

Peran Manajemen Pengetahuan Dan *Employee Engagement* Terdapat Kinerja Karyawan

Annisa Gita Putri ¹, Erwina ^{2✉}, Budiarti Putri Uleng ³, Mulisa ⁴, Despin ⁵

Departement of Manajemen, Universitas Andi Djemma, 19911, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh manajemen pengetahuan dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Masmino Dwi Area di Kabupaten Luwu. Jenis penelitian yakni penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni melalui penyebaran kuesioner dan wawancara kepada pihak terkait. Ukuran sampel yaitu 67 karyawan yang merupakan karyawan tetap pada PT. Masmino Dwi Area. Metode yang digunakan adalah *probability sampling* yaitu *simple random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas serta analisis regresi linear berganda untuk menjawab hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Masmino Dwi Area di Kabupaten Luwu. Sedangkan secara parsial variabel manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Masmino Dwi Area di Kabupaten Luwu. Serta variabel *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Masmino Dwi Area di Kabupaten Luwu. Artinya bahwa semakin baik penerapan manajemen pengetahuan pada PT. Masmino Dwi Area maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu pula dengan variabel *employee engagement*. Semakin tinggi rasa keterikatan karyawan maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci: *Employee Engagement*, Kinerja Karyawan, Manajemen Pengetahuan

Copyright (c) 2024 Annisa Gita Putri

✉Corresponding author Email: erwina@unanda.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia disini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah hingga yang paling atas (*top management*). Peran sumber daya manusia sebagai salah satu aset terpenting perusahaan, dilihat dari hasil kerja karyawan dan juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh karenanya kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Moehariono (2012) menjelaskan bahwa keutamaan dari kinerja itu sendiri terdapat pada hasil apa yang diterima (*output*) dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan dan manfaat yang telah dikeluarkan (*outcome*). Seperti yang telah dikatakan oleh ahli, bahwa *output* yang dihasilkan merupakan factor yang menentukan kinerja. Oleh karena itu kinerja karyawan sangat penting dalam mencapai tujuan. Pada dasarnya, pimpinan perusahaan pastinya menginginkan kinerja yang baik. Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan.

Kinerja individu dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, yakni manajemen pengetahuan dan *employee engagement*. Organisasi yang biasa kita dengar adalah sekumpulan orang yang bekerja sama dalam meraih tujuan bersama yang mana sudah ditentukan. Sekarang organisasi telah mengubah pendekatan bisnisnya dari berbasis sumber daya menjadi arah berbasis pengetahuan. Pengetahuan manajemen menjadi sarana pelaksanaan proses dalam manajemen pengetahuan. Kegiatan manajemen pengetahuan ini biasa dikaitkan dengan tujuan perusahaan dalam hal pencapaian peningkatan kinerja, inovasi dan pengetahuan bersama (Supardi & Aulia Anshari, 2022)

Manajemen pengetahuan merupakan formalisasi dan akses pengalaman, pengetahuan dan keahlian yang menciptakan kemampuan baru yang memungkinkan kinerja yang unggul, mendorong inovasi dan meningkatkan nilai pelanggan (Khan, 2012). Selain pengetahuan, keahlian juga merupakan salah satu unsur dalam kualitas pelayanan dimana keahlian karyawan dapat ditingkatkan melalui program pelatihan untuk mengembangkan keteampilan dan *skill* karyawan. Manajemen pengetahuan didefinisikan serangkaian proses penciptaan, pengkomunikasian dan penerapan *knowledge* perusahaan sebagai pembelajaran untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun organisasi.

Employee engagement muncul sebagai upaya pengembangan dari konsep-konsep sebelumnya seperti kepuasan kerja karyawan, komitmen karyawan, serta perilaku organisasi karyawan. Dengan adanya karyawan yang terlibat secara aktif didalam perusahaan menandakan bahwa perusahaan tersebut memiliki iklim kerja yang positif. Hal ini disebabkan karena dengan adanya karyawan yang memiliki keterikatan yang baik dengan perusahaan tempat bekerja, maka mereka akan memiliki antusiasme yang besar untuk bekerja, bahkan terkadang jauh melampaui tugas pokok yang tertuang dalam kontrak kerja mereka. Menurut Gallup (2013) *Employee engagement* adalah ikatan kerja yang melibatkan karyawan secara penuh dan mau benar-benar terikat dalam suatu organisasi.

Tingkat *employee engagement* pada Perusahaan merupakan hal yang penting karena *employee engagement* menjadi sarana penyelarasan tujuan karyawan dengan tujuan organisasi dengan *employee engagement* perusahaan dapat mengetahui apakah karyawan memiliki rasa bangga dan rasa memiliki terhadap Perusahaan, mengetahui apakah karyawan memiliki keinginan untuk memberikan usaha dan kinerja ekstra terhadap Perusahaan (Albrecht, 2010).

PT. Masmino Dwi Area merupakan salah satu perusahaan tambang emas yang berada di Desa Ranteballa, Kecamatan Lantimojong, Kabupaten Luwu. Perusahaan PT. Masmino Dwi Area didirikan pada tahun 1998, dan merupakan salah satu anak perusahaan Indika Energi Group. PT. Masmino Dwi Area di Desa Ranteballa memiliki 125 orang karyawan yang berada diberbagai bidang, mulai dari direktur sampai dengan karyawan biasa yang bekerja berdasarkan fungsi kerjanya masing-masing. Maka dari itu PT. Masmino Dwi Area di Desa Ranteballa sangat menekankan pentingnya nilai kerja dan profesionalitas karyawan demi peningkatan pendapatan pekerja dan juga penghasilan tambang semakin meningkat pada saat memasuki tahap produksi. PT Masmino Dwi Area saat ini masih tahap eksplorasi menuju fase konstruksi. Pada umumnya tahapan menambang, yaitu tahap prospeksi, tahap eksplorasi, tahap perencanaan tambang, tahap konstruksi, tahap penambangan, serta terakhir tahap reklamasi dan revegetasi.

PT Masmino Dwi Area telah memberikan dampak ekonomi positif bagi daerah melalui penciptaan lapangan pekerjaan bagi penduduk lokal yang membantu mengurangi tingkat pengangguran, peningkatan pendapatan daerah melalui pajak dan retribusi, program pemberian bantuan pendidikan, dan pengembangan infrastruktur lokal seperti jalan dan fasilitas umum lainnya. Selain itu, PT Masmino Dwi Area juga berkomitmen untuk menerapkan kaidah-kaidah penambangan yang baik (*good mining practices*), berkelanjutan dan bertanggung jawab, serta berpartisipasi dalam program-program pemberdayaan dan pelatihan untuk masyarakat setempat dalam meningkatkan keterampilan dan kapasitas mereka. PT Masmino Dwi Area berdedikasi untuk menjadi produsen emas Indonesia berikutnya melalui pengembangan Proyek Awak Mas. Dengan berpegang pada nilai-nilai ACTIVE, termasuk melaksanakan tanggung

jawab sosial dan lingkungan, serta memberikan manfaat sebesar-besarnya kepada para pemangku kepentingan, terutama masyarakat lingkaran tangkai.

Sebagai upaya untuk mewujudkan tujuan tersebut maka perusahaan harus memberi perhatian penuh terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja dari karyawan. Dua faktor yang menarik untuk diteliti sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Masmino Dwi Area yakni manajemen pengetahuan dan *employee engagement*. Sehingga tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh manajemen pengetahuan dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang bersumber dari data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Wawancara dilakukan pada bagian HC (Human Capital) perusahaan serta dari berbagai literatur yang relevan sebagai studi pendahuluan. Kuesioner pada penelitian ini terdiri dari 18 pernyataan.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Masmino Dwi Area Kabupaten Luwu yang berjumlah 125 orang. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin dengan eror sebesar 10% atau 0.1. Setelah dilakukan perhitungan, diperoleh sampel sebanyak 67 orang karyawan. Kemudian teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling probability sampling* yaitu *simple random sampling*, dimana penentuan sampel dilakukan secara acak dan memberikan kesempatan yang sama kepada populasi untuk dijadikan sampel. Jenis sampling ini digunakan dengan pertimbangan agar peneliti mudah dalam melakukan pengambilan data.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif untuk melihat sebaran karakteristik responden dan analisis persepsi responden. Serta analisis regresi linear berganda yang berguna untuk menjawab hipotesis di dalam penelitian ini. Analisis regresi linear berganda yang digunakan dengan bantuan SPSS versi 23, dimana menghasilkan hasil analisis uji F, uji T dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian terdiri atas uji validitas dan reliabilitas kuesioner, analisis karakteristik responden, analisis persepsi responden dan analisis regresi linear berganda untuk menjawab hipotesis penelitian. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

a. Hasil Uji Validasi

Table 1. Hasil Uji Validasi

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Manajemen Pengetahuan (X1)	X1.1	0,900	0,361	Valid
	X1.2	0,802	0,361	Valid
	X1.3	0,744	0,361	Valid
	X1.4	0,653	0,361	Valid
	X1.5	0,419	0,361	Valid
	X1.6	0,523	0,361	Valid
<i>Employee Engagement</i> (X2)	X2.1	0,562	0,361	Valid
	X2.2	0,749	0,361	Valid
	X2.3	0,728	0,361	Valid
	X2.4	0,563	0,361	Valid
	X2.5	0,746	0,361	Valid
	X2.6	0,606	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,804	0,361	Valid
	Y2	0,674	0,361	Valid

	Y3	0,870	0,361	Valid
	Y4	0,554	0,361	Valid
	Y5	0,701	0,361	Valid
	Y6	0,870	0,361	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Dari hasil SPSS table diatas, diketahui nilai rhitung > r tabel, menunjukkan jika semua item pernyataan variabel manajemen pengetahuan, *employee engagment* dan kinerja karyawan dapat dikatakan valid, karena nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel.

b. Uji reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Manajemen Pengetahuan	0.733	6	Reliabel
<i>Employee Engagement</i>	0,709	6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.839	6	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2024

Dari hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian sudah reliabel, dimana nilai dari Alpha Cronbach lebih besar dari 0,600, sudah memenuhi nilai yang dipersyaratkan.

c. Deskripsi Responden

Tabel 3. Deskripsi Responden

Variable		Jumlah Responden	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	43	64
	Perempuan	25	36
	Total	67	100
Usia	20-30 th	19	28
	31-40 th	33	50
	41-50 th	12	18
	> 51 th	3	4
	Total	67	100
Pendidikan terakhir	SLTA	0	0
	SMA	10	15
	Diploma III	12	18
	Sarjana (1)	45	67
	Total	67	100
Masa Kerja	0-3 th	30	45
	4-7 th	31	46
	> 7 th	6	9
	Total	67	100

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden pada penelitian di dominasi responden laki-laki dengan usia 31-40 tahun dengan tingkat pendidikan terakhir adalah sarjana (1) dengan masa kerja 4-7 tahun.

d. Deskripsi Jawaban responden tentang variabel penelitian

Tabel 4. Deskripsi jawaban responden tentang variabel

Variable	Indikator	Skor	Keterangan
Manajemen Pengetahuan	Teknologi	4.62	Sangat setuju
	Prosedur Pekerjaan	4.63	Sangat setuju
	Pengetahuan Pribadi	3,99	Setuju
	Total	4.41	Sangat setuju
<i>Employee Engagement</i>	<i>Vigor</i>	4.33	Sangat setuju
	<i>Dedication</i>	4.23	Sangat setuju
	<i>Absorption</i>	3,73	Setuju
	Total	4,10	Setuju
Kinerja Karyawan	Kuantitas Hasil Kerja	4.32	Sangat setuju
	Kualitas Hasil Kerja	4.50	Sangat setuju
	Ketepatan Waktu	4.35	Sangat setuju
	Total	4.39	Sangat setuju

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa analisis persepsi karyawan terhadap manajemen pengetahuan dilakukan berdasarkan 3 (tiga) indikator yaitu teknologi, prosedur pekerjaan dan pengetahuan pribadi. Penerapan pelaksanaan manajemen pengetahuan sudah terlaksana dengan sangat baik dengan nilai 4,41. Sedangkan untuk variabel *employee engagement* dilakukan berdasarkan 3 (tiga) indikator yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Penerapan *employee engagement* sudah terlaksana dengan sangat baik dengan nilai 4,10. Untuk variabel kinerja karyawan dilakukan berdasarkan 3 (tiga) indikator kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu. Ketiga indikator tersebut dikembangkan dalam bentuk pernyataan kuesioner. Penerapan kinerja karyawan sudah terlaksana dengan sangat baik dengan nilai 4,39.

e. Hasil analisis regresi berganda (jawaban hipotesis penelitian)

Tabel 5: Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	138.604	2	69.302	31.441	.000 ^b
Residual	141.068	64	2.204		
Total	279.672	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Employee_Engagement, Manajemen_Pengetahuan

Sumber: Data diolah, 2024

Pada tabel uji F, yang disajikan dalam bentuk tabel anova, secara bersama-sama manajemen pengetahuan dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai F hitung sebesar 31,441 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000, lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen pengetahuan dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Masmino Dwi Area di Kabupaten Luwu.

Tabel 6: Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.601	2.752		1.672	.099
Manajemen_Pengetahuan	.462	.106	.444	4.344	.000
Employee_Engagement	.388	.108	.369	3.604	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa:

- Hasil pengujian parsial (Uji t) antara variabel manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,344 dan sig 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Masmino Dwi Area di Kabupaten Luwu.
- Hasil pengujian parsial (Uji t) antara variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,604 dan sig 0,001 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Masmino Dwi Area di Kabupaten Luwu.

Tabel 7: Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				

1	.704 ^a	.496	.480	1.48465
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), Employee_Engagement, Manajemen_Pengetahuan

Sumber : Data diolah, 2024

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS. Dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,480. Hal ini berarti 48,0% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel manajemen pengetahuan dan *employee engagement*, sedangkan sisanya 52,0% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PT Masmino Dwi Area di Kabupaten Luwu

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Masmino Dwi Area di Kabupaten Luwu. Artinya bahwa semakin baik penerapan manajemen pengetahuan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dan begitu pula sebaliknya, jika penerapan manajemen pengetahuan tidak diterapkan secara maksimal maka kinerja karyawan akan menurun. Manajemen pengetahuan memiliki peranan sangat penting terhadap peningkatan kinerja pada PT Masmino Dwi Area. Untuk itu manajemen pengetahuan yang terdiri dari teknologi, prosedur pekerjaan dan pengetahuan pribadi perlu menjadi perhatian bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amri dkk (2022), Teguh dan Hadiyanti (2021), Napitupulu dkk (2021), Primawanti dan Ali (2022) menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Manajemen pengetahuan adalah serangkaian proses penciptaan, pengkomunikasian, dan penerapan *knowledge* perusahaan untuk menciptakan nilai bisnis serta meningkatkan pembelajaran dan kinerja karyawan maupun organisasi.

Prosedur pekerjaan dengan nilai kontribusi yang paling tinggi, kemudian diikuti dengan teknologi dan pengetahuan pribadi dengan kontribusi rendah. Artinya bahwa PT Masmino Dwi Area telah menerapkan tata kelola yang baik untuk karyawan sebagai sarana komunikasi dalam mencapai tujuan dan sasaran dalam perusahaan. Hasil penelitian tersebut tidak selaras dengan teori Budihardjo (2017) yang menyatakan bahwa dari ketiga indikator manajemen pengetahuan, pengetahuan pribadi (*personal knowledge*) dianggap sebagai indikator yang paling tinggi. Karena pengetahuan pribadi mencakup keterampilan, pengalaman, dan keahlian individu yang berkontribusi langsung terhadap efektivitas dan inovasi dalam organisasi. Ini menunjukkan bahwa pengembangan pengetahuan dan kompetensi individu merupakan kunci utama dalam manajemen pengetahuan yang sukses.

Teknologi memiliki nilai kontribusi yang tinggi dengan rata-rata skor 4,62. Karyawan PT Masmino Dwi Area berpendapat bahwa teknologi informasi merupakan peranan penting dalam pelaksanaan prosedur pekerjaan sebagai alat bantu dalam menyimpan, mengirim dan meningkatkan kualitas informasi. Indikator pengetahuan pribadi memiliki nilai kontribusi dengan rata-rata skor 3,99. Karyawan berpendapat bahwa melalui interaksi dengan rekan kerja, karyawan dapat belajar dari cara orang lain menangani situasi tertentu, menghadapi tantangan, atau menyelesaikan masalah. Contoh ini dapat menjadi panduan yang berharga untuk karyawan dalam mengembangkan keterampilan mereka sendiri. Disamping itu setiap karyawan menyadari bahwa komunikasi adalah kunci utama yang dapat membangun tim yang kuat dan mendorong kinerja yang lebih baik lagi.

2. Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT Masmino Dwi Area di Kabupaten Luwu

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Masmindo Dwi Area di Kabupaten Luwu. Artinya bahwa semakin tinggi *employee engagement* karyawan maka kinerjanya akan semakin meningkat. Dan begitu pula sebaliknya, jika *employee engagement* karyawan rendah maka kinerjanya akan menurun. *Employee engagement* memiliki peranan sangat penting terhadap peningkatan kinerja pada PT Masmindo Dwi Area. Untuk itu *employee engagement* yang terdiri dari *vigor*, *dedication* dan *absorption* perlu menjadi perhatian penting bagi perusahaan. *Employee engagement* telah menjadi prioritas tinggi bagi semua organisasi, agar perusahaan berhasil dalam lingkungan bisnis yang keras, dibutuhkan karyawan yang sangat kompeten dan sangat terlibat yang dapat memenuhi harapan tinggi pemberi kerja terhadap mereka (Erwina dan Amri, 2020). Organisasi yang *engaged* memiliki kekuatan dan nilai otentik, dengan bukti yang jelas dari kepercayaan dan keadilan yang didasarkan pada saling menghormati, di mana keduanya memiliki janji dan komitmen antara *employer* dan *employee* yang dipahami dan terpenuhi (Raymond, 2013).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handoyo dan Setiawan (2017), Sucahyowati dan Hendrawan (2020), Chandra (2018), Anitha J. (2014), Ramadhan & Sembiring (2014) yang menemukan bahwa *employee engagement* memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang *engaged* akan selalu memberikan kinerja terbaiknya dan melakukan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi (Erwina dan Amri, 2020). Namun, penelitian lain yang dilakukan oleh Kusumawati (2017), Kartika dkk (2015) menemukan bahwa *employee engagement* tidak memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini terjadi karena subjek penelitian yang berbeda.

Vigor memiliki nilai kontribusi yang tinggi dengan rata-rata skor 4,33. Karyawan PT Masmindo Dwi Area berpendapat bahwa ketika mereka tahu bahwa kontribusi mereka diakui dan dihargai oleh perusahaan itu bisa memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik sehingga pencapaian kinerja mereka pun memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Hasil penelitian tersebut tidak selaras dengan teori Schaufeli et al. (2006), yang menyatakan bahwa dari ketiga indikator *employee engagement*, *dedication* (dedikasi) sering dianggap sebagai komponen yang paling tinggi. Dedikasi mencerminkan keterlibatan emosional dan rasa bangga karyawan terhadap pekerjaannya, serta rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi. Dedikasi juga mencakup perasaan antusias, inspirasi, dan tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa manajemen pengetahuan dan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Masmindo Dwi Area di Kabupaten Luwu. Manajemen pengetahuan yang efektif meningkatkan akses karyawan terhadap informasi dan sumber daya, sementara keterlibatan karyawan yang tinggi mendorong semangat dan dedikasi. Kombinasi kedua faktor ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Referensi :

- Edi, Moeheriono Si, D. M. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada, July.
- Mangkuprawira, Sjafriz dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Bogor.

- Anshari, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85-95.
- Khan, R.A. (2012). Knowledge Management: A Framework for Competitive Advantage. *Global Journal for Information Technology and Computer Science*, vol. 1 (1).
- Gallup. 2013. "State of American WorkPlace"
- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Budihardjo, A. (2017). *Knowledge management: Efektif berinovasi meraih sukses*. Prasetiya Mulya Publishing.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). *The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716. Retrieved March 31, 2016, from: <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/251.pdf>
- Amri, A., Erwina, E., Bakhtiar, B., & Masni, M. (2022). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Palopo. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 5(1), 27-33.
- Anitha J., (2014), "Determinants of employee engagement and their impact on employee performance". *International Journal of Productivity and Performance Management*. Vol. 63 Iss 3 pp. 308 - 323, diakses 1, September, 2016
- Ramadhan, N., & Sembiring, Jafar., (2014), pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di *human capital center* PT telekomunikasi Indonesia, tbk, *Jurnal manajemen Indonesia*, vol. 14 - No. 1 April 2014
- Joushan, S. A., Syamsun, M., & Kartika, L. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (persero) area bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(4), 697-703.
- Napitupulu, B. B. J., Johan, M., Budiadnyana, G. N., Hutagalung, D., & Nadeak, M. (2021). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Inovasi: Studi Kasus Perusahaan Manufaktur Indonesia. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 253-268.
- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267-285.
- Teguh, H., & Hadiyanti, S. U. E. (2021). Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda. *Borneo Studies and Research*, 2(2), 1363-1371.
- Erwina, E. (2020). Analisis Employee Engagement Melalui Dimensi Vigor, Dedication dan Absorption pada PT. Sumber Graha Sejahtera Di Kabupaten Luwu. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3(2), 173-180.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang: Hari Sucahyowati*, Andi Hendrawan. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9-15.
- Handoyo, A. W. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1).

- Kusumawati, R. A. (2017). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan program diploma III di fakultas ekonomi Universitas Islam Indonesia. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 6(2), 1-17.
- Chandra, C. (2018). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kienrja Karyawan PT Intiland Grande. *Agora*, 6(1).