

SKRIPSI

**PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN, KOMPETENSI, DAN
PENGALAMAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
MEDIASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI JAKARTA UTARA**



DISUSUN OLEH:

NICHOLAS TAN

115170228

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Nicholas Tan
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170228
Program Studi : Jurusan Manajemen/ Manajemen SDM
Alamat :
Telp.
HP.

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 12 - July - 2021



Nicholas Tan

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

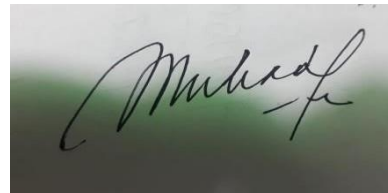
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Nicholas Tan
NIM : 115170228
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : **Sumber Daya Manusia**
JUDUL SKRIPSI : *Pengaruh Manajemen Pengetahuan,
Kompetensi, Pengalaman Kerja serta Motivasi
Kerja sebagai mediasi terhadap Kinerja Pegawai
di Jakarta utara*

Jakarta, 12 Juli 2021

Dosen Pembimbing,

A rectangular box containing a handwritten signature in black ink. The signature is cursive and appears to read 'M. Tony Nawawi'.

(M. Tony Nawawi Drs., M.M.)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

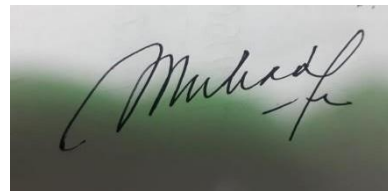
NAMA : NICHOLAS TAN
N. P. M. : 115170228
PROGRAM/JURUSAN : EKONOMI/ MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN, KOMPETENSI,
PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
MEDIASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI JAKARTA
UTARA.

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Kompherensif tanggal 26 July 2021 dan dinyatakan lulus,
dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : - Khairina Natsir Dra., M.M.
2. Anggota Penguji : - M. Tony Nawawi Drs., M.M.
- RR. Kartika Nuringsih S.E., M.Si

Jakarta, 26 July 2021

Pembimbing,



(M. Tony Nawawi Drs., M.M.)

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS

JAKARTA

(A) Nicholas Tan (115170228)

(B) EFFECT OF KNOWLEDGE MANAGEMENT, COMPETENCY, WORK EXPERIENCE AND WORK MOTIVATION AS MEDIATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN NORTH JAKARTA

(C) XII 81 pages, 2021, 20 table, 6 pictures.

(D) HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

(E) Abstract: This study aims to determine and predict the effect of Knowledge Management, Competence, Work Experience and Work Motivation as a mediation on Employee Performance in North Jakarta. The population in this study were 57 employees who worked in the north Jakarta area. In sampling, the researcher uses non-probability sampling where members or members of the population do not have the same opportunity to be selected or where the sampling or selection of samples is not based on the law of probability and there is no equal opportunity for members to remain selected. Then the researcher will use purposive sampling because the researcher has found adequate information related to the research so that using this sampling technique will help researchers to get a good and correct sample. In testing the data, researchers used SmartPLS 3. The results showed that Knowledge Management and Competence had a positive effect on employee performance, work experience did not have a positive effect on employee performance in north Jakarta, the last one that work motivation also did not have a positive effect on connecting the independent variables to the dependent variable. namely Employee Performance.

Keywords: Knowledge Management, Competence, Work Experience, Work Motivation, Employee Performance, Employee Performance.

(F) Bibliography: 37 (2008-2020)

(G) M. TONY NAWAWI Drs., M.M.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

(A) Nicholas Tan (115170228)

(B) **PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN, KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA SERTA MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI JAKARTA UTARA**

(C) XII 81 halaman ,2021, 20 tabel, 6 gambar.

(D) **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

(E) Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memprediksi pengaruh Manajemen Pengetahuan, Kompetensi, Pengalaman Kerja serta Motivasi Kerja sebagai mediasi terhadap Kinerja Pegawai di Jakarta utara. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 57 pegawai yang bekerja di daerah Jakarta utara. Dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan non-probability sampling dimana anggota atau member dari populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih atau dimana pengambilan atau pemilihan sample tidak didasarkan pada hukum probabilitas dan tidak adanya peluang yang sama bagi anggota untuk tetap dipilih. Lalu peneliti akan menggunakan purposive sampling dikarenakan peneliti telah menemukan informasi yang memadai terkait penelitian sehingga dengan menggunakan teknik sampling ini akan membantu peneliti untuk mendapatkan sample yang baik dan benar. Dalam pengujian data peneliti menggunakan SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Pengetahuan, dan Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, Pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Jakarta utara yang terakhir bahwa Motivasi kerja juga tidak berpengaruh positif dalam menghubungkan variabel independen terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Manajemen Pengetahuan, Kompetensi, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Kinerja Karyawan.

(F) Daftar Pustaka: 37 (2008-2020)

(G) M. TONY NAWAWI Drs., M.M.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, atas berkat dan rahmat-Nya yang melimpah sehingga saya sebagai penulis penelitian ini dapat menyelesaikan tugas akhir atau skripsi guna menggapai gelar sarjana pada fakultas ekonomi dan bisnis di Universitas Tarumanagara, Jakarta. Saya sebagai penulis dan peneliti memberi karya tulis ini dengan judul **“Pengaruh manajemen pengetahuan, kompetensi, pengalaman kerja serta motivasi kerja sebagai variabel mediasi terhadap kinerja pegawai di Jakarta utara”**.

Saya juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah mendukung dan memberikan semangat terhadap penulisan skripsi ini agar dapat terselesaikan dengan baik, hormat saya berikan kepada pihak dibawah ini:

1. Bapak M. Tony Nawawi Drs., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan juga memberikan pengarahanng bermanfaat bagi penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Sawidji Widoatmodjo, DR., S.E, M.M., MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni, S.E, M.M. selaku Kepala Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Frangky Slamet, S.E, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
5. Seluruh dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumangara untuk memberikan jasanya selama perkuliahan berlangsung.
6. Seluruh keluarga tercinta khususnya Ibu dan Ayah, serta keluarga yang bersangkutan karena sudah memberikan dorongan dan doa dalam penelitian ini.
7. Kepada seluruh teman-teman IMMANTA yang telah memberikan dukungannya juga dalam pengerjaan skripsi ini.
8. Kepada teman-teman seperbimbingan yang telah membantu dalam proses terciptanya karya tulis ini

Penulis berharap bahwa penelitian ini dapat menjadi suatu informasi yang berguna bagi banyak orang tidak hanya untuk keperluan perusahaan namun juga untuk keperluan dunia pendidikan dan dapat dimanfaatkan sebaik mungkin.

Dalam penulisan skripsi ini penulis sadar masih banyak kekurangan yang harus diperbaiki dan juga ketidaksempurnaan yang dibuat tanpa sengaja. Maka dari itu penulis ingin meminta para pembaca memberikan saran dan kritik agar penulis dapat berkembang menjadi lebih baik lagi.

Jakarta, 3 juli 2021

Penulis,

Nicholas Tan

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I	13
PENDAHULUAN	13
A. Permasalahan	13
1. Latar Belakang Masalah	13
2. Identifikasi Masalah	17
3. Batasan Masalah	17
4. Rumusan Masalah	18
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	18
1. Tujuan Penelitian	18
2. Manfaat Penelitian	19
BAB II	20
LANDASAN TEORI	20
A. Gambaran Umum Teori	20
1. Teori Manajemen pengetahuan	20
2. Teori Kompetensi	21
3. Teori motivasi	22
B. Definisi Konseptual Variabel	24
C. Kaitan antara variabel-variabel	28
D. Penelitian yang Relevan	32
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	38
BAB III	41

METODE PENELITIAN	41
A. Desain Penelitian	41
B. Populasi Dan Teknik Pemilihan Sampel	41
1. Populasi.....	41
2. Teknik Pemilihan Sampel	42
C. Operasional Variabel	43
D. Analisis Validitas dan Realibilitas	45
1. Analisis Validitas.....	45
a. Hasil Uji Convergent Validity.....	45
b. Hasil Uji Discriminant Validity	46
2. Analisis Realibilitas.....	48
E. Analisis Data	49
Bab IV	51
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Deskripsi Subjek Penelitian	51
B. Deskripsi Objek Penelitian	53
C. Hasil Analisis	61
D. Analisis Data	62
1. Inner Model Evaluation	62
2. Goodness of Fit Model	65
3. Hasil Pengujian Hipotesis.....	66
E. Pembahasan	72
BAB V	75
PENUTUP	75
A. KESIMPULAN	75
B. KETERBATASAN DAN SARAN	75
1. KETERBATASAN	75
2. SARAN.....	76
DAFTAR PUSTAKA	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Urutan Human development asia

Tabel 2.1 Penelitian yang relevan

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.2 Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 3.3 Hasil Crossloading

Tabel 3.4 Hasil Analisis Fornell-larcker

Tabel 3.5 Hasil Analisis Reliabilitas

Tabel 4.1 Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2 Responden berdasarkan usia

Tabel 4.3 Responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 4.4 Responden berdasarkan pendapatan

Tabel 4.5 Responden Manajemen pengetahuan

Tabel 4.6 Responden Kompetensi

Tabel 4.7 Responden Pengalaman kerja

Tabel 4.8 Responden Motivasi kerja

Tabel 4.9 Responden Pengalaman kerja

Tabel 4.10 Hasil data koefisien determinasi (R^2)

Tabel 4.11 Hasil data Predictive Relevance

Tabel 4.12 Hasil data effect size

Tabel 4.13 Hasil data Bootstrapping

Tabel 4.14 Hasil pengujian hipotes

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Teori Hierarchy Of Visual Understanding

Gambar 2.2 Teori Kompetensi

Gambar 2.3 Teori Kebutuhan Maslow

Gambar 2.4 Model Penelitian

Gambar 4.1 Diagram structural PLS algorithm

Gambar 4.2 Hasil Pengujian Bootstrapping

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Kondisi ekonomi nasional yang saat ini yang bisa dikatakan menurun terus setiap harinya dapat disebabkan oleh banyaknya angka kemiskinan di dalam suatu negara hal ini menyebabkan banyaknya orang yang tidak bekerja tetap/pengangguran yang membuat kehidupan mereka semakin terpuruk oleh keadaan ekonomi saat ini, apalagi terdapat pandemic Covid-19 yang membuat kondisi ekonomi nasional semakin menurun dan terdapat batasan untuk bekerja setiap harinya, maka dari itu setiap perusahaan harus bisa memberikan kinerja terbaik mereka guna meningkatkan kondisi ekonomi nasional. tidak hanya di Indonesia saja karena terjadinya pandemic penurunan ekonomi terjadi di hampir seluruh penjuru dunia Akibatnya, pertumbuhan ekonomi semua negara kembali tertekan. Pertumbuhan beberapa negara mengalami kontraksi, dan sebagian lainnya masih tumbuh positif meskipun jauh dibawah pertumbuhan normal. Perekonomian Tiongkok berbalik terkontraksi hingga 6,8 persen. Jepang terkontraksi semakin dalam sebesar 3,4 persen. Sementara itu, Amerika Serikat masih tumbuh positif sebesar 0,3 persen. Pertumbuhan ekonomi Indonesia sendiri tertekan menjadi 2,97 persen.

Dengan kondisi ekonomi yang tidak stabil ini akan berdampak juga terhadap di negara kita, salah satu yang terdampak ialah Human resources atau sumber daya manusia kita, masih banyak sekali pegawai-pegawai kita yang masih tidak mengerti pentingnya SOP (standar operasional procedure) dalam suatu perusahaan banyak dari para pegawai yang tidak mengikuti SOP tertentu suatu perusahaan, dan ini akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut, apa yang membuat pegawai tersebut tidak mengikuti SOP? Jawabanya adalah banyak dari pegawai yang tidak mengerti manajemen pengetahuan dan juga kompetensi dalam dirinya yang dapat dikembangkan secara tidak langsung, para pemimpin perusahaan harus dapat menetapkan kriteria tertentu dalam suatu perusahaannya guna menjaga kinerja pegawai yang efektif. Berdasarkan index human development di asia tenggara pada tahun 2019 kita berada di ranking 5 dengan score 0.718.

Tabel 1.1

Urutan Human Development Asia

Rank	Negara	Data Report Ranking
1	Singapore	0.938
2	Brunei	0.838
3	Malaysia	0.810
4	Thailand	0.777
5	Indonesia	0.718
6	Philippines	0.718
7	Vietnam	0.704
8	Laos	0.613
9	East Timur	0.606
10	Cambodia	0.594
11	Myanmar	0.583
12	Papua New Guinea	0.555

Sumber: Wikipedia

Salah satu kriteria yang terdapat dalam HDI merupakan bidang pengetahuan dan juga bidang ketenagakerjaan, yang dimana berkaitan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu manajemen pengetahuan, kompetensi, dan juga pengalaman kerja tidak lupa juga dengan motivasi kerja yang dibutuhkan oleh para pegawai guna meningkatkan efektivitas kinerja seorang pegawai tersebut, Adanya manajemen pengetahuan akan berdampak besar terhadap kinerja apabila seorang pegawai sudah ahli dalam bidangnya dan memiliki pemikiran yang luas dan dapat berpikir secara kritis dan realistis, dalam jurnal Ridha Choirun Nisa, Armstrong (2008:149) mengartikan manajemen pengetahuan sebagai setiap proses atau praktek membuat, memperoleh, menangkap, berbagi, dan menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja organisasi, Dengan adanya manajemen pengetahuan ini pegawai bisa mendapatkan kompetensi tertentu dalam kinerjanya, Kompetensi merupakan hal yang baik bagi suatu organisasi maupun perusahaan, aspek ini juga akan mendorong kinerja pegawai menuju kearah yang lebih baik bagi perusahaan,

kompetensi akan berdampak positif bagi organisasi jika para pemilik perusahaan dapat menjalankan wewenangnya sebagai pemilik dengan baik dan dapat bersifat adil bagi seluruh karyawan, Kompetensi dapat berupa banyak hal contohnya sifat, ketekunan dalam bekerja, keterampilan dan lainnya. Dalam jurnal Dhermawan, N. B., Menurut (Ruky, 2006) kompetensi adalah karakteristik dasar seorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia. Menurut Robotham dan Jubb (1996) kompetensi juga dapat diartikan sebagai perilaku dari seseorang, dalam bereaksi dan memberi respon terhadap pekerjaannya di dalam lingkup organisasi. pengertian di atas terdapat dalam jurnal Kartika, L. N. Pegawai akan sulit bersaing jika tidak memiliki kompetensi dalam dirinya.

Dalam suatu perusahaan dibutuhkan yang sudah memiliki pengalaman yang hebat dalam bidang tersebut maka dari itu saya memilih variabel pengalaman kerja guna mendorong perusahaan untuk melihat kualitas pegawai yang dimiliki berdasarkan pengalaman kerja juga tidak hanya dari manajemen pengetahuan dan juga kompetensi, Pengalaman kerja adalah hal yang cukup penting bagi setiap organisasi, jangka waktu bekerja seseorang akan menentukan kinerja yang dilakukan saat bekerja nanti, semakin lama orang bekerja dalam suatu bidang tertentu maka akan membuat pegawai tersebut lebih memahami tentang bidangnya, dengan adanya pengalaman kerja maka organisasi atau perusahaan akan lebih banyak memiliki pegawai yang tekun dalam suatu bidangnya. Menurut Syukur (2001:74) menyatakan bahwa Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya. Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Robbins dan Timothy (2008) bahwa pengalaman kerja didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan, Dimensi pengalaman kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat yang disampaikan Foster (2001) dalam Luh Aristarini bahwa pengukuran pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta jenis pekerjaan.

Motivasi kerja sebagai variabel mediasi guna mendukung variabel lainnya, variabel ini ada karena sangat berhubungan dengan variabel lainnya yaitu manajemen pengetahuan, kompetensi dan juga pengalaman kerja, ketiga variabel ini akan tidak berguna jika pegawai tidak memiliki niat untuk bekerja sama sekali dan tidak memiliki 1 tujuan yang sama dengan perusahaan maka

dari itu motivasi kerja motivasi merupakan yang biasa dilakukan oleh pemimpin atau pemilik perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai atau dapat mendorong hasrat pegawai untuk bekerja lebih giat kedepannya, hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Hasibuan (2012) dan Malthis (2001) bahwa motivasi kerja mengarah pada hal yang mendorong seseorang melakukan suatu tindakan. Pada jurnal Luh Aristarini dkk, Vancevich dkk (2006) dan John (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja didasarkan pada kesediaan karyawan untuk bekerja dengan baik. Dimensi motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat yang disampaikan Ivancevich dkk (2006) yaitu tujuan karyawan bekerja dan perilaku karyawan. Dengan adanya motivasi kerja ini diharapkan dapat membantu ke-3 variabel lainnya guna mencapai kinerja pegawai yang diinginkan setiap perusahaan. Kinerja pegawai hasil atau proses yang dilakukan pegawai dalam suatu organisasi biasanya pegawai melakukan jobdesk atau tugas yang diberikan oleh pimpinan organisasi baik secara kualitas ataupun kuantitas, Menurut Taurisa dan Ratnawati (2012) dalam Stella Karunia Avera kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, Dimensi kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat yang disampaikan Robbins dan Timothy (2008) yaitu hasil kerja, proses dan sikap kerja.

Berdasarkan jurnal dari Arien Hadhi Wibowo terdapat penelitian dari Annete M. mills and Trevor A. Smith (2010) bahwa berapa sumber pengetahuan (misalnya struktur organisasi, aplikasi pengetahuan) secara langsung berhubungan dengan kinerja organisasi. Lalu ada juga hasil penelitian dari Natalie Kosasih dan Sri Budiani (2007) yang menyatakan bahwa terdapat kinerja karyawan akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan knowledge yang dimiliki.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Robbins dan Timothy (2008) bahwa pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Basuki (2009), Laniwidyanti (2010), Listio (2010), Farlen (2011), Winanti (2011), dan Purwanti (2012), dengan hasil penelitian bahwa pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini akan menggunakan judul

“PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN, KOMPETENSI, DAN PENGALAMAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI JAKARTA UTARA “

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas, penulis mencoba merumuskan permasalahan, berikut merupakan rincian permasalahan yang telah dibuat sebagai berikut:

- a. Banyaknya pegawai yang tidak mengerti SOP dalam suatu perusahaan.
- b. Pegawai tidak mengerti terhadap arti manajemen pengetahuan sehingga menyebabkan pegawai tersebut tidak bisa berfikir secara kritis.
- c. Pegawai yang tidak memiliki kompetensi akan sulit bersaing dengan pegawai lainnya.
- d. Lamanya Pengalaman kerja sebagai cara untuk meningkatkan kinerja perusahaan.
- e. Perusahaan sering melupakan motivasi kerja guna meningkatkan kinerja pegawai.

3. Batasan Masalah

Melihat luasnya ruang lingkup penelitian ini, maka saya sebagai peneliti akan melakukan pembatasan masalah terhadap masalah dalam penelitian yang dilakukan. Pembatasan masalah terkait sebagai berikut:

- a. Variabel yang diteliti merupakan manajemen pengetahuan, kompetensi, pengalaman kerja dengan motivasi kerja sebagai mediasi terhadap kinerja pegawai.
- b. Lokasi yang akan diteliti berada di Jakarta Utara.
- c. Subjek yang akan diteliti merupakan pegawai atau karyawan yang berada di daerah Jakarta Utara, Penjaringan, Pluit.
- d. Perusahaan yang diteliti adalah karyawan dari Mc. Donald, KFC, A&W dan juga pegawai di PT. Jakpro

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah yang telah dijelaskan diatas maka perumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh positif manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai di Jakarta Utara?
- b. Apakah terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja pegawai di Jakarta Utara?
- c. Apakah terdapat pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Jakarta Utara?
- d. Apakah terdapat pengaruh positif manajemen pengetahuan terhadap motivasi kerja di Jakarta Utara?
- e. Apakah terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap motivasi kerja di Jakarta Utara?
- f. Apakah terdapat pengaruh positif pengalaman kerja terhadap motivasi kerja di Jakarta utara?
- g. Apakah terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Jakarta utara?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh positif manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai di Jakarta Utara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja pegawai di Jakarta Utara.
- c. Untuk mengetahui pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Jakarta Utara.
- d. Untuk mengetahui pengaruh positif manajemen pengetahuan terhadap motivasi kerja di Jakarta Utara.
- e. Untuk mengetahui pengaruh positif kompetensi terhadap motivasi kerja di Jakarta Utara.
- f. Untuk mengetahui pengaruh positif pengalaman kerja terhadap motivasi kerja di Jakarta Utara.
- g. Untuk mengetahui pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Jakarta Utara.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis yang akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Manfaat Untuk Peneliti

Mengetahui seberapa besar dampak atau pengaruh adanya pengetahuan, kompetensi dan pengalaman kerja dengan motivasi kerja sebagai mediasi terhadap kinerja pegawai di daerah Jakarta Utara khususnya daerah Pluit, Penjaringan yang dapat dijadikan sebagai dasar dari perekrutan dalam suatu bisnis yang nantinya dapat menambah keuntungan atau nilai lebih bagi kedua belah pihak yaitu si pegawai dan pemilik perusahaan atau bisnis. Dan kita dapat mengetahui lebih luas lagi tentang variabel yang telah diteliti, sehingga dapat membuka wawasan kita mengenai dunia manajemen sumber daya manusia.

b. Manfaat Untuk Lembaga

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai panduan atau pedoman dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam manajemen pengetahuan, kompetensi, pengalaman kerja dengan motivasi kerja sebagai mediasi terhadap kinerja pegawai. Dan dapat berfungsi sebagai informasi tambahan bagi lembaga yang membutuhkan.

c. Manfaat Untuk Peneliti selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini maka diharapkan dapat membuka penelitian baru yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, dan dapat mempermudah penelitian selanjutnya, sehingga penelitian yang diteliti akan berguna untuk masyarakat dan juga lembaga yang ditujukan oleh peneliti selanjutnya. Dan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi oleh peneliti lainya dan juga menjadi informasi atau sumber tambahan jika diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Vol 1*(No. 1), 1–14. <https://doi.org/Maneggio>: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen
- Avera, S. K., & Nawawi, T. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta, Volume I* (No. 4), 811–819.
- Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2018). *Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan laham kabupaten Mahakam Ulu*, 6(3), 465–474.
- Budiaji, W. (n.d.). *Skala pengukuran dan jumlah respon skala Likert (The Measurement Scale and The Number of Responses in Likert Scale)*.
- Dhermawan, N. B. (2012). *Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali*, 6(No 2).
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). *Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera, VOL 54* (NO 1).
- Fifi Surya Dewi Kusuma, & Home, D. (2013). *Analisa Pengaruh Knowledge Management Terhadap Keunggulan Bersaing Dan Kinerja Perusahaan, Vol 1*(No 2).
- Hanafi, B. D. (2017). *Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Bnilifein Surance, Vol 5* (No 1). <https://doi.org/JPEB>
- Harmen, H., & Darma, M. T. (n.d.). *Pengaruh Talent Management Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada*

- Kantor Direksi Tanjung Morawa*), Vol. 4 (2)). <https://doi.org/Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen>
- Hidayat, A. (2018). *PLS SEM: Pengukuran Kecocokan Model (Inner Dan Outer)* .
- Hidayat, A. (n.d.). Populasi dan Sampel: Pengertian Populasi Adalah?
- Jumlah dan Persentase Penduduk Bekerja dan Pengangguran 2019-2020. (n.d.).
- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2014). *Pengaruh tingkat kompetensi terhadap kinerja pegawai administrasi perkantoran, Volume XVII (No. 1)*.
- Laporan Perkembangan Ekonomi Indonesia dan Dunia Triwulan I Tahun 2020. (n.d.).
- Linda, M. R., Megawati, & Japriska, Y. (2014). *Analisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan kepegawaian daerah kabupaten pesisir selatan dengan menggunakan partial least square (PLS, Volume 3(Nomor 1)*.
- Luh Aristarini, I Ketut Kirya, & Yulianthini, N. N. (2014). *Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi social dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT Adira Finance Singaraja, 2*. <https://doi.org/e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen>
- Meidita, A. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja, Vol 2(No. 2), 226–237*.
- Mohamad, R., & Nawawi, M. T. (2020). *Pengaruh Organizational Learning, Organizational Commitment Dan Job Satisfaction Terhadap Employee Performance Di Jakarta, Volume II (No. 4), 1060–1069*.
- Nisa, R. I. C. (n.d.). *Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya), 39(No 2)*.

- Ondi, & Lukito, H. (2020). *Analisa pengaruh proses manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Kerinci. Vol 5 (No 1).*
- Patulak, L. E. (2020). *Pengaruh manajemen pengetahuan terhadap, budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai. (The Effect of Knowledge Management, Organizational Culture and Work Involvement to Employee Performance), Vol. 4(No.3).*
<https://doi.org/JUMBO>
- Pramularso, E. Y. (2018). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta, Vol II (No. 1).*
- Prihartanta, W. (2015). *TEORI-TEORI MOTIVASI, Vol. 1 (No. 83).* [https://doi.org/Jurnal Adabiya](https://doi.org/JurnalAdabiya)
- Dr. Moeheriono(2012). *Buku pengukuran kinerja berbasis kompetensi.*
- Ratulangi, R. S., & Soegoto, A. S. (2016). *Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi, motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada PT Hasjrat Abadi Tendea Manado), Vol.4 (No.4), 322–334.*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (n.d.). *Perilaku Organisasi (2008).*
- Rosita, T. (2016). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening, Volume 5(Nomor 1).* [https://doi.org/Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen](https://doi.org/JurnalIlmu dan Riset Manajemen)
- Saputra, I. P. A., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). *Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Volume 4.*
- Seonjeong, Lee Kent, & Soon-Ho Kim. (2017). *Role of Restaurant Employees' Intrinsic Motivations on Knowledge Management An Application of Need Theory, Vol. 29 (No. 11).*

- Sudarwati, & Suparno D. (2014). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.*, vol. 12(no. 01).
[https://doi.org/Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta](https://doi.org/Jurnal%20Paradigma%20Universitas%20Islam%20Batik%20Surakarta)
- Suwarno, & Aprianto, R. (2019). *Pengaruh pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau, Volume 24 (No. 1)*. [https://doi.org/Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis](https://doi.org/Jurnal%20Ilmiah%20Ekonomi%20Bisnis)
- Tampi, B. J. (2014). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado) Volume III. (No.4)*.
[https://doi.org/Jurnal “Acta Diurna”](https://doi.org/Jurnal%20Acta%20Diurna)
- Thea Herawati R, & Purwanto. (2017). *Organisasi pembelajaran kompetensi dan kinerja karyawan bank XXX di Jakarta, Vol. 1(No. 2), 136–151*. [https://doi.org/Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis](https://doi.org/Jurnal%20Muara%20Ilmu%20Ekonomi%20dan%20Bisnis)
- Wibowo, A. H. (2016). *Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Pegawai Kinerja Karyawan Non PNS Yang Di Mediasi Pembelajaran Organisasi Universitas Brawijaya (Studi Pada Fakultas Terakreditasi Internasional), VOL 23 (NO 2)*.
- Winoto, Y., Irawan, D., & Rohman, A. S. (2020). *Manajemen Pengetahuan Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Tenaga Perpustakaan, 3(No 2)*.
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Jana Susila, G. P. A. (n.d.). *Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan*.
- Yulianti, N., Soegiarto, H. E., & Heriyanto. (2015). *Pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada bagian pembangunan secretariat kabupaten Kutai Timur, 4(No 3)*. <https://doi.org/ekonomi>

