



Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Penerapan *Knowledge Management* Pada Pt Central Proteina Prima

Feilicia Garcia¹, Ainun Mardhiyah²

^{1,2}Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Abstrak

Received: 20 April 2025
Revised: 27 April 2025
Accepted: 01 Mei 2025

Peningkatan keunggulan kompetitif organisasi memerlukan *knowledge management* yang efektif, didukung oleh kepemimpinan yang memotivasi partisipasi karyawan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola pengetahuan. Meski pelatihan telah dilakukan, beberapa karyawan masih belum mencapai standar pengetahuan yang diharapkan, karena kurangnya pengetahuan dan penerapannya dalam pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap penerapan *knowledge management* pada PT Central Proteina Prima. Pengaruh antara kepemimpinan dan pelatihan kerja tersebut akan dianalisis secara parsial dan secara simultan terhadap *knowledge management*. Bentuk penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Central Proteina Prima. Dengan sampel berjumlah 69 responden, pendekatan sampel yang digunakan pada adalah *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan, dan uji determinasi yang diolah dengan menggunakan *SPSS Versi 23*. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge management* dengan perolehan nilai t_{hitung} sebesar $3,444 > 1,996$ dan nilai sig $0,001 < 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi bernilai 0,235. Pelatihan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge management* dengan perolehan nilai t_{hitung} sebesar $5,035 > 1,996$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi bernilai 0,376. Pada pengujian simultan, variabel kepemimpinan dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *knowledge management* dengan tingkat besarnya pengaruh sebesar 56,6%, sedangkan sisanya 43,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, *Knowledge Management*

(*) Corresponding Author:

How to Cite: Garcia, F., & Mardhiyah, A. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Penerapan *Knowledge Management* Pada Pt Central Proteina Prima. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(5.B), 46-57. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10276>.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja (Naim *et al*, 2019). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan bagi suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pegawai diharapkan untuk dapat selalu mengasah pengetahuan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerjanya dalam organisasi tersebut (Tanjung & Mardhiyah, 2023).

Sebuah perusahaan memerlukan *knowledge management*, tentang bagaimana sebuah organisasi berjalan secara efektif dengan mengaplikasikan aset pengetahuan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Namun, belum semua organisasi menyadari bahwa salah satu aset terpenting dalam roda perusahaan adalah *knowledge* atau pengetahuan itu sendiri. Keberhasilan penerapan *knowledge management* dalam sebuah organisasi tidak hanya bergantung pada sistem teknologi informasi yang digunakan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor manusia seperti kepemimpinan dan pelatihan kerja (Sulistiowati, *et al*, 2023)

Menurut Harsono & Putra (2020), *knowledge management* adalah upaya untuk menghasilkan nilai dari kekayaan intelektual organisasi (*intellectual property*) melalui penciptaan, penyimpanan, distribusi, dan penerapan pengetahuan untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *knowledge management* menurut Harsono & Putra (2020) yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Identifikasi Pengetahuan (*Identification of Knowledge*)

Identifikasi pengetahuan merujuk pada proses mengenali, mengklasifikasikan, dan menetapkan pengetahuan yang relevan dalam suatu konteks tertentu.

2. Refleksi Pengetahuan (*Reflection of Knowledge*)

Refleksi pengetahuan adalah proses yang melibatkan peninjauan kembali atau evaluasi terhadap pengetahuan yang dimiliki, baik secara individu maupun kolektif.

3. Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*)

Merupakan salah satu metode dalam siklus manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi pengetahuan yang mereka miliki kepada anggota lainnya.

4. Penggunaan Pengetahuan (*Knowledge Usage*)

Penggunaan pengetahuan adalah penerapan pengetahuan yang dimiliki dalam konteks praktis untuk mencapai tujuan tertentu.

Salah satu perusahaan yang berupaya meningkatkan *knowledge management* adalah PT Central Proteina Prima (CPP). PT Central Proteina Prima (CPP) sebagai salah satu perusahaan akuakultur penghasil pakan, bibit, pakan hewan peliharaan, probiotik hingga produk udang dan makanan olahan terbesar di Indonesia harus mampu mengoptimalkan pemanfaatan pengetahuan yang dimiliki untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan inovasi dalam operasionalnya. Sebagai perusahaan yang terus berkembang, CP Prima selalu membutuhkan karyawan berbakat yang penuh dengan ide-ide segar dan konsep-konsep baru untuk memperkuat tim perusahaan. Tentunya dibutuhkan sosok pemimpin yang ideal untuk memimpin karyawan-karyawan tersebut.

Seorang pemimpin dituntut agar memiliki kemampuan menggerakkan perusahaan dalam melaksanakan tugas sesuai prinsip-prinsipnya. Dibutuhkan karakter pemimpin dan calon pemimpin yang kaya akan ide-ide bisnis yang cemerlang sehingga perusahaan dapat terus eksis dan bertahan (Siregar, 2020). Kehadiran seorang pemimpin sangatlah penting bagi perusahaan baik yang berskala kecil maupun besar karena dalam menjalankan operasional perusahaan setiap karyawan membutuhkan seorang pemimpin (*leader*) yang bertugas untuk mengendalikan tim kerjanya (Silaban & Siregar, 2023).

Menurut Brown (2018), kepemimpinan adalah tentang menumbuhkan keberanian, membangun keterhubungan, dan menciptakan lingkungan tempat orang-orang dapat berkembang secara penuh. Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur variabel kepemimpinan Menurut Kartini (2016) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.

5. Tanggung jawab.

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan mengendalikan emosi.

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita.

Selain itu, pemberian pelatihan dan pendidikan berupaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Menurut Harsuko (2016), pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan yang dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu. Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013), diantaranya adalah:

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur. Oleh karena itu, pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

2. Materi Pelatihan

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

3. Metode yang digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, *test*, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

4. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan *staff* yang mendapat rekomendasi pimpinan. Peserta juga diharapkan memiliki dasar pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan materi pelatihan yang akan diikuti, sehingga dapat memaksimalkan manfaat dari program pelatihan tersebut.

5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

Setiap tahunnya, PT Central Proteina Prima mengadakan berbagai macam pelatihan kerja yang diikuti oleh anggota departemen sesuai dengan bidang yang relevan dengan pekerjaan masing-masing.

Tabel 1. Jumlah Pelatihan Kerja PT Central Proteina Prima Tahun 2021-2023

Tahun	Pelatihan Kerja	Jumlah Peserta
2021	<i>Prima Value</i>	215
	K3	7
	PMK	105
	<i>Pellet Mill</i>	8
2022	PMK	105
	<i>Communication Skill</i>	65
	<i>Leadership/Basic Supervisory Skill</i>	70
	<i>Personal Hygiene</i>	65
	5R	76
	P3K	29
2023	5R	65
	<i>Problem Solving</i>	72
	PMK	105
	Simulasi dan Sosialisasi <i>Fire Alarm</i>	45

Sumber: PT Central Proteina Prima (2024)

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa setiap tahunnya, terdapat pelaksanaan rutin Pelatihan dan Simulasi Pemadam Kebakaran (PMK) yang diwajibkan bagi karyawan tetap yang bekerja dan hadir setiap harinya di gedung kantor. Selain itu, juga dapat dilihat bahwa dalam tiga tahun terakhir, PT Central Proteina Prima mengadakan serangkaian pelatihan kerja untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman pekerjanya. Pelatihan lainnya seperti K3, *Communication Skill*, *Leadership/Basic Supervisory Skill*, 5R, *Problem Solving*, *Prima Value*, *Personal Hygiene*, P3K, *Pellet Mill*, dan lain-lain tidak dilaksanakan secara rutin, melainkan dijadwalkan beberapa tahun sekali sesuai dengan kebutuhan dan karyawan yang telah mengikuti pelatihan tersebut pada sesi sebelumnya tidak diwajibkan untuk mengikuti kembali.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja terhadap Penerapan *Knowledge Management* pada PT Central Proteina Prima”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti, perusahaan, dan program studi dalam hal kepemimpinan, pelatihan kerja, dan *knowledge management*.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Central Proteina Prima. Dengan sampel berjumlah 69 responden, pendekatan sampel yang digunakan pada adalah *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara

langsung dan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi yang diolah melalui *software* SPSS.

Untuk mengumpulkan data primer, peneliti menggunakan kuesioner yang memiliki skala pengukuran Likert. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis data. Analisis data meliputi pengumpulan, pengelompokan, analisis, dan penyajian data dalam bentuk yang mudah dipahami (Siregar *et al*, 2020). Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan dua tahap, yaitu pengujian instrumen dan uji asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda adalah pendekatan yang sering digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, diperlukan beberapa pengujian, yaitu pengujian parsial (uji T), pengujian simultan (uji F), dan evaluasi koefisien determinasi (R²).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Menurut hasil penyebaran kuesioner, responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 75,36% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 24,64%. Lalu pada kategori lama bekerja didominasi oleh kelompok lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 37,68%, dan mayoritas karyawan menjabat sebagai staff sebanyak 69,6% dengan keseluruhan responden pernah berpartisipasi dalam pelatihan kerja sebanyak 100%. Penelitian ini membuktikan bahwa semua data yang digunakan telah memenuhi persyaratan uji instrumen, terutama validitas dan reliabilitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	69	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
		.930	12

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pelatihan Kerja (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	69	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
		.937	10

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Knowledge Management* (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	69	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
		.843	8

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Hasil Asymp dihitung menggunakan data penelitian pada tabel 5 di bawah ini. Tes Kolmogorov-Smirnov mengungkapkan sig. (2-tailed) dari 0,200. Menurut persyaratannya, nilainya melampaui nilai batas yang dinyatakan 0,05 untuk mengklaim bahwa data didistribusikan secara teratur.

Tabel 5. Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	standardized Residual
N	69
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil yang ditemukan, didapatkan nilai Toleransi untuk variabel kepemimpinan dan pelatihan kerja melebihi $> 0,10$, sementara nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 10,00 (lihat tabel 6 di bawah). Dari kesimpulan ini, dapat disarankan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas, dan model regresi dapat dianggap layak serta sesuai untuk digunakan.

Tabel 6. Pengujian Multikolinearitas

Coefficients^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.639	1.565
Pelatihan Kerja	.639	1.565

a. Dependent Variable: Knowledge Management

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan olah data, terlihat pada tabel 7, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan (X1) adalah 0,116 yang berarti melebihi 0,05 ($0,116 > 0,05$) dan nilai signifikansi variabel pelatihan kerja (X2) adalah sebesar 0,60 yang berarti melebihi 0,05 ($0,60 > 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanda-tanda terjadinya heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Tabel 7, Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.720	1.963		.876	.384		
Kepemimpinan	.068	.043	.238	1.594	.116	.639	1.565
Pelatihan Kerja	-.089	.047	-.286	-1.915	.060	.639	1.565

Dependent Variabel: RES 2

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	6.163	3.140		1.963	.054
	Kepemimpinan	.235	.068	.344	3.444	.001
	Pelatihan Kerja	.376	.075	.503	5.035	.000
Dependent Variabel: Knowledge Management						

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi di atas, model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai:

$$Y = 6,163 + 0,235X_1 + 0,376X_2$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang diperoleh pada tabel 8, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang terlampir di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta sebesar 6,163 yang berarti saat variabel independen yaitu kepemimpinan (X1) dan pelatihan kerja (X2) bernilai nol, maka nilai variabel *knowledge management* (Y) akan tetap sebesar 6,163.
2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,235 yang artinya setiap kenaikan variabel kepemimpinan (X1) sebesar satu satuan, maka variabel *knowledge management* (Y) akan meningkat sebesar 0,235. Nilai variabel kepemimpinan (X1) terhadap variabel *knowledge management* (Y) bernilai positif yang artinya semakin tinggi nilai variabel kepemimpinan (X1), maka semakin tinggi pula nilai variabel *knowledge management* (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) berhubungan searah dengan *knowledge management* (Y).
3. Koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X2) sebesar 0,376, yang artinya setiap kenaikan variabel pelatihan kerja (X2) sebesar satu satuan, maka variabel *knowledge management* (Y) akan meningkat sebesar 0,376. Nilai variabel pelatihan kerja (X2) terhadap variabel *knowledge management* (Y) bernilai positif yang artinya semakin tinggi nilai variabel pelatihan kerja (X2), maka semakin tinggi pula nilai variabel *knowledge management* (Y). Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X2) berhubungan searah dengan *knowledge management* (Y).

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 8, juga dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian yang dilakukan untuk variabel kepemimpinan (X1) terhadap variabel *knowledge management* (Y) memperoleh t_{hitung} sebesar 3,444 yang mana lebih besar dari 1,996 ($3,444 > 1,996$) dan tingkat signifikansi 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), serta memiliki koefisien regresi yang bernilai positif yaitu sebesar 0,235. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *knowledge management* (Y). Berdasarkan hasil tersebut, maka H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak.
2. Hasil pengujian yang dilakukan untuk variabel pelatihan kerja (X2) terhadap variabel *knowledge management* (Y) memperoleh t_{hitung} sebesar 5,035 yang mana lebih besar dari 1,996 ($5,035 > 1,996$) dan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), serta memiliki koefisien regresi yang bernilai positif yaitu sebesar 0,376. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *knowledge management* (Y). Berdasarkan hasil tersebut, maka H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak.

Tabel 9. Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	391.845	2	195.922	45.418	.000 ^b
	Residual	284.706	66	4.314		
	Total	676.551	68			
Dependent Variabel: Knowledge Management						
Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Kepemimpinan						

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 9, dapat dilihat bahwa F_{hitung} adalah 45,418 yang artinya lebih besar daripada nilai F_{tabel} 3,14 ($45,418 > 3,14$). Nilai signifikansi yang didapatkan adalah 0,000 yang artinya lebih kecil daripada tarif α 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen, yaitu kepemimpinan (X1) dan pelatihan kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen, yaitu *knowledge management* (Y).

Tabel 10. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761a	.579	.566	2.077
Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Kepemimpinan				
Dependent Variabel: Knowledge Management				

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil olah data yang ditampilkan pada tabel 10, diketahui bahwa:

1. Nilai korelasi (R) yang diperoleh adalah sebesar 0,761 atau 76,1% yang artinya nilai koefisien ini menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap *knowledge management* (Y) erat karena jika nilai R semakin mendekati satu, maka memiliki pengaruh yang semakin besar.
2. Nilai *Adjusted R Square* atau nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap *knowledge management* (Y) adalah sebesar 56,6%, sedangkan sisanya 43,4% dipengaruhi oleh variabel yang lain di luar variabel yang diteliti.

Pembahasan

Pengaruh kepemimpinan memiliki peran yang sangat signifikan dalam membentuk dan memengaruhi praktik *knowledge management* dalam sebuah organisasi. Seorang pemimpin tidak hanya memimpin, tetapi juga menginspirasi dan membimbing anggota tim dalam mengelola pengetahuan secara efektif. Dengan membangun budaya pembelajaran yang inklusif, pemimpin menciptakan lingkungan dimana karyawan merasa didorong untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Mereka juga mendorong kolaborasi antardepartemen dan tim, memfasilitasi pertukaran pengetahuan dan pengalaman yang dapat mempercepat informasi dan inovasi.

Pemimpin bertanggung jawab atas alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mendukung inisiatif pengetahuan, baik berupa waktu, dana, atau teknologi. Selain itu, dengan menetapkan prioritas organisasi yang sesuai, pemimpin dapat mendorong para anggota tim untuk mengalokasikan waktu dan upaya mereka untuk mengembangkan dan

membagikan pengetahuan. Pemimpin yang menjadi teladan dalam praktik *knowledge management* dalam perilaku dan keputusan mereka juga akan menginspirasi anggota tim untuk mengikuti jejak mereka.

Kepemimpinan yang efektif tidak hanya menciptakan lingkungan yang mendukung pertukaran dan penciptaan pengetahuan, tetapi juga memperkuat kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan meningkatkan daya saing jangka panjang perusahaan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yawmillisa *et al.*, (2018) tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Karyawan dan *Sharing Knowledge* terhadap *Penerapan Knowledge Management* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Departemen Human Resources PT Vale Indonesia, Tbk” yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap penerapan *knowledge management*. Hal ini disebabkan karena penerapan *knowledge management* di *human resources* PT Vale Indonesia belum merata di setiap *section* yang berdampak pada *section* lainnya.

Pelatihan kerja memiliki peran yang sangat signifikan dalam memengaruhi praktik *knowledge management* dalam sebuah organisasi. Pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan kerja terhadap *knowledge management* menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan dapat secara langsung memperkaya basis pengetahuan organisasi. Jika perusahaan tidak menerapkan program pelatihan, salah satu cara mendapatkan pelatihan adalah dengan mendekati supervisor yang mendampingi secara langsung untuk memberikan pendidikan lebih lanjut kepada karyawan yang kemudian diberikan pengembangan keterampilan khusus agar pekerjaan mereka menjadi lebih baik (Mardhiyah, 2022).

KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan maka diperoleh sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge management* (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Hal ini menunjukkan semakin baik kepemimpinan pada PT Central Proteina Prima, maka akan meningkatkan penerapan *knowledge management*.
2. Variabel pelatihan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge management* (Y). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa pelatihan kerja dapat meningkatkan pengetahuan dan kinerja karyawan, serta memainkan peran penting dalam penerapan *knowledge management* pada PT Central Proteina Prima.
3. Variabel kepemimpinan (X1) dan pelatihan kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap penerapan *knowledge management* (Y) pada PT Central Proteina Prima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak. Kemudian, hasil nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa hubungan yang erat antara kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap *knowledge management*. Melalui nilai *Adjusted R Square*, diketahui bahwa kepemimpinan dan pelatihan kerja dapat memengaruhi penerapan *knowledge management* di PT Central Proteina Prima dengan nilai sebesar 56,6%, sedangkan sisanya 43,4% dipengaruhi oleh variabel yang lain di luar dari penelitian.

KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis tidak memiliki konflik kepentingan apapun dalam hal publikasi penelitian ini. Seluruh isi dalam penelitian ini merupakan tanggung jawab dan hasil karya penulis serta belum pernah dipublikasikan pada media lain.

ACKNOWLEDGEMENT

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Ainun Mardhiyah, S.AB., M.AB., Bapak Onan Marakali Siregar, S.Sos., M.Si. dan Ibu Dr. Kartini Harahap, S.Sos., M.Si. atas kontribusinya sebagai dosen pembimbing, dosen penguji serta ketua penguji dalam proses penyusunan penelitian ini.

REFERENSI

- Brown, B. (2018). *Dare to Lead: Brave Work. Tough Conversations. Whole Hearts*. Random House.
- Harsono, S. M., & Putra, T. R. I. (2020). The effect of knowledge sharing and knowledge management on performance of STAIN Gajah Putih mediated by job satisfaction. *International Journal of Scientific and Management Research*, Vol. 3 No. 3, 35-47.
- Harsuko, Riniwati. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Malang: Penerbit UB Press.
- Kartini, Kartono. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardhiyah, A. (2022). The Influence of Training and Development of PT International Human Resources Service System Indonesia Medan Branch in Improving Employee Performance During the Covid-19 Pandemic. *Jasmien*, 2(03), 385-395.
- Naim, M. Y. N., Gani, M. U., & Purnamasari, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor area Makassar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. 1 No. 2, 259-280.
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokaan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 2(01), 16-26.
- Siregar, O. M. (2020). *Penerapan Bisnis Model Canvas Sentral UMKM*. Puspantara.
- Siregar, O. M., Marpaung, N., & Abdillah, M. B. (2020, April). Customer-based brand equity for a tourist destination (A study on Nusantara tourists at Maimun Palace, Medan City). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 452, No. 1, p. 012053). IOP Publishing.
- Sulistiowati, S. E, et al. 2023. "Pengaruh Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Badan Pertahanan Nasional (BPN) Kabupaten Kubu Raya". Disertasi. Tidak Diterbitkan. Universitas Tanjungpura Pontianak: Pontianak.
- Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(3), 570-585.
- Yawmillisa, R. A., Sumardi, S., & Maming, J. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Karyawan dan Sharing Knowledge terhadap Penerapan Knowledge

Management dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Departemen Human Resources PT Vale Indonesia, Tbk. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, Vol. 1 No. 1, 128-140