

Pengaruh *Employee Empowerment* Dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Widi Putri Sulastr^{1*}, Junaeda², Tamin³

^{1,2,3*} Universitas Muhammadiyah Mamuju Indonesia

ARTICLE INFO



ISSN: 2620-6196
Vol. 8 Issue 2 (2025)

Article history:

Received - July 12, 2025

Revised - July 20, 2025

Accepted - 02 Augst 2025

Email Correspondence:

widiputrisulastr@gmail.com,

edha.doraemon92@gmail.com,

taminbarca20@gmail.com

Keywords:

Employee Empowerment, Knowledge Management, Kinerja Pegawai

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee empowerment* dan *knowledge management* terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat dengan jumlah 410 pegawai. Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh 80 responden dengan teknik incidental sampling. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji kualitas data. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan uji hipotesis menggunakan uji parsial (t), uji simultan (F), dan analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee empowerment* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai ($t_{hitung} 3,824 > t_{tabel} 1,911$; $B1X_1=0,322$; sig. 0,000 < 0,05). *Knowledge Management* juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial ($t_{hitung} = 3,597 > t_{tabel} = 1,911$; $B2X_2=0,394$; sig. 0,001 < 0,05). *Employee empowerment* dan *knowledge management* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat ($F_{hitung} 27,773 > F_{tabel} 3,115$; sig 0,000 < 0,05), dengan kontribusi sebesar 41,9%. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberdayaan dan pengelolaan pengetahuan berperan penting dalam peningkatan kinerja, meskipun masih terdapat 58,1% pengaruh dari faktor lain di luar model penelitian ini.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen sentral dalam setiap organisasi, baik sektor publik maupun swasta. SDM tidak hanya bertindak sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai perencana dan pengendali berbagai aktivitas organisasi. Zainal dkk., (2020:13) menjelaskan Kesuksesan capaian sebuah institusi penentunya yakni kualitas tenaga kerja yang dimilikinya, bukan semata oleh kuantitasnya. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga kerja secara strategis, terstruktur, dan terukur menjadi prasyarat utama untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dari organisasi.

Dalam konteks pembangunan nasional, pemerintah Indonesia menetapkan pembangunan SDM sebagai prioritas utama, dengan memberikan perhatian khusus pada sektor kesehatan dan pendidikan. Hal ini tercermin dalam pernyataan sejumlah pemangku kepentingan nasional yang menekankan pentingnya sektor kesehatan sebagai fondasi utama dalam peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (pab-indonesia.co.id). Penekanan tersebut diperkuat oleh pernyataan Wakil Ketua MPR yang menyebutkan bahwa pembangunan SDM seharusnya diawali dari kesehatan dan pendidikan, bukan dari infrastruktur. Tanpa kesehatan yang baik, aspek lain seperti kekayaan, jabatan, maupun status

sosial menjadi tidak berarti (mpr.go.id).

Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009, menekankan tujuan dari pembangunan kesehatan agar menumbuhkan kesadaran, mendorong kemauan, serta meningkatkan kemampuan individu dalam menjalani pola hidup sehat, guna mewujudkan tingkat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Peningkatan kesehatan masyarakat secara langsung menjadi investasi jangka panjang dalam membentuk SDM yang produktif dan kompetitif. Dalam sektor pemerintahan, SDM dikenal sebagai Aparatur Sipil Negara, sebagaimana tertuang melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Pasal 1 Ayat 2 yang menyebutkan Aparatur Sipil Negara (ASN) itu terdiri atas dua kualifikasi yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Untuk mengukur dan mengelola kinerja ASN, pemerintah menerapkan pendekatan manajemen kinerja berbasis sasaran, yang merupakan proses berkelanjutan untuk meningkatkan efektivitas kinerja individu maupun kelompok agar selaras dengan tujuan organisasi. Ruky (2022:5) menegaskan bahwa manajemen kinerja berfokus pada pencapaian hasil yang terukur dan relevan sebagai bentuk kontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Konsep ini dioperasionalkan melalui peraturan seperti Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022, yang mengatur sistem penilaian kinerja ASN secara objektif, terukur, dan akuntabel.

Kiraman dkk., (2024:273) menjelaskan bahwa “Kinerja Aparatur Sipil Negara mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai keahlian mereka, pentingnya kinerja ini terletak pada fungsinya untuk menilai sejauh mana ASN mampu menjalankan tanggung jawab yang diberikan.” Untuk mencapai kinerja yang optimal, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor internal yang dapat menunjang efektivitas kerja. Megawangi dkk., (2023:6) mengidentifikasi dua faktor penting, yaitu employee empowerment dan knowledge management, sebagai penentu utama dalam peningkatan kinerja pegawai. Employee empowerment mencakup pemberian wewenang, tanggung jawab, dan pengembangan keterampilan pegawai agar dapat berkontribusi secara aktif. Sementara itu, knowledge management berfokus pada pengelolaan, berbagi, dan pemanfaatan pengetahuan secara efektif.

Secara harfiah, empowerment asalnya itu dari kata daya yang maknanya mampu melaksanakan sesuatu atau bertindak” (Setyanti dkk., 2022:1952). Menurut Azzawy & Kusmiyanti, (2023:242) “Employee empowerment merujuk pada pemberian wewenang, tanggung jawab, serta dukungan yang memungkinkan pegawai terlibat aktif dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas.” Selanjutnya Pashar & Dwiantoro, (2020:126) menambahkan bahwa empowerment digunakan sebagai salah satu strategi transformasi organisasi pelayanan kesehatan untuk dapat meningkatkan tanggung jawab, motivasi, dan komitmen pegawai terhadap tugas atau pekerjaan mereka.

Kiraman dkk., (2024:274) menyatakan employee empowerment berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama dalam pencapaian standar kerja yang ditetapkan organisasi. Pemberdayaan pegawai tidak hanya mencakup pelimpahan wewenang formal, tetapi juga berkaitan dengan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan, peningkatan kepercayaan diri,

serta pengambilan keputusan secara mandiri. Arifin (2024:76) memperkuat hal tersebut dengan menyimpulkan *employee empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berbeda dengan temuan Masoko dkk., (2022:194) yang melaporkan *employee empowerment* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan ini menunjukkan kesenjangan penelitian yang relevan untuk dikaji lebih lanjut guna memperoleh pemahaman lebih komprehensif terhadap variabel tersebut.

Sementara itu, *knowledge management* juga berperan strategis dalam mendorong kinerja pegawai, khususnya melalui penyediaan akses informasi yang cepat dan relevan dalam mendukung pengambilan keputusan. Pradhana dkk., (2024:99) menyatakan *knowledge management* sebagai proses sistematis mengatur, menyimpan, dan memanfaatkan pengetahuan guna meningkatkan kinerja. Hal ini diperkuat oleh Panungkelan (2020:38) yang menyatakan bahwa *knowledge management* yang baik berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan serupa disampaikan Sari dkk., (2021:104) menyimpulkan bahwa “*knowledge management* memiliki korelasi positif signifikan pada kinerja pegawai. Namun, Auliana & Achmad (2023:663) melaporkan meskipun pengaruhnya bersifat positif, hubungan antara *knowledge management* dan kinerja pegawai tidak signifikan. Perbedaan temuan ini mengindikasikan adanya kesenjangan yang perlu dikaji lebih dalam agar diperoleh pemahaman yang utuh mengenai peran *knowledge management* dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini diselenggarakan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Provinsi Sulawesi Barat, yang berperan sebagai institusi pelayanan kesehatan publik dengan tanggung jawab utama memberikan layanan medis kepada masyarakat secara menyeluruh, baik melalui rawat jalan, rawat inap, maupun unit gawat darurat. Berdasarkan Profil Resmi RSUD Provinsi Sulawesi Barat, (2024) rumah sakit ini mengusung nilai-nilai pelayanan "Salam, Senyum, Sapa, Energik, Harmonis, Akuntabel, Tertib (SEHAT)" dengan motto "Anda Puas Kami Bahagia", sebagai pedoman perilaku dalam pelayanan.

Berdasarkan pengamatan selama kurang lebih tiga pekan di Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat, ditemukan fenomena kinerja pegawai belum menunjukkan hasil optimal. Hal ini tercermin dari lemahnya komunikasi antar unit, rendahnya tingkat kepercayaan pada pimpinan, serta minimnya keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Kondisi ini menggambarkan belum optimalnya implementasi *employee empowerment*, yang seharusnya mampu meningkatkan motivasi, rasa memiliki, dan kontribusi pegawai dalam organisasi. Azzawy & Kusmiyanti (2023:244) menyatakan pegawai yang merasa kurang diberdayakan cenderung merasa tidak dihargai, mengalami demotivasi, dan menunjukkan kinerja rendah, dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap kualitas layanan publik.

Selain itu, praktik *knowledge management* di Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat juga belum berjalan secara efektif, sehingga turut menjadi faktor penghambat dalam peningkatan kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh minimnya budaya berbagi pengetahuan, rendahnya pemanfaatan informasi medis terbaru, serta keterbatasan akses terhadap data dan prosedur

operasional penting. Padahal, pengelolaan pengetahuan yang terstruktur dapat memperkuat kompetensi dan kinerja pegawai. Fikri dkk., (2024:66) menegaskan bahwa peningkatan potensi individu dalam organisasi memerlukan pendekatan pelatihan (coaching) berbasis knowledge management, guna mendorong peningkatan kinerja secara signifikan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh Employee Empowerment Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Populasi menurut Sugiyono, (2021:126) adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. populasi yang digunakan adalah adalah Aparatur Sipil Negara RSUD Provinsi Sulawesi Barat yang terdiri dari PNS 394 orang, dan PPPK 16 orang, maka jumlah populasi penelitian ini 410 orang. Sampel menurut Sugiyono, (2021:127) “adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi dan betul-betul representatif untuk mewakili populasi dalam memberi keterangan atau informasi”. Dalam menentukan sampel peneliti menggunakan teknik sampling total “dimana keseluruhan anggota populasi dijadikan sampel atau responden pemberi informasi” (Sugiyono, 2021:134). Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, rumus ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel minimum dari populasi terbatas yang bertujuan mengestimasi proporsi populasi (Ibrahim, 2023:145). Hasil perhitungan rumus Slovin diatas menunjukkan bahwa jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 80,39 dibulatkan menjadi 80 responden. Selanjutnya penentuan sampel menggunakan teknik sampling incidental atau “siapaapun yang bertemu peneliti secara kebetulan yang peneliti anggap cocok dengan karakteristik sampel yang di tentukan sebelumnya” (Ibrahim, 2023:153). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, analisis dokumen, dan pembagian kuesioner.

Data yang telah dikumpulkan harus melalui tahapan pengujian kualitas instrumen penelitian yakni uji validitas dan uji reliabilitas untuk melihat keefektivitan dan konsistensi item kuesioner yang dipergunakan sebagai alat ukur. Setelah dinyatakan berkualitas, dapat dilakukan pengujian selanjutnya yakni pengujian melalui analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan alat uji t (Parsial), uji F (Simultan) dan uji koefisien determinasi (R²).

Hasil

Uji Validitas

Tahap yang dilakukan adalah pengujian instrument data kuesioner yang telah dikumpulkan. Instrumen kuesioner dinyatakan baik dan layak jika instrumen memenuhi kriteria utama yakni valid.

Table 1. Hasil Pengujian Validitas Data Instrumen Penelitian

Variabel	Item Pernyataan	<i>F</i> _{hitung}	<i>F</i> _{tabel}	Keputusan
<i>Employee Empowerment</i> [X ₁]	P-X1.1	0,734	0,220	Valid
	P-X1.2	0,665	0,220	Valid
	P-X1.3	0,783	0,220	Valid
	P-X1.4	0,822	0,220	Valid
	P-X1.5	0,815	0,220	Valid

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Knowledge Management [X ₂]	P-X1.6	0,759	0,220	Valid
	P-X1.7	0,723	0,220	Valid
	P-X1.8	0,730	0,220	Valid
	P-X2.1	0,685	0,220	Valid
	P-X2.2	0,624	0,220	Valid
	P-X2.3	0,577	0,220	Valid
	P-X2.4	0,535	0,220	Valid
	P-X2.5	0,644	0,220	Valid
	P-X2.6	0,666	0,220	Valid
	P-X2.7	0,451	0,220	Valid
Kinerja Pegawai [Y]	P-X2.8	0,511	0,220	Valid
	P-Y.1	0,664	0,220	Valid
	P-Y.2	0,788	0,220	Valid
	P-Y.3	0,754	0,220	Valid
	P-Y.4	0,769	0,220	Valid
	P-Y.5	0,862	0,220	Valid
	P-Y.6	0,824	0,220	Valid
	P-Y.7	0,631	0,220	Valid
P-Y.8	0,692	0,220	Valid	

Sumber: Data primer setelah analisis, 2025

Dari tabel 1 di atas, disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan dalam setiap variabel, menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,220). Hal ini menunjukkan seluruh instrumen penelitian valid, karena mampu merepresentasikan variabel yang diukur secara tepat. Dengan demikian, data telah memenuhi syarat validitas dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi dan stabilitas dalam mengukur variabel. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memberikan hasil yang konsisten meskipun digunakan berulang kali dalam kondisi yang serupa (Sugiyono, 2022:176).

Table 2. Hasil Pengujian Reliabilitas Data Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Standard Cronbach's Alpha	Keputusan
[X1] <i>Employee Empowerment</i>	0,875	0,60	Reliabel
[X2] <i>Knowledge Management</i>	0,680	0,60	Reliabel
[Y] Kinerja Pegawai	0,880	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer setelah analisis, 2025.

Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Yakni, sebesar 0,875 untuk variabel *Employee Empowerment* (X1). Sebesar 0,680 untuk variabel *Knowledge Management* (X2). serta sebesar 0,880 untuk variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis reliabilitas cronbach's alpha ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan instrumen yang digunakan dalam kegiatan riset ini memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat diandalkan. Dengan demikian, seluruh instrumen yang diajukan dinyatakan reliabel, sehingga data layak digunakan dan memenuhi syarat untuk proses analisis data.

Hasil Uji Regresi

Setelah data penelitian dinyatakan valid dan reliabel, selanjutnya dilakukan uji regresi linear berganda untuk melihat hubungan antara variabel bebas terhadap terikat. Pada regresi berganda prediktor variabel yang dilihat korelasinya dalam menjelaskan dependen variabel. Persamaan regresi linear berganda: $Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$

Table 3. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,739	3,345		3,509	0,001
	Employee Empowerment	0,322	0,084	0,385	3,824	0,000
	Knowledge Management	0,394	0,110	0,361	3,579	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer setelah analisis, 2025

Memperoleh model persamaan regresi berikut:

$$Y = 11,739 + 0,322 (X_1) + 0,394 (X_2) + e$$

Nilai konstanta (α) sebesar 11,739 menunjukkan apabila tidak terdapat pengaruh dari variabel employee empowerment dan knowledge management atau kedua variabel tersebut bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat diprediksi nilainya sebesar 11,739.

Nilai koefisien regresi untuk Employee Empowerment (B_1X_1) adalah 0,322 menunjukkan adanya korelasi positif antara employee empowerment terhadap kinerja pegawai. Artinya setiap peningkatan satu satuan variabel employee empowerment akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,322 dengan asumsi variabel lain dalam tetap konstan atau bernilai nol.

Nilai koefisien regresi untuk Knowledge Management (B_2X_2) adalah 0,394 menunjukkan adanya hubungan positif antara knowledge management dengan kinerja pegawai. Artinya setiap peningkatan satu satuan variabel knowledge management akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,394 dengan asumsi variabel lain dalam tetap konstan atau bernilai nol.

Uji Hipotesis

Hasil Uji-t

Table 4. Hasil Uji t (Uji Parial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,739	3,345		3,509	0,001
	Employee Empowerment	0,322	0,084	0,385	3,824	0,000

	Knowledge Management	0,394	0,110	0,361	3,579	0,001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data primer setelah analisis, 2025

Berdasarkan analisis coefficients pada tabel 4, pengujian secara individual antara employee empowerment diperoleh nilai thitung (3,824) > ttabel (1,911) artinya secara parsial employee empowerment memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut B1X1 (0,322) yang mengkonfirmasi arah pengaruhnya positif. serta, nilai Sig. (0,000) < p-value (0,05) yang mengidentifikasi korelasinya signifikan secara statistik. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa “Employee empowerment berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat.” Dengan demikian, hasil analisis ini mendukung dan membuktikan hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau di terima.

Berdasarkan analisis coefficients pada tabel 4, pengujian secara individual antara knowledge management diperoleh nilai thitung (3,579) > ttabel (1,911) artinya secara parsial knowledge management memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, B2X2 (0,394) yang mengkonfirmasi arah pengaruhnya positif. Serta, nilai Sig. (0,001) < p-value (0,05) yang mengidentifikasi korelasinya signifikan secara statistik. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa “Knowledge management berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat.” Dengan demikian, hasil analisis ini mendukung dan membuktikan hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau di terima.

Hasil Uji-F

Pada dasarnya, Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan pada model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Berikut hasil analisis data yang diperoleh.

Table 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	437,669	2	218,834	27,773	0,000 ^b
	Residual	606,719	77	7,879		
	Total	1044,388	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Knowledge Management, Employee Empowerment						

Sumber: Data primer setelah dianalisis, 2025.

Berdasarkan Analisis of Variance tabel 5, pengujian secara simultan antara prediktor variabel terhadap dependent variabel, menghasilkan nilai Fhitung (27,773) > Ftabel (3,115) yang secara serempak *employee empowerment* dan *knowledge management* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya nilai Sig. (0,000) < p-value (0,05) yang mengkonfirmasi korelasinya signifikan secara statistik. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa “*Employee empowerment* dan *knowledge management* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat.” Dengan demikian, hasil analisis ini mendukung dan membuktikan hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau di terima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana variasi variabel independent mampu menjelaskan variabel dependen. Berikut hasil yang diperoleh.

Table 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Hasil Analisis Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,647 ^a	0,419	0,404	2,807
a. Predictors: (Constant), Knowledge Management, <i>Employee Empowerment</i>				

Sumber: Data primer setelah dianalisis peneliti, 2025

Berdasarkan analisis Model Summary yang disajikan Tabel 6, diperoleh angka sebesar 0,419. Angka ini berada dalam rentang 0,400–0,599 yang menurut kategori interpretasi termasuk tingkat korelasi “Sedang”. Hal ini mengindikasikan bahwa *employee empowerment* dan *knowledge management* hanya mampu menjelaskan sebesar 41,9% variasi yang terjadi pada variabel kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Artinya, masih terdapat 58,1% variabel lain yang dapat berkontribusi terhadap variabel kinerja pegawai namun belum dijelaskan dalam penelitian ini..

Pengaruh Employee Empowerment Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengolahan analisis data melalui uji statistik t menunjukkan bahwa “Employee empowerment berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat.” Hal ini teridentifikasi melalui analisis coefficients statistik t yang menunjukkan nilai thitung sebesar 3,824 yang lebih besar dibandingkan nilai ttabel sebesar 1,911. Selain itu, nilai Sig. 0,000 berada jauh di bawah p-value 0,05 dan koefisien regresi yang positif sebesar 0,322 yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan dalam employee empowerment secara langsung akan meningkatkan kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat pemberdayaan yang diterima pegawai, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan saat bekerja.

Hasil penelitian ini konsisten dan memperkuat bukti empiris sebelumnya yang dilakukan oleh Azzawy & Kusmiyanti (2023), Hapsari (2023), Pramono dkk., (2024), serta Widya dkk., (2024) yang secara umum menyimpulkan bahwa employee empowerment memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja pegawai. Ketika pegawai diberi wewenang dalam pengambilan keputusan, merasa dipercaya, dan dilibatkan dalam proses organisasi, hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja, rasa tanggung jawab, serta loyalitas terhadap institusi. Dengan demikian, employee empowerment menjadi strategi manajerial yang efektif dalam mendorong peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengolahan analisis data melalui uji statistik t menunjukkan bahwa “Knowledge management berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat.” Hal ini teridentifikasi melalui analisis coefficients statistik t yang menunjukkan nilai thitung sebesar 3,579 yang lebih besar dibandingkan nilai ttabel sebesar 1,911. Selain itu, nilai Sig. 0,001 berada jauh di bawah p-value 0,05 dan nilai koefisien regresi yang positif sebesar 0,394 yang mengindikasikan semakin intensif dan terstruktur pelaksanaan knowledge management, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dapat dihasilkan secara

keseluruhan. Knowledge management yang efektif membantu pegawai mengakses informasi relevan, meningkatkan efisiensi kerja, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini konsisten dan memperkuat bukti empiris sebelumnya yang dilakukan oleh Asriwati dkk., (2021), Rembang dkk., (2023), Fikri dkk., (2024), serta Pradhana dkk., (2024). yang secara umum menyatakan bahwa manajemen pengetahuan yang baik yang mencakup proses identifikasi, dokumentasi, penyimpanan, serta distribusi informasi berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Knowledge management juga dianggap sebagai fondasi untuk membangun budaya organisasi yang adaptif dan inovatif. Ketika pengetahuan dikelola secara terstruktur, hal ini mendorong transfer keahlian antar individu, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Pengaruh Employee Empowerment Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengolahan analisis data melalui uji statistik F menunjukkan bahwa “Employee empowerment dan knowledge management berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat.” Hal ini teridentifikasi melalui analysis of variance yang menunjukkan nilai Fhitung sebesar 27,773 yang lebih besar dibandingkan nilai Ftabel 3,115. Serta, nilai Sig. 0,000 berada jauh di bawah p-value 0,05. Temuan ini menunjukkan kombinasi antara employee empowerment dan knowledge management mampu memberikan kontribusi kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan. Employee empowerment berperan dalam memberikan kepercayaan, pelibatan, dan otonomi kepada pegawai dalam pelaksanaan tugas, sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab dan motivasi kerja. Sementara itu, knowledge management menyediakan sistem pendukung informasi dan pembelajaran yang memungkinkan pegawai bekerja lebih efisien, terarah, dan inovatif.

Namun demikian, hasil analisis koefisien determinasi melalui nilai R Square menunjukkan bahwa employee empowerment dan knowledge management secara serempak hanya menjelaskan sebesar 41,9% variasi dalam kinerja pegawai, sedangkan 58,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Temuan ini mencerminkan bahwa kinerja pegawai merupakan fenomena kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, seperti kondisi organisasi (sumber daya, kepemimpinan, kompensasi, dan struktur), faktor psikologis (sikap, motivasi, dan kepribadian), serta aspek individual seperti latar belakang sosial, pengalaman, usia, dan gender. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai tidak dapat hanya difokuskan pada pemberdayaan dan pengelolaan pengetahuan, melainkan membutuhkan pendekatan multidimensional yang holistik. Manajemen rumah sakit disarankan untuk merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang komprehensif, sekaligus mendorong penelitian lanjutan guna mengeksplorasi variabel-variabel lain yang relevan agar diperoleh pemahaman yang lebih utuh terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam konteks pelayanan publik

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah di deskripsikan sebelumnya, yang dibuktikan melalui hasil analisis data dan dikaitkan dengan rumusan masalah serta literatur relevan yang dibahas sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini: Terbukti bahwa “employee empowerment berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat”. Hal ini ditunjukkan dari nilai thitung (3,824) > ttabel (1,911). b1X1 bernilai (0,322), dan nilai Sig. (0,000) < p-value (0,05). Dengan demikian disimpulkan, hipotesis pertama dinyatakan di terima. Terbukti bahwa “knowledge management berpengaruh positif dan

signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat”. Hal ini ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} (3,579) > t_{tabel} (1,911)$. $B2X2$ bernilai (0,394), dan nilai $Sig. (0,001) < p\text{-value} (0,05)$. Dengan demikian disimpulkan, hipotesis kedua dinyatakan di terima. Terbukti bahwa “Employee empowerment dan knowledge management berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat”. Hal ini ditunjukkan dari nilai $F_{hitung} (27,773) > F_{tabel} (3,115)$. Serta nilai $Sig. (0,000) < p\text{-value} (0,05)$. Dengan demikian disimpulkan, hipotesis ketiga dinyatakan di terima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut: Pihak manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat disarankan untuk mengintegrasikan strategi employee empowerment secara lebih sistematis, antara lain melalui pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, pemberian otonomi kerja, serta penciptaan iklim kerja yang partisipatif. Di samping itu, penguatan knowledge management perlu menjadi prioritas, khususnya dalam pengembangan sistem informasi terstruktur, penyelenggaraan pelatihan berbasis pengetahuan, serta pemanfaatan teknologi digital untuk mendukung penyimpanan, akses, dan diseminasi informasi secara efisien. Pegawai diharapkan dapat memaksimalkan peluang pemberdayaan yang tersedia dengan menunjukkan sikap proaktif, kolaboratif, serta bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Keterlibatan dalam proses pembelajaran berkelanjutan dan partisipasi aktif dalam berbagi pengetahuan, baik secara formal maupun informal, menjadi elemen penting dalam peningkatan kinerja individual maupun kolektif dalam organisasi. Mengacu pada hasil koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi employee empowerment dan knowledge management sebesar 41,9% terhadap kinerja pegawai, maka disarankan agar penelitian mendatang mengeksplorasi variabel-variabel lain yang berpotensi berpengaruh, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, serta faktor psikologis. Penggunaan pendekatan mixed methods serta perluasan objek penelitian ke instansi pelayanan publik lainnya juga direkomendasikan guna memperoleh pemahaman yang lebih holistik dan hasil penelitian yang memiliki tingkat generalisasi lebih tinggi dalam konteks organisasi publik.

Referensi :

- Arifin, Z. N. (2024). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Psychological Empowerment Terhadap Kinerja Perawat Aparatur Sipil Negara (ASN) Poli Rawat Jalan Di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal [Universitas Pancasakti Tegal]. In SKRIPSI.
- Asriwati, Crystandi, M., & Fuqon, I. (2021). Pengaruh Faktor Knowledge Management terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Haji Medan Tahun 2020. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 1584–1595.
- Auliana, I., & Achmad, N. (2023). Pengaruh Knowledge Management, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerjaaryawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Gendhis Multi Manis. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(4), 654–667.
- Azzawy, H. S., & Kusmiyanti. (2023). Pengaruh Empowerment terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas III Rangkasbitung. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, 12(02).
- Dewi, R. V. K., Pujiati, H., Affandi, A., Sunarsi, D., & Asrini. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. CV. Insan Cendekia Mandiri.

- Fajrian, S., Darna, N., & Setianingsih, W. (2021). Pengaruh Employee Empowerment Terhadap Kinerja Pegawai CV. Sandy Persada Kota Banjar. *Business Management & Entrepreneurship Journal*, 3(3), 75–79.
- Ferils, M. (2023). Buku Ajar Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Ruang Karya Bersama.
- Fikri, N., Kurniawat, N. D., Qur'aniati, N., & Prayoga, D. H. (2024). Knowledge Management sebagai Upaya Mengembangkan Kinerja Perawat dalam MAKP TIM. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 10(1), 64–76.
- Hapsari, S. A. (2023). Pengaruh Employee Empowerment Terhadap Employee's Performance Bisnis Fashion Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(3), 3937–3948.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ed. Revisi)*. PT. Bumi Aksara.
- Ibrahim, A. (2023). *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis Islam (Ed. Revisi)*. PT. Bumi Aksara.
- Keputusan Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 3215 Tahun 2022 Tentang Penetapan Standar Pelayanan, Poli Pelayanan, dan Jadwal Pelayanan pada RSUD Provinsi Sulawesi Barat, (2022).
- Kiraman, Sapiri, M., & Adha, W. M. (2024). Analisis Pengaruh Employee Empowerment, Kecerdasan Intelektual dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. *Al-Buhuts (E-Jurnal)*, 20(1), 272–310.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Masoko, S. Y. J., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Pemberdayaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 186–195.
- Megawangi, Y. A., Sari, M. W., & Azka, B. P. (2023). Pengaruh Empowerment Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Prof.Dr.H.B. Saanin Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Digital*, 1(2), 1–15.
- Menon, S. (2001). Employee Empowerment: An Integrative Psychological Approach. *Applied Psychology: An International Review*, 50(1), 153–180. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00052>
- mpr.go.id. Sosialisasi Germas, Syarief Hasan : Pendidikan dan Kesehatan Prioritas Utama. Website. Retrieved January 7, 2025, from <https://www.mpr.go.id/berita/Sosialisasi-Germas,-Syarief-Hasan--Pendidikan-dan-Kesehatan-Prioritas-Utama>
- Novita Sari. (2021). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan [Islam Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan]. In SKRIPSI.
- pab-indonesia.co.id. Pendidikan dan kesehatan Jadi Kunci Pembangunan SDM. Website. Retrieved January 7, 2025, from <https://pab-indonesia.co.id/news/detail/23803/pendidikan-dan-kesehatan-jadi-kunci-pembangunan-sdm>
- Panungkelan, W. M. (2020). Pengaruh Knowledge Management dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado. *Productivity*, 1(1), 37–45.
- Parechinensis, C. (2023). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Aston Makassar [Universitas Fajar]. In SKRIPSI.

- Pashar, I., & Dwiantoro, L. (2020). Pengaruh Empowerment Terhadap Pengambilan Keputusan Perawat: Kajian Literature Review. *Journal of Holistic Nursing Science*, 7(2), 124–132.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Pinasti, P., & Urdin, H. (2022). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Bima. *MOTIVASI: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 122–129.
- Pradana, A. W., & Perkasa, D. H. (2024). Manajemen Sdm Internasional: Mengelola Kekuatan Tenaga Kerja Global Dengan Knowledge Managemen. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 97–105.
- Pradhana, R. A., Widhianingrum, W., & Wardhani, D. P. (2024). Pengaruh Knowledge Management, Skill, dan Work Attitude Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wiratama Putra Manunggal Badegan, Ponorogo. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 12326–12340.
- Pramono, E., Priatna, D. K., & Jusdijachlan, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Rumah Sakit Kesehatan Kerja Provinsi Jawa Barat). *Jurnal Greenation Ilmu Akuntansi*, 2(3), 214–221.
- Profil RSUD Sulawesi Barat. (2024). Profil Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat 2024.
- Purukan, W. I. Z., Lengkong, V. P. K., & Roring, F. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Beban Kerja dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Efektivitas Kerja Ground Staff PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 89–99.
- Ramadian, A., Rizan, M., & Suhud, U. (2021). *Manajemen Strategi Pengembangan Aparatur Negara*. Ahlimedia Press.
- Rembang, A. A., Kaseke, M. M., & Kepel, B. J. (2023). Pengaruh Knowledge Management Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Utama Spesialis Mata SMEC Manado. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(2), 626–636.
- Rezeki, F., Yusup, M., Haslinah, Pratiwi, E. A., Afriza, Ansori, Sumarni, Nurjaya, Wardhana, A., Basalamah, I., Adriana, N. P., Ismail, J. K., Napitupulu, M., Irianti, & Rasyid, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. In Book Chapter. CV. Media Sains Indonesia.
- Ruky, A. S. (2022). *Manajemen Kinerja SDM Untuk Era Revolusi Industri 4.0 (Edisi 1)*. Penerbit Andi.
- Sari, A. N., Sulolipu, A. M., & Mutthalib, N. U. (2021). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Sulawesi Selatan. *Window of PublicHealth Journal*, 2(1), 97–106.
- Setyanti, S. W. L. H., Singgih, M., & Azizah, N. (2022). Pengaruh Empowerment, Self Efficacy, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 5(2), 1951–1959.
- Sudaryono. (2023). *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method (Edisi Ke-2)*. PT.Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. CV Alfabeta.
- Taryaman, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. DEEPUBLISH.

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Wibowo. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Tumbuhnya Generasi Mileneal di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Widya, R., Nirwasita, D., & Farida, H. (2024). Pemberdayaan SDM Untuk Meningkatkan Performa Karyawan Di Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Sidoarjo. *Jurnal PEDAMAS (Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 2(2), 459–466.
- Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Fungsional Teoretis dan Aplikatif*. Rajawali Pers.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.