

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA TELKOM CORPU DENGAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

Nadiya Azzah Salsabilla¹, Syarifuddin²
Universitas Telkom, Indonesia
nadiyazzah¹@student.telkomuniversity.ac.id¹,
syarifuddin²@telkomuniversity.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dalam menghadapi perkembangan industri untuk menciptakan sumber daya yang unggul dengan mengembangkan *knowledge management* dan pelatihan kerja. Penelitian ini juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat bersaing di pasaran agar dapat mencapai keunggulan kompetitif. Penelitian ini menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan *knowledge management* sebagai variabel *intervening* pada Telkom Corporate University Center. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis data deskriptif dan melakukan pengambilan sampel sebanyak 60 responden dari seluruh karyawan Telkom Corporate University Center. Penelitian ini menggunakan sampel *propotionate random sampling* dengan program *Partial Least Square-Structural Equati Modelling* (PLS-SEM). Hasil dari penelitian ini yaitu analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan, *knowledge management* dan kinerja karyawan berada dalam kategori sangat baik. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan, pelatihan dengan *knowledge management*, kinerja karyawan dengan *knowledge management* dan *knowledge management* dapat memediasi hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan di Telkom Corporate University Center.

Kata kunci: Pelatihan, Knowledge Management, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to meet the needs of companies in facing industrial developments to create good resources by developing knowledge management and job training. This research also aims to improve employee performance so that they can compete in the market in order to achieve competitive advantage. This research analyzes the effect of training on employee performance with knowledge management as an intervening variable at the Telkom Corporate University Center. This research used quantitative methods with descriptive data analysis techniques and took a sample of 60 respondents from all Telkom Corporate University Center employees. This research uses proportional random sampling with the Partial Least Square-Structural Equati Modeling (PLS-SEM) program. The results of this research are descriptive analysis which shows that the training, knowledge management and employee performance variables are in the very good category. There is a positive and significant influence between training and employee performance, training and knowledge management, employee performance and knowledge management and knowledge management can mediate the relationship between training and employee performance at the Telkom Corporate University Center.

Keywords: Training, Knowledge Management, Employee Performance

PENDAHULUAN

Adanya perkembangan perusahaan saat ini menjadikan dunia bisnis dan teknologi semakin mengglobal. Penting bagi perusahaan untuk memiliki modal intelektual yang kuat dengan menerapkan sistem terbuka. Perusahaan yang menganut prinsip sistem terbuka akan menjadi lebih responsive terhadap keinginan dan kebutuhan pemangku kepentingan yaitu dengan internal maupun eksternal. Perusahaan harus mampu merancang strategi tepat untuk menghadapi kemajuan industri yang ada, khususnya dengan mencetak tenaga kerja yang kompeten. Telkom *Corporate University Center* atau yang dikenal dengan Telkom CorpU berfungsi sebagai *center of excellence* untuk memenuhi tujuan strategis PT Telkom Indonesia dalam meningkatkan karakter dan kompetensi pegawainya sehingga menjamin terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas. Telkom *Corporate University Center* telah berhasil menyelenggarakan program kepemimpinan dan kompetensi yang sesuai dengan norma internasional. Hasilnya, setiap lulusan mendapat sertifikasi yang memenuhi persyaratan internasional. Telkom mengawasi kewajiban kinerja pegawai melalui penerapan Sistem Manajemen Kinerja Pegawai, sesuai dengan kebijakan perusahaan. PR.208.01/r00/PS730/COP-J2000000/2014. (Telkom Corpu, 2023).

Pengembangan sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk memastikan kinerja karyawan yang optimal, sebagaimana disoroti oleh penelitian yang dilakukan oleh (Safitri, 2019). Penelitian tersebut menekankan dampak signifikan sumber daya manusia terhadap keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Menurut (Kasmir, 2016:5), manajemen sumber daya manusia mengacu pada pengelolaan individu secara sistematis untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kesejahteraan pemangku kepentingan. Sebagaimana dikemukakan oleh (Hasibuan, 2019:10), tujuan SDM melibatkan pengelolaan hubungan dan tanggung jawab secara sistematis dalam angkatan kerja, dengan tujuan mencapai efektivitas dan efisiensi. Agar perusahaan dapat mencapai kesuksesan, mereka memerlukan sumber daya manusia yang cakap dan berkinerja tinggi untuk memfasilitasi pencapaian tujuan perusahaan. Dalam mengembangkan sumber daya manusia, Telkom *Corporate University Center* juga melakukan pengembangan *knowledge management*, seperti pembuatan *platform* yang digunakan untuk mengumpulkan, menyimpan serta berbagi ilmu pengetahuan antar karyawan. Adanya keterkaitan antara hubungan *knowledge management* dengan kinerja karyawan telah dibuktikan melalui penelitian dari (Ramdhani et al., 2020) telah menetapkan korelasi yang jelas antara manajemen pengetahuan dan kinerja karyawan. Studi ini menunjukkan bahwa ketika karyawan berbagi pengetahuan yang sama, hal ini akan menghasilkan ide-ide baru yang inovatif dan basis pengetahuan yang lebih luas di antara karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Artha & Syarifuddin, 2023) menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan memiliki dampak yang menguntungkan dan besar terhadap kinerja

karyawan. Telkom *Corporate University Center* meningkatkan sumber daya manusianya dengan cara menawarkan program pelatihan kepada pekerja, sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja dan tetap kompetitif di pasar yang dinamis. Penelitian yang dilakukan (Hamami & Syarifuddin, 2024) menemukan adanya korelasi yang jelas antara pelatihan dan kinerja karyawan. Pelatihan kerja yang diberikan oleh PT Pertamina Putra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung kepada *staff* nya sangat dihargai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Rahmah & Syahputra, 2024) menunjukkan bahwa program pelatihan AfRAM berkhasiat dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa integrasi pelatihan dan manajemen pengetahuan mampu memberikan sinergi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh bukti empiris dari penelitian yang dilakukan oleh (Pragiwani et al., 2018), yang menunjukkan bahwa pelatihan dan manajemen pengetahuan memiliki dampak positif dan substansial terhadap kinerja karyawan. Dengan ini pelatihan dapat membantu dalam peningkatan pengetahuan awal karyawan sementara *knowledge management* akan membantu dalam mempertahankan dan berbagi pengetahuan secara berkelanjutan. Menurut penelitian yang dilakukan (Stanislaus, 2019), pelatihan memiliki dampak besar dan positif terhadap manajemen pengetahuan. Hal ini didukung oleh temuan penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan membantu mengatasi kurangnya penelitian empiris dengan menguji hubungan antara pelatihan dan manajemen pengetahuan. Menurut penelitian yang dilakukan (Putra et al., 2022) pelatihan memiliki dampak penting terhadap pelaksanaan manajemen pengetahuan.

Berdasarkan dari temuan penelitian dan wawancara yang dilakukan terhadap salah satu pegawai di unit LIRA (*Learning, Innovation, Research and Analysis*) di Telkom *Corporate University Center* Bandung, ditemukan masih ada beberapa kendala dan *challenge* pada pelatihan yang ada dan masih ada beberapa proses pengimplementasian *knowledge management* yang perlu ditingkatkan. Pemantauan tingkat kinerja karyawan sangat penting untuk mengidentifikasi potensi hambatan dalam pelatihan *knowledge management* yang ada di Telkom *Corporate University Center*. Berdasarkan uraian di atas peneliti berpendapat kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh dan meningkatkan penerapan manajemen pengetahuan di Telkom *Corporate University Centre*. Berdasarkan uraian di atas, peneliti berpendapat bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pelatihan dan manajemen pengetahuan. Hal ini sejalan dengan pernyataan (Prasetia et al., 2021) yang berpendapat bahwa pelatihan mempunyai dampak langsung dan tidak langsung terhadap kinerja melalui manajemen pengetahuan. Menurut argumen mereka, pelatihan karyawan yang efektif akan meningkatkan pengetahuan manajemen, sehingga memungkinkan karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efektif.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti ingin meneliti terkait “Analisis

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan *Knowledge Management* Sebagai Variabel *Intervening* pada Telkom *Corporate University Center*".

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana penerapan Pelatihan pada Telkom *Corpu*?
- b. Bagaimana penerapan *Knowledge Management* pada Telkom *Corpu*?
- c. Bagaimana penerapan Kinerja Karyawan pada Telkom *Corpu*?
- d. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Telkom *Corpu*?
- e. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap *Knowledge Management* di Telkom *Corpu*?
- f. Bagaimana pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan di Telkom *Corpu*?
- g. Bagaimana pengaruh Pelatihan dan *Knowledge Management* sebagai variabel *intervening* terhadap Kinerja Karyawan di Telkom *Corpu*?

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan menggunakan desain penelitian deskriptif kausal dengan metodologi kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019:206) metode deskriptif adalah pendekatan penelitian yang digunakan untuk memastikan adanya nilai-nilai variabel independen. Pendekatan kuantitatif merupakan metode dalam sebuah penelitian yang berakar dalam konsep positivistik. Ini digunakan untuk mempelajari populasi atau kelompok tertentu (Sugiyono, 2019:17). Sesuai dengan jangka waktu penelitian, penelitian ini menggunakan metodologi cross-sectional. Studi cross-sectional merupakan suatu metode pengumpulan data yang dilakukan pada suatu titik waktu tertentu (Usman, 2022). Penelitian ini menggunakan variabel bebas atau independen (X), terikat atau dependen (Y) dan *intervening* atau penghubung berdasarkan variabel operasional. Penelitian ini menggunakan skala ordinal dengan metodologi pengukuran skala *likert*. Penelitian ini memiliki populasi 152 karyawan pada Telkom *Corpu*. Peneliti menggunakan pendekatan pengambilan sampel acak proporsional yang dikenal dengan teknik Slovin untuk memilih sampel sebanyak 60 tanggapan dari karyawan Telkom *Corpu*. *Proportionate random sampling* sebagaimana dijelaskan oleh (Sugiyono, 2019:128) adalah suatu metode pengambilan sampel yang menjamin setiap unsur (anggota) dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif sebagai metode analisisnya. Metode ini mencakup model pengukuran (*outer model*) yang menilai validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas. Selain itu, metode analisis model struktural (*inner model*) digunakan untuk mengevaluasi pengukuran struktural, khususnya nilai *R-square* (R^2), operasi regresi berganda (*effect size* (f^2)) dan *predictive relevance* (Q^2). Metode analisis yang digunakan untuk penelitian ini menerapkan *software Smart PLS-SEM 4.0 (Partial Least Square – Structural Equation Model)*. Penelitian ini dilaksanakan di

Telkom *Corporate University Center* selama Oktober – Desember 2023.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berlandaskan data penelitian yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada sampel 60 orang karyawan Telkom *Corporate University Centre* sebagai sampel, karakteristik responden adalah sebagai berikut :

- Mayoritas karyawan Telkom *Corporate University Center* memiliki jenis kelamin laki-laki yaitu 58,3% dan perempuan 41,7%.
- Mayoritas karyawan Telkom *Corporate University Center* berusia 30-39 tahun sebesar 33,3%.
- Mayoritas karyawan Telkom *Corporate University Center* berlatar belakang S2/S3 sebesar 56,7%.
- Mayoritas karyawan Telkom *Corporate University Center* bekerja selama 1-5 tahun sebesar 43,3%.

Model Pengukuran

Hasil Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran disebut juga dengan *outer model*, merupakan representasi variabel observasi yang digunakan untuk mengukur variabel laten (Ghozali, 2023:8). Evaluasi fungsi *outer model* dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas model. Diharapkan apabila instrumen pengumpulan data valid dan reliabel maka hasil penelitian juga valid dan reliabel (Ghozali, 2023:10).

Uji Validitas *Convergent*

Berikut uji validitas konvergen dengan menerapkan *software SmartPLS 4.0* dipaparkan dalam tabel 3.1 di bawah :

Tabel 3.1
Uji Validitas Convergent

Variabel	Item	Loading Factor	Nilai Kritis	Evaluasi Model
Pelatihan (X)	P1	0,827	>0,700	Valid
	P2	0,814	>0,700	Valid
	P4	0,729	>0,700	Valid
	P5	0,783	>0,700	Valid
	P6	0,790	>0,700	Valid
	P7	0,779	>0,700	Valid
	P8	0,797	>0,700	Valid
	P9	0,812	>0,700	Valid
	P10	0,786	>0,700	Valid
	P11	0,717	>0,700	Valid
	Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,733	>0,700
KK2		0,741	>0,700	Valid
KK3		0,826	>0,700	Valid
KK4		0,790	>0,700	Valid
KK5		0,729	>0,700	Valid
KK6		0,750	>0,700	Valid

	KK7	0,736	>0,700	Valid
	KK8	0,857	>0,700	Valid
	KK9	0,767	>0,700	Valid
	KK11	0,786	>0,700	Valid
	KK12	0,821	>0,700	Valid
<i>Knowledge Management (Z)</i>	KM1	0,768	>0,700	Valid
	KM2	0,744	>0,700	Valid
	KM3	0,733	>0,700	Valid
	KM4	0,768	>0,700	Valid
	KM5	0,707	>0,700	Valid
	KM6	0,801	>0,700	Valid
	KM7	0,795	>0,700	Valid
	KM8	0,789	>0,700	Valid

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS versi 4.0 (2024)

Tabel 3.1 dengan jelas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel memiliki skor outer loading > 0,7 dan menunjukkan validitasnya. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang dianggap asli untuk masing-masing variabel dapat digunakan dalam penelitian dan layak untuk diteliti berkelanjutan.

Uji Validitas *Average Variance Extracted (AVE)*

Uji validitas konvergen dengan menggunakan AVE yang menerapkan *software SmartPLS 4.0* dipaparkan dalam tabel 3.2 di bawah :

Tabel 3.2
Average Variance Extracted

Variabel	AVE	Nilai Kritis	Evaluasi Model
Pelatihan (X)	0.615	> 0.500	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.604		Valid
<i>Knowledge Management (Z)</i>	0.583		Valid

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS versi 4.0 (2024)

Tabel 4.3 menunjukkan terdapat nilai AVE pada variabel Pelatihan, Kinerja Karyawan dan Manajemen Pengetahuan lebih dari 0,5. Dengan demikian, setiap variabel dinyatakan telah memiliki hasil validitas *convergent* yang baik.

Uji Validitas Diskriminan

Berikut hasil uji *cross loading* pada semua konstruk dengan menerapkan *software SmartPLS 4.0* dipaparkan dalam tabel 3.3 di bawah :

Tabel 3.3
Cross Loading Indicator

Item	Pelatihan	Kinerja Karyawan	<i>Knowledge Management</i>
P1	0.827	0.720	0.704
P2	0.814	0.761	0.697
P4	0.729	0.676	0.686
P5	0.783	0.717	0.590
P6	0.790	0.779	0.735
P7	0.779	0.675	0.582
P8	0.797	0.704	0.680

P9	0.812	0.739	0.689
P10	0.786	0.676	0.714
P11	0.717	0.623	0.688
KK1	0.703	0.733	0.550
KK2	0.713	0.741	0.561
KK3	0.680	0.826	0.655
KK4	0.685	0.790	0.625
KK5	0.633	0.729	0.655
KK6	0.669	0.750	0.618
KK7	0.654	0.736	0.600
KK8	0.820	0.857	0.722
KK9	0.690	0.767	0.743
KK11	0.633	0.786	0.657
KK12	0.806	0.821	0.761
KM1	0.658	0.672	0.768
KM2	0.651	0.664	0.744
KM3	0.688	0.645	0.733
KM4	0.655	0.649	0.768
KM5	0.581	0.500	0.707
KM6	0.688	0.690	0.801
KM7	0.689	0.652	0.795
KM8	0.666	0.634	0.789

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS versi 4.0 (2024)

Hal ini terbukti bahwa setiap indikator dari masing-masing variabel mempunyai nilai cross loading yang lebih besar dibandingkan dengan indikator lainnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria yang diperlukan dan mencapai hasil yang baik dalam hal validitas diskriminan.

Uji Reliabilitas

(Ghozali, 2023:98) menyatakan bahwa reliabilitas komposit dan *Cronbach's alpha* merupakan teknik yang digunakan untuk menilai reliabilitas suatu konstruk. Reliabilitas komposit adalah metrik yang digunakan untuk menilai reliabilitas dan validitas suatu konsep. Alfa Cronbach adalah ukuran yang mendukung temuan reliabilitas komposit. Nilai reliabilitas komposit dikatakan memiliki reliabilitas yang baik bila berada pada rentang 0,6 hingga 0,7. Di sisi lain, alpha Cronbach dianggap dapat diandalkan bila lebih dari 0,7. Berikut uji reliabilitas menerapkan *software SmartPLS 4.0* dipaparkan dalam tabel 3.4 di bawah :

Tabel 3.4
Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability (rho-C)	Nilai Kritis	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Evaluasi Model
Pelatihan (X)	0.941	>0.600	0.930	>0.700	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.944		0.934		Valid

Knowledge Management (Z)	0.918		0.898		Valid
--------------------------	-------	--	-------	--	-------

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS versi 4.0 (2024)

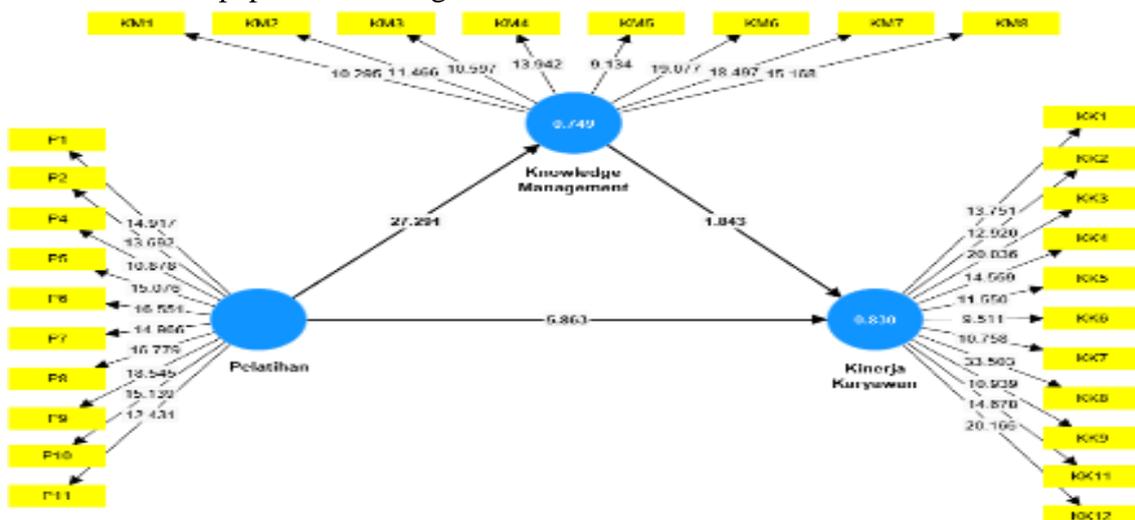
Data pada tabel 3.5 menunjukkan pada nilai *Composite Reliability* > 0,6 dan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7. Berdasarkan data, hasilnya yaitu seluruh variabel pada penelitian ini dianggap andal dan dapat menjadi alat yang efektif untuk mengukur variabel.

Pengukuran Struktural (*Inner Model*)

(Ghozali & Aprilia, 2023:10) menyatakan bahwa model struktural, disebut juga model batin, digunakan untuk meramalkan hubungan sebab akibat antara variabel laten atau konstruk. Untuk mengevaluasi model struktural dalam PLS, perlu dilakukan pengujian relevansi seluruh rute yang diperkirakan (Ghozali, 2023:202).

Path Coefficient

Gambar dari *path coefficient* hasil dari *bootstrapping* dengan menerapkan *software SmartPLS 4.0* dipaparkan dalam gambar 3.1 di bawah :



Gambar 3.1 Path Coefficient Model Bootstrapping

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS versi 4.0 (2024)

Dari gambar *inner model* yang diberikan terlihat bahwa seluruh variabel pada inner model menunjukkan nilai koefisien rute yang positif. Variabel pelatihan untuk variabel manajemen pengetahuan mempunyai nilai koefisien jalur tertinggi sebesar 27,291. Diikuti oleh variabel pelatihan pada variabel kinerja pegawai yang mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 5,863. Nilai koefisien jalur terkecil terdapat pada variabel manajemen pengetahuan untuk variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 1,843. Nilai koefisien rute menunjukkan kuat tidaknya pengaruh antar variabel. Nilai koefisien jalur yang semakin tinggi menandakan pengaruh yang semakin kuat, sedangkan nilai koefisien jalur yang semakin rendah menandakan pengaruh yang semakin lemah

R-Square (R²)

(Ghozali, 2023:205) menyatakan bahwa variasi nilai *R-square* dimanfaatkan sebagai penjelasan pengaruh suatu variabel independen terhadap dependen. Temuan pengolahan data *R-Square* menggunakan *software SmartPLS 4.0* dipaparkan dalam tabel 3.5 di bawah :

Tabel 3.5
Nilai *R-Square (R²)*

Variabel	<i>R-Square (R²)</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.830
<i>Knowledge Management (Z)</i>	0.749

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS versi 4.0 (2024)

Tabel 3.5 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai sebesar 0,830 termasuk dalam kategori model kuat karena lebih besar dari 0,75. Begitu pula dengan variabel manajemen pengetahuan (Z) yang mempunyai nilai sebesar 0,749 termasuk dalam model sedang karena lebih besar dari 0,50.

Effect Size (f²)

Menurut (Cohen, 1988) dalam (Ghozali, 2023:213) *Effect Size (f²)* merupakan definisi dari operasional regresi berganda. Regresi berganda operasional, yang mengukur besarnya pengaruh, berupaya menilai pengaruh variabel yang dihilangkan terhadap variabel endogen. Data effect size (*f²*) diolah menggunakan *software SmartPLS 4.0*. Dipaparkan hasilnya dalam tabel 3.6 :

Tabel 3.6
Nilai *Effect Size (f²)*

Variabel	<i>Effect Size (f²)</i>
Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan	0.731
Pelatihan terhadap <i>Knowledge Management</i>	2.978
<i>Knowledge Management</i> terhadap Kinerja Karyawan	0.078

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS versi 4.0 (2024)

Berlandaskan nilai *effect size (f²)* di atas dapat ditarik hasilnya yaitu variabel pada penelitian ini terdapat *effect size* dengan angka yang positif. Variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai 0.731, dimana nilai yang di dihasilkan > 0.35 maka dapat dikategorikan sebagai efek kuat. Variabel pelatihan terhadap *knowledge management* menghasilkan nilai 2.978, dimana nilai yang di dihasilkan > 0.35 maka dapat dikategorikan sebagai efek kuat. Variabel *knowledge management* terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai 0.078, dimana nilai yang di dihasilkan > 0.02 dan < 0.15 maka dapat dikategorikan sebagai efek rendah.

Productive Relevance (Q²)

Teknik Relevansi Prediktif (*Q²*), seperti yang dijelaskan oleh Stone (1974) dan Geisser (1975) dalam Ghozali (2023:213), melibatkan sintesis validasi silang dan penyesuaian fungsi dengan prediksi dari variabel yang diamati dan estimasi dari

parameter konstruk. Tujuannya adalah untuk mengetahui nilai variabel dan relevansinya dalam memprediksi suatu fenomena. Berikut hasil pengolahan data *productive relevance* (Q^2) dengan menerapkan *software SmartPLS 4.0* disajikan dalam tabel 3.7 di bawah :

Tabel 3.7
Nilai *Productive Relevance* (Q^2)

Variabel	Q^2
Kinerja Karyawan (Y)	0.486
<i>Knowledge Management</i> (Z)	0.424

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS versi 4.0 (2024)

Berlandaskan tabel nilai relevansi prediktif (Q^2) dapat diperoleh hasilnya yaitu semua variabel yang tercantum masuk dalam kategori kuat karena nilai Q^2 -nya sebesar 0,35. Hal ini didukung dengan nilai Q^2 sebesar 0,486 untuk variabel kinerja pegawai dan nilai Q^2 sebesar 0,424 untuk variabel manajemen pengetahuan.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2019:99) memberikan solusi sementara terhadap rumusan masalah dalam suatu penelitian. Temuan pengujian hipotesis menggunakan *software SmartPLS 4.0* dipaparkan dalam tabel 3.8 di bawah :

Tabel 3.8
Path Coefficient

Hipotesis	Variabel	<i>Original Sample</i> (O)	<i>Sample Mean</i> (M)	<i>Standard Deviation</i> (STDEV)	<i>T statistics</i> (O/STD EV)	<i>P Values</i>	Hasil
H1	P – KK	0.704	0.706	0.120	5.863	0.000	Positif dan Signifikan
H2	P – KM	0.865	0.871	0.032	27.291	0.000	Positif dan Signifikan
H3	KM - KK	0.230	0.230	0.125	1.843	0.033	Positif dan Signifikan
H4	PP - KK - KM	0.199	0.201	0.110	1.805	0.036	Positif, Signifikan dan mediasi

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS versi 4.0 (2024)

Uji hipotesis dilakukan sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2019:99) memberikan solusi sementara terhadap rumusan masalah dalam suatu penelitian. Kriteria

penilaian uji hipotesis evaluasi inner model dapat dianggap signifikan jika nilai t melebihi 1,96 dan nilai P kurang dari 0.05. Berdasarkan temuan yang disajikan pada tabel 3.8, semua hipotesis yang diuji menunjukkan dampak positif dan signifikan secara statistik. Secara khusus hipotesis 4 menunjukkan variabel pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam variabel kinerja karyawan, kemungkinan dipengaruhi variabel manajemen pengetahuan.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

- a. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, pelatihan dan manajemen pengetahuan tergolong sangat baik. Karyawan sangat menghargai pelatihan dan manajemen pengetahuan yang ditawarkan di Telkom Corporate University Centre. Selanjutnya penilaian kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh data deskriptif komprehensif termasuk dalam kelompok sangat baik. Kinerja insan Telkom Corporate University Center dinilai sangat terpuji.
- b. Berdasarkan analisis hasil uji hipotesis, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Telkom *Corporate University Centre*. Hasil uji hipotesis memaparkan nilai t -statistik (t_0) variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan pada H_1 sebesar $5,863 >$ nilai t -tabel (t_α) yaitu 1,666. Nilai P -nya adalah 0,000, kecil dari tingkat signifikan 0.05. Maka, H_1 diterima dan H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat dilihat pelatihan memiliki dampak yang bermanfaat dan besar terhadap kinerja pegawai Telkom *Corporate University Centre*.
- c. Berdasarkan analisis hasil uji hipotesis, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Management* di Telkom *Corporate University Centre*. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t -statistik (t_0) variabel pelatihan manajemen pengetahuan pada H_1 yaitu $27,291 >$ dari nilai t -tabel (t_α) yaitu 1,666. Nilai P -nya adalah 0,000, kecil dari tingkat signifikan 0,05. Oleh karena itu, H_1 diterima dan H_0 ditolak. Maka, dapat dilihat bahwa pelatihan mempunyai dampak yang bermanfaat dan substansial terhadap pengelolaan pengetahuan Telkom *Corporate University Centre*.
- d. Berdasarkan analisis hasil uji hipotesis, *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Telkom *Corporate University Centre*. Hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa nilai t -statistik (t_0) variabel manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada H_1 sebesar $1,843 >$ nilai t -tabel (t_α) yaitu 1,666. Nilai P -nya adalah 0,035, kecil dari tingkat signifikan 0,05. Maka dari itu, H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dapat dilihat bahwa manajemen pengetahuan memiliki pengaruh yang bermanfaat dan besar terhadap kinerja karyawan Telkom *Corporate University Centre*.
- e. Berdasarkan analisis hasil uji hipotesis, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan dimediasi oleh *Knowledge Management* di Telkom *Corporate University Centre*.

Hasil uji hipotesis memperlihatkan variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui manajemen pengetahuan mempunyai nilai t-statistik (t_0) sebesar 1,805 > nilai t-tabel (t_α) sebesar 1,666. Selain itu, nilai P sebesar 0,039 < tingkat signifikansi 0,05. Maka dari itu, kami menerima hipotesis alternatif (H1) dan menolak hipotesis nol (H0). Oleh karena itu, dapat dilihat bahwa pelatihan mempunyai dampak yang bermanfaat dan besar terhadap kinerja karyawan, yang difasilitasi oleh pengelolaan pengetahuan Telkom *Corporate University Centre*.

SIMPULAN

Setelah melakukan penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Telkom *Corpu* Dengan *Knowledge Management* Sebagai Variabel *Intervening*, dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang diberikan oleh pusat tersebut sangat efektif. Kesimpulan ini berdasarkan tanggapan peserta yang menilai pelatihan dengan skor 86%. Pengelolaan pengetahuan di Telkom *Corporate University Center* dinilai baik, dibuktikan dengan skor rata-rata responden sebesar 86%. Kinerja pegawai Telkom *Corporate University Center* sangat terpuji, terbukti dengan skor 86% yang diberikan responden. Dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0, hasil perhitungan memperlihatkan pelatihan mempunyai dampak positif dan besar terhadap kinerja karyawan Telkom *Corporate University Centre*. Secara spesifik nilai t-statistik (t_0) pada H1 sebesar 5,863 > nilai t-tabel (t_α) sebesar 1,666. Nilai P-nya adalah 0,000, < tingkat signifikansi 0,05. Pelatihan yang dilaksanakan di Telkom *Corporate University Center* memberikan dampak yang kuat dan bermanfaat terhadap manajemen pengetahuan. Hal ini dibuktikan pada nilai t-statistik (t_0) sebesar 27,291 jauh lebih tinggi dibandingkan nilai t-tabel (t_α) sebesar 1,666. Selain itu, nilai P yaitu 0,000 < tingkat signifikansi 0,05, yang semakin menegaskan pentingnya pelatihan tersebut. Manajemen pengetahuan memiliki dampak yang signifikan dan bermanfaat secara statistik terhadap kinerja pegawai di Telkom *Corporate University Centre*. Hal ini diyakinkan pada nilai t-statistik (t_0) yaitu 1,843 > nilai t-tabel (t_α) yaitu 1,666. Selain itu, nilai P sebesar 0,035 < tingkat signifikansi 0,05. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dimediasi oleh *knowledge management* di Telkom *Corporate University Center* yaitu dengan nilai *t-statistics* (t_0) pada H1 sebesar 1.805 > nilai t-tabel (t_α) yaitu 1.666 dan nilai dari *P-value* yaitu 0.039 < 0.05.

Peneliti secara eksklusif fokus mempelajari dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan, dengan manajemen pengetahuan sebagai variabel *intervening*, di Telkom *Corporate University Centre*. Peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya memasukkan variable lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, dan juga mereplikasi penelitian menggunakan variable sama, maka di sarankan untuk melakukan penelitian pada instansi yang berbeda agar hasil yang didapatkan menjadi bahan perbandingan sehingga peneliti yang akan datang mendapatkan lebih banyak referensi. Diharapkan

peneliti selanjutnya juga dapat mengeksplorasi lebih lanjut dan memperluas jumlah responden memakai metode penelitian berbeda supaya dapat menghasilkan penelitian beragam dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Artha, I. W. W., & Syarifuddin. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi, Knowledge Management Dan Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Infrastuktur 2 PT Pembangunan Perumahan (Persero) TBK Jakarta*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 10(2).
- Ghozali, I., & Aprilia, K. (2023). *Partial Least Squares SmartPLS 4.0*. Yoga Pratama.
- Hamami, E., & Syarifuddin. (2024). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 11(2).
- Hasibuan, M. H. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Pragiwani, M., Alexandri, M. B., & P, C. (2018). *Analysis Employee Empowerment And Knowledge Management On Employee Performance In Improving Employee Performance In Tourism Sector*. AdBispreneur : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan, 3(1), 73–79. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v3i1.18176>
- Prasetya, A. Y., Oktavian, A. R., Masnun, & Widoro. (2021). *Pengaruh Pelatihan dan Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengetahuan Manajemen*. MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan, 1(1), 69–78. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.132>
- Putra, R. K., Rachmawati, I. K., & Fathorrahman. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Training dan Knowledge Sharing Terhadap Implementasi Knowledge Management Pada Karyawan RSUD Karomah Holistic*. Jurnal HUMMANSI, 5(1). <https://doi.org/10.33488/1.jh.2022.1.310>
- Rahmah, D. A., & Syahputra. (2024). *Penerapan Model Kirkpatrick Untuk Mengevaluasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 11(2).

- Ramdhani, F. E., Harsono, & Sunardi. (2020). *Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Retention Sebagai Variabel Moderator*. Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 7(2), 126–132. <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm>
- Safitri, D. E. (2019). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*. DIMENSI, 8(2), 240–248.
- Stanislaus, D. (2019). *Dampak Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Manajemen Pengetahuan*. IJARIIE-ISSN(O)-2395-4396, 5(1). www.ijariie.com
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Telkom Corpu. (2023). *No Title*. Telkom Corporate University Center.
- Usman, H. , Huda. N. , & P. N. W. K. (2022). *Ekonometrika Untuk Analisis Ekonomi, Keuangan, Dan Pemasaran Syariah (Data Cross Section)*. Google Books, Kencana.