, 2013). Pada penelitian ini variabel moderasi digunakan yaitu Budaya Organisasi (Z).

Tabel 3. 1
Pengukuran Variabel Skala Likert

Variabel	Indikator	Skala
X = <i>Knowledge Management</i>	1. <i>Knowledge Creation</i> (Penciptaan pengetahuan) 2. <i>Knowledge Utilization</i> (Penggunaan pengetahuan) 3. <i>Knowledge Sharing</i> (Berbagai pengetahuan)	Likert
Y = Kinerja Karyawan	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efisiensi 5. Perilaku Kerja	Likert
Z = Budaya Organisasi	1. Inisiatif individual 2. Pengarahan 3. Integrasi 4. Dukungan manajemen 5. Kontrol 6. Sistem imbalan 7. Pola komunikasi	Likert

Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

3.7 Instrument Penelitian

Pengamatan fenomena alam atau fenomena sosial diukur menggunakan sebuah alat, yakni instrumen penelitian. Jika dispesifikkan seluruh fenomena ini dikenal dengan variabel penelitian (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan skala Likert yaitu:

Tabel 3. 2
Penilaian Skala Likert

No	Opsi Jawaban	Penilaian
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

3.8 Teknik Analisis Data

Analisis kuantitatif adalah teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variable dengan menggunakan bantuan statistic serta *software* pengolah data.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas yaitu tingkat kepastian data yang terjadi pada obyek penelitian dengan menggunakan data yang dihasilkan oleh peneliti. Oleh karena itu, data yang valid mengacu pada data yang tidak memiliki perbedaan antara data yang diperoleh peneliti dengan data yang sebenarnya dihasilkan oleh objek penelitian (Sugiono, 2018).

b. Uji Realibilitas

Menurut Nasution dalam Purwianti (2017), uji realibilitas yakni alat untuk mengukur variabel kuesioner atau indikator penyusunannya. Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila tanggapan seseorang terdapat item tersebut konsisten. Menurut Ghazali dalam Purwianti (2017) uji realibilitas menggunakan *Crochbach Alpha*. Nilai > 0.6 merupakan *Cronbach Alpha* yang dapat diterima pada pernyataan kuesioner.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi secara normal atau sebaliknya. pada penelitian ini menggunakan uji statistik *One-Simple Kolmogorov-Smirnov*. Apabila nilai signifikan di atas 0,05 berarti tidak ada perbandingan yang signifikan antara data yang diuji dan data normal standar, yang artinya data yang di uji normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari Uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah variable *independent* yang tidak bergantung satu sama lain yang memiliki kolerasi sempurna atau mendekati sempurna satu sama lain. Kriteria pengukuran uji multikolinearitas yaitu:

- 1) Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF >10 , menunjukkan terjadi multikolinearitas
- 2) Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 , menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan terjadi ketidaksamaan variansi. Heteroskedastisitas terjadi jika terdapat titik yang berbentuk suatu pola tertentu dan berlaku sebaliknya.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan proses pengujian sebuah hipotesis penelitian diterima atau ditolak. Analisis pengujian hipotesis yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu:

a. Uji parsial (t)

Digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh satu variabel independent terhadap variabel dependen. Pengujian ini menjelaskan besar pengaruh variabel dalam menjelaskan variabel terikat, dengan taraf signifikansi 5%. Adapun kriteria pengukurannya yaitu;

- 1) Jika taraf signifikansi $> 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika taraf signifikansi $< 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Setelah melakukan uji hipotesis yang pertama yaitu Uji Parsial (t) peneliti kemudian melakukan uji hipotesis melalui analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat dari persamaan pengujian berikut;

$$Y = a + B_1X_1 + e$$

Dengan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

B1 = Koefisien regresi

X1 = Budaya Organisasi

e = error

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan kontribusinya terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai R^2 maka pengaruh variabel bebas dianggap kuat dan sebaliknya semakin kecil nilai R^2 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dianggap lemah.

c. Uji Moderasi Regression Analysis (MRA)

Analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA) atau interaksi terdiri dari pengujian hubungan kasual antara variabel bebas dan variabel terikat yang diperkuat atau diperlemah dengan adanya variabel moderasi,

Pengambilan keputusan berdasarkan pengaruh hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, yang dapat diamati pada tingkat signifikansi 5% (Ghozali, 2013), H_0 diterima apa bila hasil perhitungan memiliki signifikansi > 0.05 dan H_a di tolak, begitupun sebaliknya H_a diterima apabila teraf signifikansi < 0.05 dan H_0 di tolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

1. Profil Perusahaan

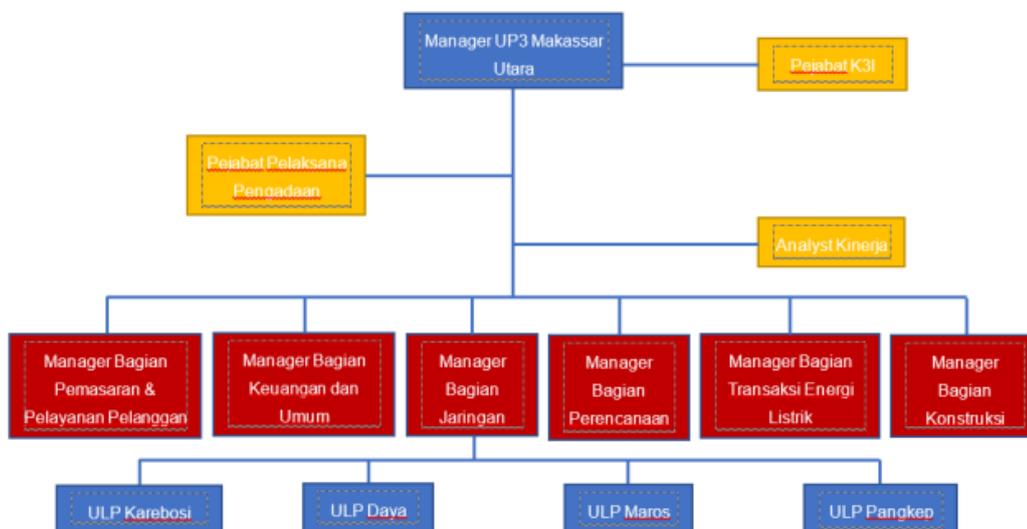
PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara merupakan unit pelaksana di bawah unit induk wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat (SULSERABAR) yang merupakan pemekaran dari PT. PLN (Persero) Area Makassar. Unit pelaksana yaitu unit di bawah unit induk yang membagi wilayah pelayanan PLN menjadi wilayah yang lebih kecil, yang akan lebih memusatkan pelayanan PLN agar dapat bersentuhan langsung dengan masyarakat. Salah satu tanggung jawab Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan adalah pelayanan distribusi jaringan listrik. Wilayah kerja PT PLN (persero) UP3 Makassar Utara terdapat 4 Unit Layanan Pelanggan (ULP) yaitu ULP Karebosi, ULP Daya, ULP Maros, dan ULP Pangkep.

2. Nilai-Nilai Perusahaan

Tata nilai PLN yaitu AKHLAK yang merupakan singkatan dari :

- a. Amanah : Memegang teguh kepercayaan yang diberikan
- b. Kompeten : Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas
- c. Harmonis : saling peduli dan menghargai perbedaan
- d. Loyal : berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara
- e. Adaptif : Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan maupun menghadapi perubahan
- f. Kolaboratif : Membangun Kerjasama yang strategis

3. Struktur Organisasi



Gambar 4. 1
Struktur Organisasi PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara

4.2 Karakteristik Responden

Adapun rincian karakteristik responden peneliti uraikan sebagai berikut:

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Laki-laki	20	51.3	51.3
	Perempuan	19	48.7	48.7
	Total	39	100.0	100.0

Sumber : Output SPSS 25, 2022

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin telah dijelaskan pada tabel 4.1, responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 20 responden (52,3%) melebihi jumlah responden jenis kelamin perempuan dengan total 19 responden (48,7%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja (Tahun)

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	1-5	15	38.5	38.5
	6-10	9	23.1	23.1
	11-15	8	20.5	20.5
	16-20	4	10.3	10.3
	>20	3	7.7	7.7
	Total	39	100.0	100.0

Sumber : Output SPSS 25, 2022

Menurut tabel 4.2 yang menjelaskan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, dapat diketahui terdapat 15 responden (38.5%) dan menjadi mayoritas dengan masa kerja 1-5 tahun, sedangkan karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 9 responden. Karyawan dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 4 responden. Karyawan dengan masa kerja 16-20 tahun sebanyak 4 responden, dan karyawan dengan masa kerja > 20 tahun dan menjadi minoritas dengan 3 responden (7,7%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	SMK	5	12.8	12.8
	D3	14	35.9	35.9
	S1	20	51.3	51.3
	Total	39	100.0	100.0

Sumber : Output SPSS 25, 2022

Dapat dilihat bahwa responden dengan Pendidikan terakhir SMK sebanyak 5 responden (12,8%), responden dengan Pendidikan terakhir D3 berjumlah 14 responden (35,9 %), dan responden dengan Pendidikan

terakhir S1 sebanyak 20 responden (51,3%). Jadi dapat disimpulkan responden dengan Pendidikan terakhir S1 adalah yang menjadi mayoritas.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

1. Deskripsi Variabel *Knowledge Management*

Berikut adalah deskripsi dari variable *Knowledge Management* yang terdiri dari tujuh poin pernyataan:

Tabel 4. 4
Variabel Knowledge Management

		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7
N	Valid	39	39	39	39	39	39	39
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.49	4.54	4.49	4.44	4.28	4.62	4.28

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan pada variabel *knowledge management* nilai rata-rata tertinggi diperoleh pada pernyataan ke-enam dengan nilai 4.62 yang berarti setiap karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara diikutsertakan dalam pelatihan. Sedangkan nilai rata-rata terendah ditunjukkan pada pernyataan ke-tujuh dengan nilai 4.28 yang berarti PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara belum cukup menyediakan fasilitas untuk pengaplikasian pengetahuan karyawan dalam penyelesaian pekerjaan.

2. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja karyawan terdapat 5 poin pernyataan dapat dideskripsikan sebagai berikut;

Tabel 4. 5
Variabel Kinerja Karyawan

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
N	Valid	39	39	39	39	39
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.31	4.23	4.44	4.18	4.41

Sumber : Output SPSS 25, 2022

Tabel 4.5 menunjukkan pada variabel kinerja karyawan rata-rata nilai tertinggi adz pernyataan ke-tiga dengan nilai sebesar 4.44, yang berarti Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Sedangkan nilai rata-rata terendah diperoleh pada pernyataan ke-dua dengan nilai sebesar 4.23 yang berarti jumlah pekerjaan yang diberikan selalu dapat karyawan diselesaikan.

3. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi terdapat 7 poin pernyataan dapat di deskripsikan sebagai berikut;

Tabel 4. 6
Variabel Budaya Organisasi

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7
N	Valid	39	39	39	39	39	39	39
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.31	4.26	4.23	4.31	4.41	4.38	4.36

Sumber : Output SPSS 25, 2022

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi variabel budaya organisasi diperoleh pada pernyataan ke-lima dengan nilai sebesar 4.41 yang berarti PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas yang dilakukan karyawan. Sedangkan nilai rata-rata terendah diperoleh pada pernyataan ke-dua dengan nilai sebesar 4.26, yang berarti PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara berusaha menciptakan sasaran dan harapan yang diinginkan secara jelas.

4.4 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Instrument dalam penelitian dapat dinyatakan valid jika koefisien kolerasi r dihitung lebih besar dibandingkan dengan koefisien kolerasi r

tabel pada taraf signifikan tertentu. Pada penelitian ini menggunakan taraf signifikan sebesar 10% atau 0,1 maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2605 dengan jumlah responden sebanyak 39 responden. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas *Knowledge Management*

No	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X.1	0,379	0,2605	Valid
2	X.2	0,580	0,2605	Valid
3	X.3	0,573	0,2605	Valid
4	X.4	0,664	0,2605	Valid
5	X.5	0,777	0,2605	Valid
6	X.6	0,698	0,2605	Valid
7	X.7	0,493	0,2605	Valid

Sumber : Output SPSS 25, 2022

Dapat dilihat hasil uji validitas variable *Knowledge Management* menunjukkan bahwa keseluruhan poin pernyataan pada variabel tersebut memiliki nilai r hitung > r tabel. Dengan demikian keseluruhan poin pernyataan pada variabel *Knowledge Management* dapat dinyatakan valid.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y.1	0,712	0,2605	Valid
2	Y.2	0,826	0,2605	Valid
3	Y.3	0,675	0,2605	Valid
4	Y.4	0,845	0,2605	Valid
5	Y.5	0,839	0,2605	Valid

Sumber : Output SPSS 25, 2022

Tabel 4.8 di atas memperlihatkan hasil uji validitas variabel kinerja karyawan yang berarti bahwa keseluruhan poin pernyataan pada variabel tersebut memiliki nilai r hitung > r tabel. Maka dari itu keseluruhan poin pernyataan pada variabel kinerja karyawan dapat dikatakan valid.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

No	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Z.1	0,716	0,2605	Valid
2	Z.2	0,649	0,2605	Valid
3	Z.3	0,577	0,2605	Valid
4	Z.4	0,629	0,2605	Valid
5	Z.5	0,455	0,2605	Valid
6	Z.6	0,444	0,2605	Valid
7	Z.7	0,685	0,2605	Valid

Sumber : Output SPSS 25, 2022

Hasil uji validitas variabel budaya organisasi sebagaimana terlihat pada tabel 4.9 di atas membuktikan keseluruhan poin pernyataan pada variabel tersebut memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, maka keseluruhan poin pernyataan pada variabel budaya organisasi dapat dikatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dapat dilakukan dengan pengujian *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel dalam penelitian ini. Menurut Ghozali dalam Purwianti (2017), Nilai yang dapat diterima pernyataan kuesioner adalah nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0.6.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Realibilitas Variabel

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Knowledge Management	0,696	Reliabel
2	Kinerja Karyawan	0,837	Reliabel
3	Buadaya Organisasi	0,686	Reliabel

Sumber : Output SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji realibilitas variabel menunjukkan nilai *Cronbach alpha* masing-masing variabel sebagai beriku; variabel *knowledge management* sebesar 0.696, variabel kinerja karyawan sebesar 0.837, dan variabel budaya organisasi sebesar 0.686. Nilai *Cronbach alpha* dari setiap variabel $>$ 0.6, dengan demikian setiap variable dapat dinyatakan reliabel.

4.5 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Data berdistribusi normal apabila nilai signifikan > 0.05 yang menunjukkan tidak ada perbandingan yang signifikan antara data yang di uji dengan data normal standar. Adapun hasil pengujiannya yaitu:

Tabel 4. 11
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.86579080
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.123
	Negative	-.114
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.138 ^c

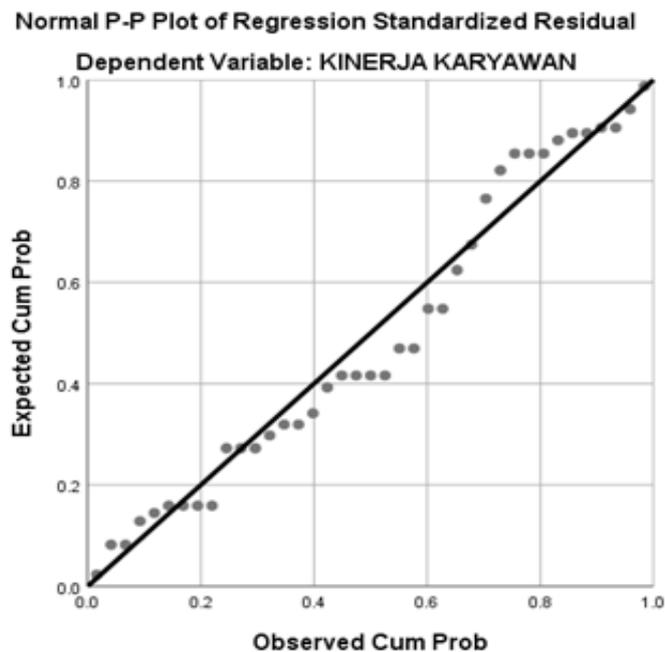
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS 25, 2022

Terlihat pada tabel 4.11 hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikannya yaitu $0.138 > 0.05$, dapat dikatakan bahwa data yang telah di uji dalam uji normalitas berdistribusi normal. Pada gambar 4.2 Grafik Normal P-P Plot dapat pula dilihat data dalam penelitian yang terdistribusi normal. Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan bahwa titik-titik memanjang di sekitar garis dan mengikuti garis, sehingga dapat disimpulkan variabel penelitian dapat berdistribusi normal



Gambar 4. 2 Grafik Normal P-P Plot
Sumber : Output SPSS 25, 2022.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui variable bebas yang tidak bergantung satu sama lain yang memiliki kolerasi sempurna atau mendekati sempurna satu sama lain. Dalam uji multikolinearitas melihat besaran *tolerance* atau VIF (*Variance Inflation Factor*). Adanya multikolinearitas ditunjukkan apabila nilai *tolerance* < 0.10 dan nilai VIF > 10, atau sebaliknya.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KNOWLEDGE MANAGEMENT	.531	1.884
BUDAYA ORGANISASI	.531	1.884

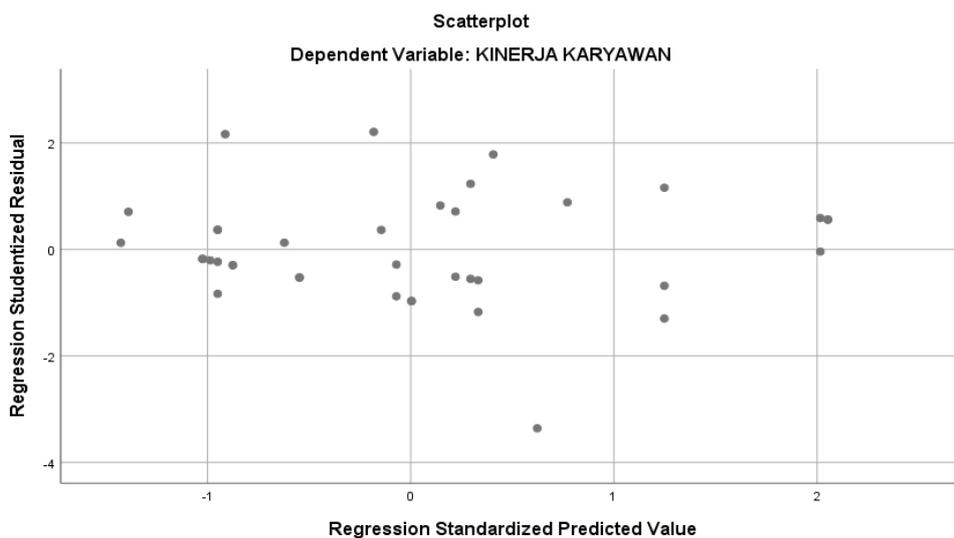
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Output SPSS 25, 2022

Terlihat pada tabel 4.12 menunjukkan nilai *tolerance* masing-masing variabel sebesar 0.531 > 0.10 dan nilai VIF 1.884 < 10. Hal ini berarti setiap variabel pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dalam model regresi. Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur, bergelombang, lebar dan sempit, maka hal tersebut menemukan adanya heteroskedastisitas.



Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Output SPSS 25, 2022

Berdasarkan gambar 4.3 yang memperlihatkan data variabel penelitian berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, dapat diartikan tidak terjadi heteroskedastisitas pada factor-faktor yang digunakan dalam pengujian. Pada gambar diatas terlihat tidak terdapat pola yang jelas, dan titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

4.6 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Pengujian tingkat pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan uji parsial (t). taraf signifikan yang digunakan dalam menguji parsil sebesar 0.05 atau 5%. H_0 dapat diterima apabila taraf signifikansi > 0.05 dan H_a ditolak yang berarti variabel independent tidak mempengaruhi variabel dependen. Jika taraf signifikansi < 0.05 , maka H_0

ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independent dapat mempengaruhi variable dependen.

Tabel 4. 13
Hasil Uji Parsial (t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.988	3.924		2.545	.015
	KNOWLEDGE MANAGEMENT	.372	.126	.437	2.959	.005

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Output SPSS 25, 2022

Hasil uji parsial memperlihatkan bahwa t hitung knowledge management adalah sebesar $2,959 > t$ table $1,684$ pada sigifikansi $0,005$. Hal ini berarti variabel *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. Uji regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan. Regresi linier sederhana dapat dilihat melalui persamaan berikut ini;

$$Y = a + bX_1 + e$$

$$Y = 9,988 + 0.372X_1 + 0.1$$

Dari persamaan regresi linear sederhana dapat diketahui bahwa;

1. Nilai konstanta sebesar $9,988$ yang berarti jika variabel knowledge management adalah 0 , maka kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara akan tetap konstan sebesar $9,988$.
2. Koefisien regresi X_1 sebesar $0,372$ yang berarti *knowledge management* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. Hal tersebut berarti bahwa dengan penambahan *knowledge management* sebesar satu-satuan, maka terjadi kenaikan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara sebesar $0,372$.

Selain pengujian parsial (t) yang telah dilakukan, uji koefisien determinasi juga dibutuhkan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 14
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.437 ^a	.191	.170	1.891

a. Predictors: (Constant), KNOWLEDGE MANAGEMENT

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Output SPSS 25, 2022

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0,191 yang menunjukkan besarnya kontribusi yang telah diberikan oleh variabel *knowledge management* terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 19,1%.

2. Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Hasil uji MRA dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan *knowledge management* sebagai variabel independen serta budaya organisasi sebagai variabel moderasi, hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 15
Hasil Uji MRA

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 ^a	.368	.333	1.695

a. Predictors: (Constant), XZ, KNOWLEDGE MANAGEMENT

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Output SPSS 25, 2022

Pada table 4.15 di atas nilai *adjusted R square* menunjukkan koefisien determinasi, terdapat peningkatan nilai *adjusted R square* dari model regresi I (tabel 4.15) ke model regresi II (tabel 4.16) sebesar 16,3% (*adjusted R square* pada model regresi I sebesar 17%). Nilai *adjusted R square* sebesar 0,333 yang menunjukkan bahwa hanya 33,3% kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variabel *knowledge management* yang dimoderasi oleh variabel budaya organisasi.

Uji interaksi (*Moderated Regression Analysis*) digunakan untuk melihat penerapan dari regresi linear berganda ketika persamaannya terdapat unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independent). Hasil uji interaksi dapat dilihat sebagai berikut;

Tabel 4. 16
Hasil Uji Interaksi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	70.427	54.757		1.286	.207
	KNOWLEDGE MANAGEMENT	-2.001	1.717	-2.354	-1.166	.252
	BUDAYA ORGANISASI	-1.645	1.798	-1.844	-.915	.366
	KNOWLEDGE MANAGEMENT*BUDAYA ORGANISASI	.067	.056	4.419	1.197	.239

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Output SPSS 25, 2022

Persamaan yang diperoleh sebagai berikut;

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_1X_2 + e$$

$$Y = 70.427 - 2.001X_1 - 1.645X_2 + 0.067X_1X_2 + 0.1$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui bahwa;

1. Nilai konstanta sebesar 70.427 yang berarti jika variabel *knowledge management* adalah 0 maka kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara adalah sebesar 70.427

2. Koefisien persamaan X1 sebesar -2.001 yang berarti jika variabel *knowledge management* mengalami penurunan maka kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara juga mengalami penurunan sebesar - 2.001.
3. Koefisien persamaan X2 sebesar -1.645 yang berarti jika variabel budaya organisasi mengalami penurunan maka kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara juga mengalami penurunan sebesar -1.645.
4. Koefisien persamaan X1 X2 sebesar 0.067 yang berarti jika variabel interaksi antara *knowledge management* dan budaya organisasi mengalami kenaikan satu satuan maka akan berdampak pada kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara akan mengalami kenaikan sebesar 0.067.

4.7 Pembahasan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan aplikasi SPSS, berikut adalah hasil dari penelitian pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.

1. Pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan

Dari hasil pengujian yang dilakukan dalam analisis regresi terlihat jelas bahwa variabel *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran *knowledge management* sangat diperlukan dan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan indikator *knowledge management* yang memiliki peran terbesar adalah karyawan diikutsertakan dalam pelatihan, indikator tersebut merupakan upaya dalam proses penciptaan pengetahuan. Hal ini berarti pelatihan-pelatihan yang telah dilalui memiliki dampak yang besar bagi karyawan yang berkaitan dengan bagaimana kinerja yang dapat karyawan hasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Falah & Prasetya, 2017) yang hasilnya adalah *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Persero Tbk. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Islamy, Andriani, & Nurjaman, 2021) bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

2. Budaya organisasi memoderasi pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan

Budaya organisasi adalah sistem nilai ataupun kepercayaan yang dimiliki oleh sebuah organisasi . Budaya organisasi yang baik tentu akan memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan itu sendiri seperti dalam hal kinerja para karyawannya. Pada penelitian ini budaya organisasi dijadikan sebagai variabel moderasi dengan asumsi mampu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan interksi pada variabel *knowledge management*.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berhasil memperkuat pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yang mengalami peningkatan. Hasil tersebut mengartikan bahwa variabel budaya organisasi telah berhasil menjadi variabel pemoderasi. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang

telah dilakukan oleh (Kinasti, 2011) yang menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara *knowledge management* dengan kinerja inovasi dan budaya organisasi tidak memoderasi hubungan antara *knowledge management* dengan kinerja inovasi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yang berjudul pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara adalah sebagai berikut;

1. *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara
2. Budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara, hal ini terlihat pada nilai Adjusted R Square yang mengalami peningkatan.

5.2 Saran

1. Kepada pihak PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara agar lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan *knowledge management* karyawan serta tetap menjaga dan mempertahankan budaya organisasi yang baik untuk tercapainya kinerja yang diharapkan.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, agar lebih memperhatikan setiap indikator dari semua variabel yang dibahas, serta dapat meneliti variabel lain yang mempunyai pengaruh antara *knowledge management* terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management dan Motivasi Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1-14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 45-54.
- Andini. (2021). *Pengaruh Talent Management Terhadap kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Borwita Citra Prima Makassar*. Makassar: Universitas Fajar.
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 91-100.
- Arfati, R. (2017). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 26-39.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Djalil, A. (2020). Pengaruh Knowledge Management, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi : Jurnal Manajemen*, 32-40.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 1-9.
- Falah, A. S., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi pada Karyawan PT. Semen Indonesia Persero Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 192-198.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivarian Dengan Program IMB SPSS 21. Edisi 7*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Islamy, F. J., Andriani, R., & Nurjaman, R. (2021). Knowledge Based View: Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi pada Masa Pandemic Covid-19. *Jurnal Idaarah*, 188-203.
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 66-79.
- Kinasti, R. G. (2011). Pengaruh Moderasi Budaya Organisasi Terhadap Hubungan Antara Knowledge Management dan Kinerja Inovasi Industri

Telekomunikasi (Studi Kasus PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kantor Regional IV Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta).

Maliah. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 82-100.

Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.

Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* , 119-126.

Monsow, E. Y., Runtuwene, R. F., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mayapada KCU Mega Mas Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-10.

Nelfianti, F., Yuniasih , I., & Wibowo, A. W. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan YPI Cempaka Putih Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 119-128.

Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: Pustaka Setia.

Probosari, N., & Siswanti, Y. (2017). *Manajemen Pengetahuan : Pendekatan Konsep dan Aplikasi Riset*. Yogyakarta: Tim Media Mandala.

Purwinanti, L. (2017). Analisis Pengaruh Equitas Merek, Preferensi Merek, dan Harga dengan Citra Negara Asal Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Minat Pembelian Laptop Oleh Mahasiswa di Kota Batam. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 211-226.

Rohmah, Z. S., & Soesatyo, Y. (2013). Moderasi Budaya Organisasi pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Manajemen Pengetahuan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 591-599.

Silaen , N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., . . . Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Sugiarto. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Tung, K. Y. (2018). *Memahami Knowledge Management*. Jakarta Barat: PT Indeks

Wahyudi , W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 31-44.

Wahyudi. (2021). *Budaya Organisasi*. Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional.

Wijayanti, D. P., & Sundiman, D. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur). *DeReMa Jurnal Manajemen*, 69-85.

Yudha, R. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 24-35.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

Lampiran 1 Biodata Peneliti



Nama : Muh. Ilham Nur
Tempat, Tanggal Lahir : Kolaka Utara, 19 Mei 2000
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Alamat Rumah : Perumahan Royal Sentraland, Nottingham Blok
F07 No. 30

HP : 082293927151

Alamat Email : Muhammadihamnur19@gmail.com

Riwayat Pendidikan

- SDN 1 Latawaro
- MTsN 1 Lambai
- SMAN 1 Lasusua

Riwayat Organisasi

- Anggota HMM-UNIFA Angkatan 2018
- Staff Departement Research And Development HMM-UNIFA Periode 2019-2020
- Kepala Bidang Keilmuan SEMA FEIS UNIFA Periode 2021-2022

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Makassar, 5 September 2022

Muh. Ilham Nur

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

KUESIONER

IDENTITAS RESPONDEN

Mohon Kesediaan Bapak/Ibu mengisi daftar berikut:

- 1. Nama :
- 2. Jenis Kelamin :
- 3. Penempatan Kerja :
- 4. Lama Bekerja :
- 5. Latar Belakang Pendidikan :

PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/Ibu, saudara/(i) dimohon untuk menjawab pernyataan-pernyataan dibawah ini dengan cara memberikan tanda (√) pada salad satu ketentuan dibawah ini untuk menyatakan persepsinya.

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- CS : Cukup Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

DAFTAR PENYATAAN

a. *Knowledge Management*

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Karyawan memperoleh pengetahuan dari pengalaman kerja yang dimiliki					
2	Karyawan mendapatkan pengetahuan baru selama bekerja di PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara					
3	Pengetahuan yang dimiliki memudahkan penyelesaian pekerjaan Karyawan					
4	Terdapat budaya berbagi pengetahuan antar sesama Karyawan					

5	Pimpinan berbagi pengetahuan kepada Karyawan					
6	Karyawan diikutsertakan dalam pelatihan					
7	Tersedia fasilitas untuk pengaplikasian pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan					

b. Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal					
2	Jumlah pekerjaan yang diberikan selalu dapat Karyawan selesaikan					
3	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai batas waktu dan jumlah anggaran yang ditetapkan					
5	Karyawan memiliki kemampuan bekerja sama dengan Karyawan lain dan sikap yang terbuka dalam tim					

c. Budaya Organisasi

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Karyawan diberikan tanggung jawab dan kebebasan dalam mengemukakan pendapat					
2	Organisasi menciptakan sasaran dan harapan yang diinginkan secara jelas					
3	Karyawan dapat bekerja secara terkoordinasi dengan unit-unit yang ada dalam organisasi					
4	Organisasi memberikan dukungan dalam upaya pengembangan kemampuan Karyawan seperti mengadakan pelatihan					
5	Terdapat pengawasan terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan					
6	Terdapat pemberian reward berdasarkan prestasi kerja Karyawan					
7	Komunikasi berjalan dengan baik dalam batasan hierarki kewenangan					

Lampiran 3 Hasil Kuesioner Penelitian

Responden	Knowledge Management							total
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	
1	4	3	4	5	4	5	4	29
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	5	5	5	4	5	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	4	4	4	4	4	30
6	5	5	5	5	5	5	5	35
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	5	4	4	5	4	4	4	30
10	4	5	4	5	5	5	4	32
11	5	4	5	4	5	5	4	32
12	4	5	4	5	5	4	4	31
13	5	5	5	5	5	5	5	35
14	5	5	5	5	5	5	5	35
15	5	5	5	5	5	5	4	34
16	5	5	4	4	3	4	5	30
17	5	4	4	4	4	5	4	30
18	5	5	4	4	4	4	3	29
19	4	4	4	5	5	5	5	32
20	5	5	5	5	5	5	5	35
21	4	5	5	4	5	5	5	33
22	5	5	5	5	5	5	4	34
23	4	5	5	5	5	5	5	34
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	4	5	5	5	5	5	5	34
26	5	5	4	5	5	5	5	34
27	4	4	4	5	4	5	5	31
28	4	4	5	4	4	4	4	29
29	3	4	4	5	4	5	4	29
30	5	5	5	4	4	4	3	30
31	5	3	4	3	4	5	5	29
32	5	5	5	4	4	5	4	32
33	5	4	5	4	4	4	4	30
34	5	4	5	4	4	4	3	29
35	4	4	5	4	3	4	4	28
36	5	5	5	4	4	5	4	32
37	4	5	4	5	3	5	5	31
38	4	5	5	4	4	5	3	30
39	4	5	3	3	3	4	5	27

Responden	Kinerja Karyawan					
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
1	5	5	5	5	5	25
2	5	4	4	4	4	21
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	5	4	4	4	5	22
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	5	5	5	5	24
13	5	5	5	5	5	25
14	4	4	5	4	5	22
15	4	4	4	4	4	20
16	4	3	5	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	5	5	5	25
21	4	5	5	5	5	24
22	5	5	5	5	5	25
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	5	5	4	5	5	24
26	5	5	5	5	5	25
27	4	4	4	4	5	21
28	4	3	3	3	4	17
29	4	4	5	4	4	21
30	4	4	5	4	4	21
31	4	5	5	4	5	23
32	4	4	5	3	5	21
33	4	5	4	4	4	21
34	4	4	5	4	4	21
35	4	4	5	4	4	21
36	5	4	5	3	4	21
37	5	4	5	5	5	24
38	4	4	4	3	4	19
39	5	4	4	5	5	23

Responden	Budaya Organisasi							Total
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	
1	4	5	4	4	4	5	4	30
2	5	5	4	4	5	5	5	33
3	5	4	5	4	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	4	4	5	4	29
6	5	5	5	5	5	5	5	35
7	4	4	4	4	3	4	4	27
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	5	4	4	5	4	4	4	30
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	4	4	4	4	4	4	4	28
12	4	4	4	3	3	5	5	28
13	5	5	5	5	5	5	5	35
14	5	4	5	5	5	5	4	33
15	5	4	4	4	4	5	4	30
16	4	3	3	5	5	5	4	29
17	4	4	4	4	4	4	4	28
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	4	4	5	5	4	4	5	31
20	5	4	4	5	5	5	5	33
21	5	5	4	4	5	4	5	32
22	5	5	5	5	5	5	5	35
23	4	5	5	4	4	4	4	30
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	5	5	5	5	5	5	5	35
26	4	5	5	5	4	4	4	31
27	4	4	4	4	5	5	5	31
28	5	5	4	4	4	5	5	32
29	4	4	4	5	5	4	5	31
30	3	4	4	4	5	4	4	28
31	5	5	4	5	5	3	4	31
32	5	4	4	4	5	4	4	30
33	3	4	4	4	5	4	4	28
34	3	3	4	4	5	4	4	27
35	3	4	4	4	5	5	4	29
36	5	4	4	4	4	5	5	31
37	5	5	4	5	4	3	5	31
38	3	4	4	4	5	4	4	28
39	5	4	5	4	4	5	4	31

Lampiran 4 Output SPSS 25

a. Deskriptif Responden

LAMA BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5	15	38.5	38.5	38.5
	6-10	9	23.1	23.1	61.5
	11-15	8	20.5	20.5	82.1
	16-20	4	10.3	10.3	92.3
	>20	3	7.7	7.7	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	20	51.3	51.3	51.3
	Perempuan	19	48.7	48.7	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMK	5	12.8	12.8	12.8
	D3	14	35.9	35.9	48.7
	S1	20	51.3	51.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

b. Validitas Variabel Knowledge Management (X)

		Correlations							KNOWLEDGE MANAGEMENT
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	
X.1	Pearson Correlation	1	.218	.319*	-.101	.193	.030	-.026	.379*
	Sig. (2-tailed)		.182	.048	.539	.238	.858	.874	.017
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
X.2	Pearson Correlation	.218	1	.297	.282	.276	.185	.141	.580**
	Sig. (2-tailed)	.182		.066	.082	.089	.260	.393	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
X.3	Pearson Correlation	.319*	.297	1	.215	.413**	.318*	-.099	.573**
	Sig. (2-tailed)	.048	.066		.188	.009	.049	.547	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
X.4	Pearson Correlation	-.101	.282	.215	1	.558**	.494**	.286	.664**
	Sig. (2-tailed)	.539	.082	.188		.000	.001	.077	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
X.5	Pearson Correlation	.193	.276	.413**	.558**	1	.514**	.245	.777**
	Sig. (2-tailed)	.238	.089	.009	.000		.001	.133	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
X.6	Pearson Correlation	.030	.185	.318*	.494**	.514**	1	.432**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.858	.260	.049	.001	.001		.006	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
X.7	Pearson Correlation	-.026	.141	-.099	.286	.245	.432**	1	.493**
	Sig. (2-tailed)	.874	.393	.547	.077	.133	.006		.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
KNOWLEDGE MANAGEMENT	Pearson Correlation	.379*	.580**	.573**	.664**	.777**	.698**	.493**	1
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

c. Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	KINERJA KARYAWAN
Y.1	Pearson Correlation	1	.444**	.282	.547**	.573**	.712**
	Sig. (2-tailed)		.005	.082	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39
Y.2	Pearson Correlation	.444**	1	.451**	.684**	.621**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.005		.004	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39
Y.3	Pearson Correlation	.282	.451**	1	.392*	.481**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.082	.004		.014	.002	.000
	N	39	39	39	39	39	39
Y.4	Pearson Correlation	.547**	.684**	.392*	1	.626**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.014		.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39
Y.5	Pearson Correlation	.573**	.621**	.481**	.626**	1	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000		.000
	N	39	39	39	39	39	39
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.712**	.826**	.675**	.845**	.839**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

d. Validitas Variabel Budaya Organisasi (Z)

		Correlations							BUDAYA ORGANISASI
		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	
Z.1	Pearson Correlation	1	.478**	.331*	.386*	.005	.217	.444**	.716**
	Sig. (2-tailed)		.002	.040	.015	.976	.184	.005	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
Z.2	Pearson Correlation	.478**	1	.465**	.269	.072	.013	.435**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.002		.003	.097	.661	.940	.006	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
Z.3	Pearson Correlation	.331*	.465**	1	.337*	.028	.142	.198	.577**
	Sig. (2-tailed)	.040	.003		.036	.865	.390	.228	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
Z.4	Pearson Correlation	.386*	.269	.337*	1	.431**	-.053	.280	.629**
	Sig. (2-tailed)	.015	.097	.036		.006	.750	.084	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
Z.5	Pearson Correlation	.005	.072	.028	.431**	1	.138	.205	.455**
	Sig. (2-tailed)	.976	.661	.865	.006		.401	.209	.004
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
Z.6	Pearson Correlation	.217	.013	.142	-.053	.138	1	.332*	.444**
	Sig. (2-tailed)	.184	.940	.390	.750	.401		.039	.005
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
Z.7	Pearson Correlation	.444**	.435**	.198	.280	.205	.332*	1	.685**
	Sig. (2-tailed)	.005	.006	.228	.084	.209	.039		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
BUDAYA ORGANISASI	Pearson Correlation	.716**	.649**	.577**	.629**	.455**	.444**	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.004	.005	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

e. Realibilitas Variabel Knowledge Management (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.694	7

f. Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	5

g. Realibilitas Variabel Budaya Organisasi (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.686	7

h. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.86579080
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.123
	Negative	-.114
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.138 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

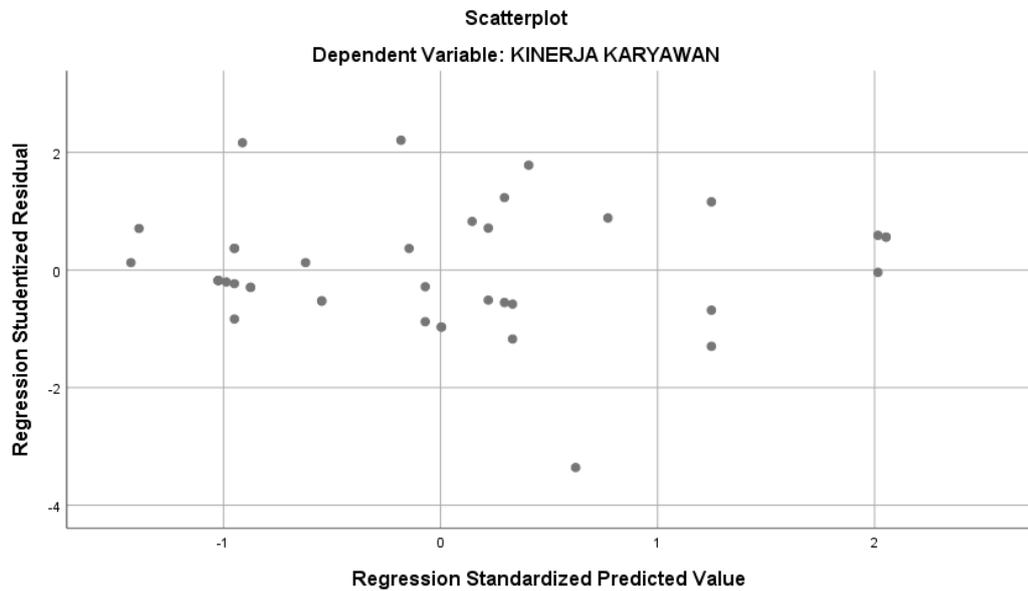
i. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.025	3.901		1.288	.206		
	KNOWLEDGE MANAGEMENT	.046	.156	.054	.296	.769	.531	1.884
	BUDAYA ORGANISASI	.499	.164	.559	3.050	.004	.531	1.884

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

j. Uji Heteroskedastisitas



k. Uji Parsial (t)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.437 ^a	.191	.170	1.891

a. Predictors: (Constant), KNOWLEDGE MANAGEMENT

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.305	1	31.305	8.756	.005 ^b
	Residual	132.285	37	3.575		
	Total	163.590	38			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KNOWLEDGE MANAGEMENT

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.988	3.924		2.545	.015
	KNOWLEDGE MANAGEMENT	.372	.126	.437	2.959	.005

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

I. Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 ^a	.368	.333	1.695

a. Predictors: (Constant), XZ, KNOWLEDGE MANAGEMENT

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.192	2	30.096	10.479	.000 ^b
	Residual	103.397	36	2.872		
	Total	163.590	38			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), XZ, KNOWLEDGE MANAGEMENT

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	20.526	4.838		4.24
	KNOWLEDGE MANAGEMENT	-.452	.283	-.532	-1.59
	XZ	.016	.005	1.056	3.17

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN