

PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT (MANAJEMEN PENGETAHUAN) DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI RIAU

Nur Intan Astuti¹, Hamam Zaki², Alum Kusumah³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 180304119@student.umri.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *knowledge management* dan pelatihan terhadap produktivitas kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau dan sampel penelitian ini berjumlah 113 dengan metode pengambilan sampel menggunakan teknik *proportioned stratified random sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau, pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.

Kata kunci: *knowledge management*, Pelatihan, dan produktivitas kerja.

PENDAHULUAN

Dunia kerja *modern* saat ini telah memasuki era yang disebut *technology age, and information age*. Era yang ditandai dengan perubahan paradigma dari pekerjaan yang hanya mengandalkan fisik semata sebagai basis kerja menjadi pekerjaan yang berbasiskan pengetahuan (*knowledge work*). Persaingan di dunia kerja sangat ketat sehingga membuat seluruh pegawai tetap bertahan dan bersaing. Untuk itu salah satu cara yang dapat membantu seorang pegawai yaitu dengan meningkatkan pengetahuan atau *knowledge management* dengan baik (Adzima dan Sjahruddin, 2019).

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat dominan karena merupakan fungsi fundamental bagi perkembangan organisasi. Oleh karena itu, Setiap organisasi maupun perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan bersama salah satunya demi sumber daya manusia, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar (Sari *et al.*, 2023).

Produktivitas bagi karyawan merupakan persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Dalam melaksanakan suatu target produktivitas, sumber daya manusia sangat berperan penting untuk ditingkatkan karena dapat meningkatkan produktivitas kerja dan juga dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan (Indarwati *et al.*, 2021). Ada dua faktor penting yang mendukung tercapainya tingkat

produktivitas yaitu motivasi dan pengalaman kerja karyawan (Sinaga, 2020).

knowledge management pada organisasi sebagai aset utama akan mendorong organisasi menjadi lebih inovatif, yang berdampak pada daya saing, sehingga menjadi lebih kompetitif. Sejalan dengan hal tersebut, pemerintah semakin sadar akan pentingnya mengelola aset pengetahuan sebagai upaya mendorong cita – cita reformasi birokrasi (Idzhar, 2021).

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi. Pelatihan dibatasi tentang keahlian dan pengetahuan karyawan selama bekerja dalam perusahaan tersebut. Banyak orang melihat pelatihan hanya sebagai rutinitas, kewajiban seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) menjalankan tugas, mendapat sertifikat atau STTP (Surat Tanda Tamat Pelatihan), dan mencari angka kredit. Padahal jika pelatihan apalagi menyangkut pengembangan sumber daya manusia sebuah instansi besar seperti Kementerian Agama dirancang dengan baik, dijalankan dengan konsisten, dievaluasi secara berkala, hasilnya akan lebih baik dan mutunya juga luar biasa (Sarwani *et al.*, 2020).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 ayat (3) menyatakan bahwa “Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Kementerian agama provinsi Riau sebagai suatu instansi pemerintahan yang berhubungan langsung dalam mengelola tentang keagamaan yang ada di Provinsi tersebut, dalam perannya Kementerian Agama Provinsi Riau mempunyai tugas penting untuk mengatur semua kegiatan yang berhubungan dengan keagamaan. Oleh sebab itu, pegawai Kementerian Agama Provinsi Riau diharapkan dapat melakukan atau menghasilkan produktivitas yang baik agar seluruh kegiatan keagamaan yang ada di provinsi Riau terlaksana sebagaimana mestinya. Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting untuk dilakukan seorang manajer atau pimpinan untuk memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja pegawai tersebut (Widodo, 2015).

Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau sesuai dengan peraturan yang telah diatur oleh pemerintahan Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang prestasi kerja (tabel 1)

Tabel 1 Penilaian Sasaran Kerja Pegawai

Tahun	Nilai Perilaku Kerja Pegawai	Nilai		Persentase	Jumlah	Nilai	
		Capaian SKP Tahunan				Prestasi Kerja	Ket
2020	Orientasi pelayanan	105	115	60%	69	104.44	Sangat Baik
	inisiatif kerja	106					
	kerja sama	114					
	komitmen	105					
	kepemimpinan	13					
2021	jumlah	443	88.6	40%	35.44	86.19	Baik
	Orientasi pelayanan	97	90.85	60%	54.51		
	inisiatif kerja	93					
	kerja sama	89					
	komitmen	97					
2022	kepemimpinan	20				76.744	Cukup Baik
	jumlah	396	79.2	40%	31.68		
	Orientasi pelayanan	85	113	60%	48.744		
	inisiatif kerja	83					
	kerja sama	77					
	komitmen	70					
	kepemimpinan	35					
	jumlah	350	70.00	40%	28		

Sumber : Kemenag Provinsi Riau (2022)

Tabel 1 Rincian Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Kemenag Provinsi Riau Tahun 2022

No	Tahun	Uraian
1	2020	Sasaran Kerja Pegawai/Nilai Persentase $115 \times 60\% = 69$ sedangkan Penilaian Perilaku Kerja Pegawai $8.60 \times 40\% = 35.44$. Jadi, Nilai Prestasi Kerja $69.00 + 35.44 = 104.44$ (Sangat Baik)
2	2021	Sasaran Kerja Pegawai/Nilai Persentase $90.85 \times 60\% = 54.51$ sedangkan Penilaian Perilaku Kerja Pegawai $79.20 \times 40\% = 31.68$. Jadi, Nilai Prestasi Kerja $54.51 + 31.68 = 86.19$ (Baik)
3	2022	Sasaran kerja pegawai/nilai persentase $81.24 \times 60\% = 48.744$ sedangkan penilaian perilaku kerja pegawai $70 \times 40\% = 28$. jadi, nilai prestasi kerja $48.744 + 28 = 76.744$ (Cukup Baik)

Sumber : Kemenag Provinsi Riau (2022)

Berdasarkan tabel 1 dan 2 diketahui bahwa data Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada tahun 2021 dan 2022 mengalami penurunan nilai capaian yaitu sebesar 86.19 pada tahun 2021 dan 76.744 pada tahun 2022 jika dibandingkan dari tahun sebelumnya dengan nilai capaian sebesar 104.44. Hal tersebut mengindikasikan bahwa telah terjadi penurunan kinerja para pegawai kantor Wilayah Kementerian Agama. Demi meningkatkan tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah, maka

setiap instansi pemerintah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Fenomena yang terjadi di Kantor Kementerian Agama Provinsi Riau yaitu terdapat beberapa pegawai yang menghadapi tugas atau pekerjaan akan tetapi bertolak belakang dengan pendidikan formal yang dia dapatkan, sehingga pihak kantor harus memberikan pelatihan, pendidikan serta pengembangan pengetahuan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing terutama dalam pemanfaatan teknologi yang harus dikembangkan di era saat ini, hal tersebut agar dapat memudahkan pekerjaan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas.

Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Keberhasilan tujuan perusahaan tergantung dari peningkatan produktivitas kerja yang mana berkaitan erat dengan kualitas pelatihan para pegawai sehingga akan semakin tinggi pengetahuan dan wawasan juga daya analisa terhadap permasalahan yang dihadapinya. Pelatihan akan memberikan kesempatan karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja dan untuk menambah pengetahuan.

Pelaksanaan program pelatihan dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan, khususnya apabila dihubungkan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan melakukan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan yang dilakukan secara bertahap terhadap karyawan yang ada di perusahaan tersebut yang nantinya akan tercapai SDM yang sesuai dengan harapan dari pelaksanaan program pelatihan (Wahyuningsih, 2019). Oleh karena itu pimpinan manajemen dan para pemegang saham semakin menyadari bahwa pelatihan sangat penting merupakan salah satu proses yang berkesinambungan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja yang efektif dan efisien (Zulkarnaen *et al.*, 2018).

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang karyawan dikatakan produktif jika mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat. Produktivitas bagi karyawan merupakan persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Ada dua faktor penting yang mendukung tercapainya tingkat produktivitas yaitu motivasi dan pengalaman kerja karyawan (Sinaga, 2020).

Menurut Sutrisno (2019), produktivitas merupakan untuk mengukur produktivitas kerja baik dalam rangka evaluasi perusahaan maupun penelitian, diperlukan beberapa indikator sebagai berikut.

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu
- 6) Efisiensi

Knowledge management

Knowledge management merupakan kegiatan organisasi dalam mengelola pengetahuan sebagai aset, dimana dalam berbagai strateginya ada penyaluran pengetahuan yang tepat kepada orang yang tepat dan dalam waktu yang cepat, hingga mereka bisa saling berinteraksi, berbagi pengetahuan dan mengaplikasikannya dalam pekerjaan sehari-hari demi peningkatan kinerja organisasi (Wulantika, 2019).

Menurut Soleh (2011) indikator *knowledge management* adalah:

- 1) Identifikasi pengetahuan
- 2) Penciptaan pengetahuan
- 3) Berbagi pengetahuan
- 4) Penggunaan pengetahuan

Pelatihan

Menurut Sutrisno (2016), pelatihan merupakan kegiatan yang dapat memperoleh, meningkatkan dan juga dapat mengembangkan potensi pada produktivitas pegawai yang dapat menghasilkan karyawan lebih disiplin, memiliki keterampilan dan keahlian tertentu, sedangkan pengembangan adalah kegiatan.

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2017), diantaranya:

- 1) Instruktur
- 2) Peserta
- 3) Materi
- 4) Metode
- 5) Tujuan

Pengembangan Hipotesis

Hubungan Knowledge Management (Manajemen Pengetahuan) Terhadap Produktivitas Kerja pegawai

Menurut Cummings, (2015) Knowledge management adalah sebuah proses yang berfokus pada bagaimana pengetahuan dapat diatur dan digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Manajemen pengetahuan cenderung berfokus pada alat-alat dan teknik yang memungkinkan organisasi untuk mengumpulkan, mengorganisir, dan menerjemahkan informasi menjadi pengetahuan yang berguna.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tjahjawati dan Firmansyah, 2020), dengan hasil penelitian variabel knowledge management (manajemen pengetahuan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dalam penelitian Diana, (2009) yang menyatakan bahwa knowledge management berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₁: Knowledge Management (Manajemen Pengetahuan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.

Hubungan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Larasati (2018), Pelatihan (training) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih, (2019), dengan hasil penelitian variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dalam penelitian Nasem *et al.*, (2018) terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan produktivitas pada tenaga kependidikan.

H₂: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau

METODE

Di dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian dengan proses yaitu meneliti suatu populasi atau sampel tertentu, dimana ini dilakukan secara random dalam teknik pengambilan sampelnya, dan proses pengumpulan data penelitian menggunakan instrumen penelitian, serta melakukan analisis data yang kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah dibuat. Penelitian ini berlokasi Pada Kantor Wilayah

Kementerian Agama Provinsi Riau Jln. Sudirman. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau yang berjumlah 158 orang pegawai. Sebagai pedoman apabila subjek atau populasinya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sebaliknya, apabila subjek atau populasinya lebih dari 100, maka bisa diambil persentasenya.

Banyak sampel pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2018) yang dituliskan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dari hasil rumus maka di dapat jumlah sampel sebanyak 113 orang pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan *teknik proportioned stratified random sampling* dimana populasi dibagi kedalam sub populasi/secara proporsional (Sugiyono, 2018)

Adapun data yang diperlukan untuk penelitian ini adalah menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dipilih peneliti untuk mengoptimalkan hasil penelitian adalah angket. Dikarenakan penelitian kuantitatif ini menggunakan angket, maka uji kualitas data diperlukan seperti uji validitas dan reliabilitas, uji dan juga teknik analisis data dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis melalui aplikasi analisis statistic SPSS.

HASIL

Uji Validitas

Diketahui nilai $r_{tabel} (\alpha; 113-2) 111 = 0,184$ dimana jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan dinyatakan valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dinyatakan item pernyataan tidak valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Produktivitas kerja (Y)			
Y1	0,707	0,184	Valid
Y2	0,807	0,184	Valid
Y3	0,798	0,184	Valid
Y4	0,822	0,184	Valid
Y5	0,855	0,184	Valid
Y6	0,838	0,184	Valid
Y7	0,793	0,184	Valid
Y8	0,865	0,184	Valid
Y9	0,711	0,184	Valid
Y10	0,703	0,184	Valid
Y11	0,786	0,184	Valid
Y12	0,657	0,184	Valid

Sumber : Data Spss pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau 2023

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Knowledge Management (X1)

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan (X1)			
X1.1	0,610	0,184	Valid
X1.2	0,569	0,184	Valid
X1.3	0,576	0,184	Valid
X1.4	0,638	0,184	Valid
X1.5	0,684	0,184	Valid
X1.6	0,791	0,184	Valid
X1.7	0,750	0,184	Valid
X1.8	0,718	0,184	Valid
X1.9	0,711	0,184	Valid
X1.10	0,694	0,184	Valid
X1.11	0,670	0,184	Valid
X1.12	0,638	0,184	Valid

Sumber : Data Spss pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau 2023

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X2)

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pelatihan (X2)			
X2.1	0,504	0,184	Valid
X2.2	0,544	0,184	Valid
X2.3	0,518	0,184	Valid
X2.4	0,600	0,184	Valid
X2.5	0,518	0,184	Valid
X2.6	0,488	0,184	Valid
X2.7	0,592	0,184	Valid
X2.8	0,551	0,184	Valid
X2.9	0,624	0,184	Valid
X2.10	0,497	0,184	Valid
X2.11	0,592	0,184	Valid
X2.12	0,612	0,184	Valid
X2.13	0,360	0,184	Valid
X2.14	0,450	0,184	Valid
X2.15	0,460	0,184	Valid

Sumber : Data Spss pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau 2023

Uji Reliabilitas

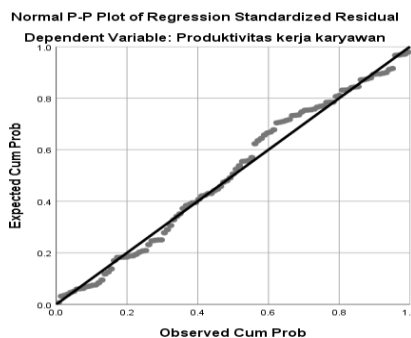
Tabel 6 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics			
Cronbach's			
Variabel	Alpha	N of Items	Keterangan
Knowledge Management	0,889	12	Reliabel
Pelatihan	0,812	15	Reliabel
Produktivitas kerja	0,953	18	Reliabel

Sumber : Data Spss pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau 2023

Tabel 6 menunjukkan bahwa semua variabel X1, X2 dan Y mempunyai koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga dapat dikatakan item pernyataan *reliabel* yang berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang *reliabel* atau handal.

Uji Normalitas



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Dari gambar 1 terlihat bahwa gambar membentuk garis lurus diagonal dan titik – titik menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonalnya sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Uji Multikolinearitas

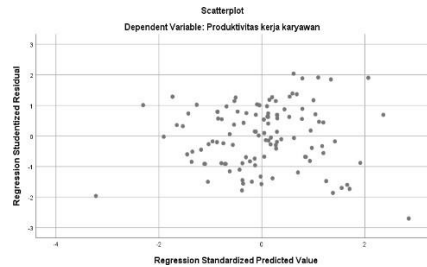
Collinearity Statistics		
Variabel	Tolerance	VIF
Knowledge Management	0,979	1,022
Pelatihan	0,979	1,022

Sumber : Data Spss pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau 2023

Tabel 9 menunjukkan bahwa variabel *knowledge management* dan pelatihan memiliki nilai tolerance > 0,10, yaitu 0,979; 0,979 dan nilai VIF < 10, yaitu 1,022; 1,022. Hal tersebut membuktikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas pada semua variabel bebas yang digunakan dalam

penelitian ini. Oleh karena itu model regresi ini layak digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 diatas, dapat dilihat tidak terdapat pola yang jelas dan titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardize	T	Sig.
Model		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	35,607	10,907		3,265	0,001
	Knowledge Management	0,408	0,168	0,225	2,428	0,017
	Pelatihan	0,214	0,168	0,118	1,275	0,205

a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data Spss pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau 2023

Dapat dilihat pada tabel 8 bentuk persamaan regresi dapat di tulis sebagai berikut:

$$Y = 35,607 + 0,408X_1 + 0,214X_2 + e.$$

Arti persamaan regresi linear diatas adalah:

- 1) Nilai a = 35,607 menunjukkan apabila *Knowledge Management* (X_1), dan Pelatihan (X_2) tetap atau konstan maka produktivitas kerja pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau
- 2) Nilai $b_1 = 0,408$ menunjukkan apabila nilai variabel Knowledge Management (X_1) naik 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau mengalami peningkatan sebesar 0,408 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
- 3) Nilai $b_2 = 0,214$ menunjukkan apabila nilai variabel pelatihan (X_2) naik 1 satuan maka produktivitas kerja pegawai pada Kantor Wilayah

Kementerian Agama Provinsi Riau mengalami peningkatan sebesar 0,214 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi dalam memprediksi variabel Y maka dilihat dari 3 indikator yaitu: uji t, dan koefisien determinasi.

Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.269a	.073	.056	9.094

Sumber : Data Spss pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau 2023

Pada tabel 9 dapat dilihat bahwa semua variabel independen yaitu *knowledge management* (X₁) dan pelatihan (X₂) mempunyai hubungan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Hal ini dapat dibuktikan melalui koefisien korelasi berpengaruh (R) sebesar 0,269 dan hubungannya baik. Dapat juga diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,056 atau 5,6% yang berarti *knowledge management* (X₁) dan pelatihan (X₂) dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau sebesar 5,6%, sedangkan sisanya 94,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 10 Uji Hipotesis

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,265	0,001
	Knowledge Management	2,428	0,017
	Pelatihan	1,275	0,205

a. Dependent Variabel: Produktivitas kerja

Sumber : Data Spss pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau 2023

Dari tabel 10 dapat disimpulkan uji hipotesis sebagai berikut:

1) Hipotesis 1

Pada variabel *knowledge management* (X₁), nilai t_{hitung} sebesar 2,428 dengan taraf signifikansi 0,017 lebih kecil dari tingkat keyakinan 5%. Nilai t_{hitung} 2,428 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,981 hal ini menyebabkan hipotesis pertama diterima sehingga terdapat pengaruh positif dan

signifikan *knowledge management* (X_1) terhadap produktivitas kerja pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau

2) Hipotesis 2

Pada variabel pelatihan (X_2), nilai t_{hitung} sebesar 1,275 dengan taraf signifikansi 0,205 lebih besar dari tingkat keyakinan 5%. Nilai t_{hitung} 1,275 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,981 hal ini menyebabkan hipotesis kedua ditolak sehingga terdapat pengaruh positif tidak signifikan pelatihan (X_2) terhadap produktivitas kerja pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Knowledge Management* (manajemen pengetahuan) terhadap Produktivitas kerja.

Pada penelitian ini pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Penelitian ini menjelaskan bahwa nilai t_{hitung} variabel *knowledge management* (X_1) sebesar 2,428 dengan taraf signifikansi 0,017 lebih kecil dari tingkat keyakinan 5%. Nilai t_{hitung} 2,428 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,981 sehingga terdapat pengaruh yang signifikan *knowledge management* (X_1) terhadap produktivitas kerja pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau

Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Pengujian hipotesis kedua menjelaskan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1,275 dengan taraf signifikansi 0,205 lebih besar dari tingkat keyakinan 5%. Nilai t_{hitung} 1,275 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,981 sehingga terdapat pengaruh positif tidak signifikan pelatihan (X_2) terhadap produktivitas kerja pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Semakin sering pelatihan dilakukan, maka produktivitas kerja akan meningkat atau sebaliknya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- 1) *Knowledge management* (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja terhadap produktivitas kerja pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi. Semakin baik *Knowledge management* pada organisasi akan mendorong organisasi menjadi lebih inovatif sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 2) Pelatihan (X_2) memiliki pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Pelatihan memiliki pengaruh yang positif ada maupun tidak pelatihan bisa saja membuat produktivitas kerja akan meningkat atau sebaliknya.

SARAN

- 1) Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau dapat membangun *Knowledge management* yang lebih baik seperti yang dikatakan dalam pernyataan responden terendah dari variabel *Knowledge* bahwa pengetahuan yang diperlukan tersedia dan mudah diakses di instansi. Agar dapat meningkatkan organisasi menjadi lebih inovatif dan juga bisa membangun portal pengetahuan secara internal (*intranet knowledge portal*). Dalam portal yang bisa diakses oleh setiap pegawai, disusun beragam folder dan menu pengetahuan yang relevan. Isinya bisa menyangkut artikel-artikel tentang manajemen praktis, paper mengenai dinamika industri bisnis yang digeluti, materi-materi pelatihan internal; maupun juga berupa paper pengalaman dari karyawan perusahaan tersebut dalam mengerjakan sebuah proyek tertentu.
- 2) Diharapkan pihak manajemen selalu berupaya untuk memberikan dukungan secara maksimal pelatihan seperti yang tertera pada nilai rata-rata terendah dari indikator instruktur, dengan pernyataan Pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai agar dapat melakukan kegiatan pelatihan secara kontinu dengan harapan memberikan manfaat secara maksimal dalam upaya meningkatkan kualitas kerja para karyawan.
- 3) Penelitian mendatang dapat mempertimbangkan penggunaan ukuran sampel yang lebih besar dan dari Organisasi Penelitian Pemerintah dalam penelitian ini. Selain itu dapat juga dipertimbangkan penggunaan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzima, F., dan Sjahrudin, H. (2019). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai. *Halaman 58 Authors: Adzima & Sjahrudin. ~ Issue, 1, 58–68.*
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3459964>
- Bariqi, M. D. (2018). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* 5(2).
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Deepublish.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). PT. Remaja Rosdakarya.
- Sari, N. A., Kusumah, A., dan Zaki, H. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber daya Manusia Terhadap Staf Pengajar Di Sempoa Sip Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 2962–0708.
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soleh, A. (2011). *Smart Knowledge Worker.* Jakarta: KMPlus.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Alfabet.
- Supriyanto, U. (2022). *Pengaruh Collaborative Governance Dan Knowledge Management Terhadap Produktivitas Kerja Pengentasan Angka*
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.
- Thomas G Cummings. (2015). *Organization Development & Change* (10th ed.). Cengage Learning.
- Wahyuddin, A., dan Zaki, H. (2023). Pengaruh Pelatihan, Reward dan Punishmen Terhadap Kinerja Karyawan Toko Global Bangunan Cab. Nangka Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 2962–0708.
- Wahyudi, R. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing, Perilaku Inovatif, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10, 1–18.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja.* PT Raja Grafindo Persada