

Pengaruh *Knowledge Management* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kab. Luwu Utara

Citra Pratiwi ^{1*}, Muhammad Kasran ², Suparni Sampetan ³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo.

Email: cpratiwi756@gmail.com ^{1*}, muhhammadkasran@umpalopo.ac.id ², suparni@umpalopo.ac.id ³

Histori Artikel:

Dikirim 20 Juni 2025; *Diterima dalam bentuk revisi* 10 Juli 2025; *Diterima* 1 September 2025; *Diterbitkan* 1 Oktober 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Pratiwi, C., Kasran, M., & Sampetan, S. (2025). Pengaruh Knowledge Management dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kab. Luwu Utara. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 11(5), 3134-3141. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i5.4585>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh knowledge management dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Luwu Utara. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan populasi berjumlah 36 karyawan, yang sekaligus menjadi sampel melalui teknik sensus. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis Google Form dengan variabel penelitian meliputi knowledge management dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, serta kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan uji t (parsial) dan uji F (simultan) untuk menguji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa knowledge management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung sebesar 2.620 yang lebih besar dari t-tabel 1.692 dan p-value sebesar 0.013 yang lebih kecil dari 0.05. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung sebesar 5.059 yang lebih besar dari t-tabel 1.692 dan p-value sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Saran yang diberikan adalah untuk memperkuat sistem manajemen pengetahuan di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata, seperti meningkatkan sistem berbagi informasi, memberikan pelatihan rutin, serta mendorong komunikasi yang lebih efektif antar pegawai guna meningkatkan pemahaman dan keterampilan pegawai dalam menjalankan tugas mereka.

Kata Kunci: Knowledge Management; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to determine the influence of knowledge management and work environment on employee performance at the Youth, Sports, and Tourism Office of North Luwu Regency. The research uses a quantitative approach, with a population of 36 employees, which is also a sample through census techniques. Data was collected using a Google Form-based questionnaire with research variables including knowledge management and work environment as independent variables, as well as employee performance as dependent variables. Data analysis was carried out using multiple linear regression with t test (partial) and F test (simultaneous) to test the hypothesis. Based on the results of the study, it can be concluded that knowledge management has a positive and significant effect on employee performance, with a t-count value of 2,620 which is greater than the t-table of 1,692 and a p-value of 0.013 which is smaller than 0.05. In addition, the work environment also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-count value of 5,059 which is greater than t-table 1,692 and a p-value of 0.000 which is smaller than 0.05. The suggestions given are to strengthen the knowledge management system in the Youth, Sports, and Tourism Office, such as improving the information sharing system, providing regular training, and encouraging more effective communication between employees to improve the understanding and skills of employees in carrying out their duties.

Keyword: Knowledge Management; Work Environment; Employee Performance.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen esensial dalam suatu organisasi, baik di instansi pemerintah, perusahaan, maupun usaha swasta. SDM berperan sebagai penggerak utama yang menentukan efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kualitas pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh SDM menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja organisasi. Pencapaian tersebut dapat lebih optimal jika didukung oleh manajemen pengetahuan yang baik serta lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan dan kondusivitas. Penelitian mengenai pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai, seperti yang dilakukan oleh Sjahrudin (2019), menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian Chres F. P. Laoh (2016) menemukan bahwa manajemen pengetahuan secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak diteliti, seperti yang ditemukan oleh Finance (2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Luwu Utara, serta untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di instansi yang sama. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menilai pengaruh simultan antara *knowledge management* dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Luwu Utara.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Knowledge Management

Knowledge management adalah strategi yang dapat menciptakan, memperoleh, mentransfer, dan mengarah pada penggunaan pengetahuan untuk memperbaiki kinerja organisasi yang memiliki kompetensi dan unggul dalam persaingan (Winarto, 2020). *Knowledge management* merupakan pengelolaan pengetahuan perusahaan dan aset intelektual yang dapat meningkatkan karakteristik kinerja organisasi dan nilai tambah dengan memungkinkan suatu perusahaan untuk bertindak lebih cerdas (Khan, 2012). *Knowledge management* adalah aktivitas merencanakan, mengumpulkan, mengorganisir, memimpin, dan mengendalikan data serta informasi yang telah dimiliki oleh sebuah organisasi, yang kemudian digabungkan dengan berbagai pemikiran dan analisis dari berbagai sumber yang kompeten (SHOFA, 2013). Indikator *knowledge management* menurut Davidson (2003) adalah:

- 1) Penggunaan pengetahuan
Penggunaan pengetahuan adalah penangkapan sistematis wawasan dan pengalaman untuk memungkinkan organisasi mengidentifikasi, membuat, mewakili, dan mendistribusikan pengetahuan.
- 2) Identifikasi pengetahuan
Identifikasi pengetahuan adalah upaya untuk melihat pengetahuan apa saja yang sudah dimiliki oleh perusahaan.
- 3) Berbagi pengetahuan
Berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) merupakan salah satu metode dalam *knowledge management* yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu organisasi, instansi, atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman, dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya.

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut aspek fisik dan psikologis yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi pegawai. Menurut Wursanto (2009) dalam Nurhandayani (2022), lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut Mangkunegara (2013),

RESEARCH ARTICLE

lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Heizer dan Render (2015) dalam Lyta Lestari dan Harmon (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja, terutama lingkungan fisik tempat karyawan bekerja, dapat memengaruhi kinerja, keselamatan, dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

2.3 Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance*, yaitu perbuatan atau prestasi yang berdaya guna. Dalam konteks yang lebih khusus, kinerja dihubungkan dengan prestasi yang dihasilkan oleh pegawai dalam organisasi. Dessler (2016) mengemukakan kinerja sebagai prestasi kerja, yaitu perbandingan hasil dengan standar yang ditetapkan. Rivai dan Veithzal (2018) mengemukakan kinerja sebagai perilaku yang ditampilkan individu dalam menghasilkan prestasi yang sesuai dengan peran yang dijalankan dalam perusahaan.

3. Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif melibatkan penggunaan data numerik yang diperoleh melalui pengumpulan, interpretasi, dan analisis untuk mencapai kesimpulan (Machali, 2018). Penelitian ini dilakukan pada bulan November hingga Desember 2024, bertempat di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Luwu Utara. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *knowledge management* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Luwu Utara, yang berjumlah 36 orang. Dari jumlah tersebut, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian menggunakan teknik sensus (Machali, 2018). Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Luwu Utara. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur pengaruh *knowledge management* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan menggunakan skala Likert yang memiliki rentang nilai 1–5. Responden diminta untuk menilai tingkat kesetujuan mereka terhadap setiap pernyataan yang terkait dengan variabel yang diteliti. Sebelum distribusi, kuesioner diuji untuk validitas dan reliabilitas guna memastikan keakuratan dan konsistensi data. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode statistik untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel dalam penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, yang diolah dengan bantuan perangkat lunak *SPSS Statistics*.

Dalam penelitian ini, uji instrumen penelitian terdiri dari dua bagian utama, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item dalam instrumen penelitian dapat mengukur konstruk yang dimaksud. Uji ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi antar item dalam kuesioner dengan total skor. Validitas dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu validitas faktor dan validitas item (Ghozali, 2022). Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau keandalan instrumen penelitian, yaitu sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila instrumen digunakan kembali dalam kondisi yang sama. Uji reliabilitas biasanya dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha, di mana nilai alpha yang lebih besar dari 0,7 menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat dipercaya (Priyatno, 2021). Selanjutnya, untuk menganalisis data, digunakan uji analisis regresi berganda. Uji ini adalah prosedur statistik yang digunakan untuk memahami hubungan antara satu variabel terikat (variabel dependen) dan dua atau lebih variabel independen (variabel prediktor) dalam model regresi yang lebih kompleks. Tujuan utama dari uji ini adalah untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen dan sejauh mana model regresi tersebut cocok dengan data yang ada (Ghozali, 2022). Terakhir, uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari tiga jenis uji, yaitu uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi (R^2). Uji t digunakan untuk menguji apakah koefisien regresi individu dalam model regresi linier signifikan secara statistik, di mana setiap koefisien regresi mewakili pengaruh variabel prediktor terhadap variabel dependen (Kusumastuti, 2019). Uji F digunakan untuk menguji apakah setidaknya satu variabel independen dalam model regresi memberikan kontribusi

RESEARCH ARTICLE

signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama, dengan menguji hipotesis nol yang menyatakan bahwa semua koefisien regresi yang terkait dengan variabel independen memiliki nilai nol (Kusumastuti, 2019). Terakhir, uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi linier, yang menunjukkan seberapa baik model regresi tersebut menggambarkan data yang ada (Kusumastuti, 2019).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20 – 29	10	28%
30 – 39	12	33%
40 – 49	7	19%
50 – 59	7	19%
Total	36	100%

Tabel tersebut menunjukkan karakteristik responden berdasarkan rentang usia, di mana mayoritas responden berada pada rentang usia 30–39 tahun, yang terdiri dari 12 orang (33%), diikuti oleh kelompok usia 20–29 tahun sebanyak 10 orang (28%). Sementara itu, responden dalam rentang usia 40–49 tahun dan 50–59 tahun masing-masing berjumlah 7 orang (19%).

4.1.1 Uji Validitas

Tujuan uji validitas adalah untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian dapat secara akurat mengukur konstruk yang dimaksud. Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dipercaya dan relevan, sehingga hasil analisis data yang diperoleh dapat diandalkan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Knowledge Management (X1)	X1.1	0.433	0.333	Valid
	X1.2	0.762	0.333	Valid
	X1.3	0.345	0.333	Valid
	X1.4	0.686	0.333	Valid
	X1.5	0.722	0.333	Valid
	X1.6	0.756	0.333	Valid
	X1.7	0.607	0.333	Valid
	X1.8	0.750	0.333	Valid
	X1.9	0.830	0.333	Valid
	X2.1	0.625	0.333	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.2	0.709	0.333	Valid
	X2.3	0.758	0.333	Valid
	X2.4	0.787	0.333	Valid
	X2.5	0.619	0.333	Valid
	X2.6	0.807	0.333	Valid
	X2.7	0.771	0.333	Valid
	X2.8	0.346	0.333	Valid
	X2.9	0.703	0.333	Valid
	Y1	0.796	0.333	Valid

RESEARCH ARTICLE

Kinerja Pegawai (Y)	Y2	0.690	0.333	Valid
	Y3	0.852	0.333	Valid
	Y4	0.778	0.333	Valid
	Y5	0.771	0.333	Valid
	Y6	0.783	0.333	Valid
	Y7	0.797	0.333	Valid
	Y8	0.847	0.333	Valid
	Y9	0.782	0.333	Valid

Tabel 3 menunjukkan hasil uji validitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini. Untuk variabel *Knowledge Management* (X1), semua item (X1.1 hingga X1.9) memiliki nilai R hitung yang lebih besar dari nilai R tabel (0.333), yang menunjukkan bahwa seluruh item tersebut valid. Hal yang sama berlaku untuk variabel Lingkungan Kerja (X2), di mana semua item (X2.1 hingga X2.9) memiliki R hitung yang lebih besar dari R tabel (0.333), sehingga semuanya juga valid. Demikian pula, pada variabel Kinerja Karyawan (Y), semua item (Y1 hingga Y9) juga menunjukkan nilai R hitung yang lebih besar dari R tabel, yang mengindikasikan bahwa seluruh item valid.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keajegan atau konsistensi instrumen penelitian, yang biasanya berupa kuesioner. Uji ini bertujuan untuk memastikan apakah instrumen tersebut memberikan hasil yang konsisten jika pengukuran dilakukan berulang kali dalam kondisi yang sama.

Tabel 4. Hasil Uji Realibiltas

Variabel	Alpha Cronbach's	Batas Realibiltas	Keterangan
<i>Knowledge Management</i> (X1)	0.915	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.859	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.831	0,60	Reliabel

Tabel 4 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini. Semua variabel memiliki nilai Alpha Cronbach's yang lebih besar dari batas reliabilitas sebesar 0,60. Untuk variabel *Knowledge Management* (X1), nilai Alpha Cronbach's sebesar 0,915, untuk *Lingkungan Kerja* (X2) sebesar 0,859, dan untuk *Kinerja Karyawan* (Y) sebesar 0,831. Karena semua nilai Alpha Cronbach's lebih tinggi dari 0,60, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel.

4.1.3 Uji Regresi Berganda

Uji Analisis Regresi Berganda, atau *Multiple Regression Analysis*, adalah prosedur statistik yang digunakan untuk memodelkan hubungan antara satu variabel dependen (variabel respons) dan dua atau lebih variabel independen (variabel prediktor) dalam konteks regresi linier. Tujuan utama dari uji ini adalah untuk menentukan seberapa besar pengaruh relatif masing-masing variabel prediktor terhadap variabel respons. Berikut adalah hasil uji regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Uji Analisis Regresi Berganda

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.239	3.970		.060	.952
Knowledge Management	.362	.138	.319	2.620	.013
Lingkungan Kerja	.637	.126	.616	5.059	.000

RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan hasil koefisien regresi dalam tabel, persamaan analisis regresi berganda untuk model ini dapat disusun. Uji ini digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel dependen dan independen dalam penelitian ini serta untuk menentukan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

4.1.4 Uji Signifikansi Individual (Uji t)

Uji t adalah uji statistik yang digunakan untuk menguji apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara nilai rata-rata sampel dengan nilai yang diharapkan (nilai teoritis atau nilai populasi). Uji t juga dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah koefisien regresi dalam model regresi berganda signifikan secara statistik. Berikut adalah hasil uji t yang dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Uji T

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.239	3.970		.060	.952
Knowledge Management	.362	.138	.319	2.620	.013
Lingkungan Kerja	.637	.126	.616	5.059	.000

Berdasarkan tabel tersebut, nilai t-hitung untuk variabel *Knowledge Management* adalah 2.620, yang lebih besar dari nilai t-tabel 1.692. Selain itu, nilai p-value untuk *Knowledge Management* adalah 0.013, yang lebih kecil dari 0.05 ($0.013 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, nilai t-hitung untuk variabel *Lingkungan Kerja* adalah 5.059, yang juga lebih besar dari nilai t-tabel 1.692. Nilai p-value untuk *Lingkungan Kerja* adalah 0.000, yang lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Lingkungan Kerja* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, untuk uji F, yang dikenal sebagai pengujian secara simultan, digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh keseluruhan dari variabel independen dalam model regresi. Hasil uji F pada penelitian ini menunjukkan pengaruh simultan antara variabel-variabel yang diteliti terhadap kinerja pegawai. Adapun uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa baik model regresi mencocokkan data yang ada. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, nilai R^2 adalah 0.761 atau 76.1%, yang berarti bahwa sekitar 76.1% variasi atau perubahan pada kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel *Lingkungan Kerja* dan *Knowledge Management*. Sisanya, yaitu 23.9%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, pengujian dengan uji t menunjukkan bahwa variabel *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Luwu Utara. Nilai t-hitung untuk *Knowledge Management* adalah 2.620, yang lebih besar dari nilai t-tabel 1.692, dan p-value yang diperoleh adalah 0.013, yang lebih kecil dari 0.05 ($0.013 < 0.05$). Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima, yang menunjukkan bahwa *Knowledge Management* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks ini, *Knowledge Management* merujuk pada proses pengelolaan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai, seperti berbagi informasi, pengalaman, dan keterampilan dalam organisasi. Teori yang mendasari pengaruh *Knowledge Management* terhadap kinerja pegawai sejalan dengan teori *Resource-Based View* (RBV), yang menyatakan bahwa pengetahuan organisasi merupakan sumber daya yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Selanjutnya, hasil uji t juga menunjukkan bahwa variabel *Lingkungan Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Luwu Utara. Nilai t-hitung untuk *Lingkungan Kerja* adalah 5.059, yang lebih besar dari nilai t-tabel 1.692, dan nilai p-value yang diperoleh adalah 0.000, yang lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$).

RESEARCH ARTICLE

0.05). Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa *Lingkungan Kerja* berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima, yang menunjukkan bahwa *Lingkungan Kerja* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di organisasi ini. Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai, di mana lingkungan yang kondusif, baik dari segi fisik maupun sosial, dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan produktivitas pegawai. Secara simultan, *Knowledge Management* dan *Lingkungan Kerja* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, kedua variabel tersebut, ketika dianalisis bersama, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam model regresi ini.

5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Luwu Utara. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t-hitung untuk *Knowledge Management* sebesar 2.620, yang lebih besar dari t-tabel 1.692, serta p-value sebesar 0.013, yang lebih kecil dari 0.05. Selain itu, *Lingkungan Kerja* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung sebesar 5.059, yang lebih besar dari t-tabel 1.692, dan p-value 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Ketika kedua variabel tersebut dianalisis secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa keduanya berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F-hitung 52.512, yang lebih besar dari nilai F-tabel 3.285, serta p-value yang lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan temuan tersebut, saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Luwu Utara adalah untuk memperkuat sistem manajemen pengetahuan (*Knowledge Management*). Dinas tersebut sebaiknya memperbaiki sistem berbagi informasi, memberikan pelatihan rutin, dan mendorong komunikasi yang lebih efektif antar pegawai. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan keterampilan pegawai dalam menjalankan tugas mereka, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

6. Referensi

- Adzima, F., & Sjahrudin, H. (2019). Pengaruh knowledge management terhadap kinerja pegawai. *Jurnal organisasi dan manajemen*, 1(1).
- Andrian, A. D., Mulyana, A., Widanandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., ... & Dewi, I. C. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 1, 1-216.
- Davidson, P., & Rowe, J. (2009). Systematising knowledge management in projects. *International Journal of Managing Projects in Business*, 2(4), 561-576.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23.
- Gunawan, I. (2016). Metode penelitian kuantitatif. *Retrieved June, 7, 2017*.
- Khan, R. A., & Quadri, S. K. (2012). Dovetailing of business intelligence and knowledge management: An integrative framework. In *Information and Knowledge Management* (Vol. 2, No. 4, pp. 1-6).

RESEARCH ARTICLE

- Krisnawida, M., SUNDJOTO, S., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bangkalan. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 7(3), 62-79.
- Kurniawan, F. (2018). *Pengaruh knowledge management dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada tenaga kependidikan Universitas x Yogyakarta)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Laoh, C. F. (2016). Pengaruh manajemen pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada PT. National Nobu Bank area Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4).
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.
- Rivai, V. (2006). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik.
- Saputra, D. (2012). Analisis Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Dystar Colours Indonesia.
- Sarip, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Abc Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 94-111.
- SHOFA, S., & DJASTUTI, I. (2013). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Room Division Hotel Patra Jasa Semarang* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Wibowo, W. (2013). technology transfers and Knowledge Management in developing economies: case study of an indonesian manufacturer. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 9(4), 5-28.
- Winarto, W. W. A. (2020). Pengaruh knowledge management terhadap Peningkatan kinerja umkm dengan kompetensi Sebagai variabel moderasi. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(2), 141-157.