



PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Nurul Alfiyah, Muhamad Azis Firdaus, Jani Subakti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

nurulalfiyah935@gmail.com, azisfirdaus@uika-bogor.ac.id, jani@uika-bogor.ac.id

Abstract

The Transportation Apparatus Human Resources Development Center is one of the work units under the transportation human resource development agency which in charge of carrying out management education and training for Transportation Apparatus Resources located in Pabuaran, Bogor. This research carried out to determine the effect of knowledge management and motivation towards the employee performance, knowledge management towards motivation, and to prove that motivation is an intervening variable between knowledge management and employee performance at Bogor Transportation Apparatus Human Resources Development Center. This research involved the respondents of 55 employees. Primary data obtained from observation and questionnaires. The analysis method used in this research is quantitative method using the SPSS program. Based on the results of this research, it showed that knowledge management and motivation had significant effect towards employee performance, knowledge management also had a significant effect on motivation, and the result in proving that motivation is an intervening variable between knowledge management and employee performance was effect significantly. It can be concluded that knowledge management indirectly affected employee performance through the motivation.

Keywords: *Knowledge Management, Motivation, Employee Performance.*

Abstrak

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Perhubungan merupakan salah satu unit kerja dibawah badan pengembangan sumber daya manusia perhubungan yang mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan manajemen untuk Sumber Daya Aparatur Perhubungan yang berlokasi di daerah Pabuaran Bogor . Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai, manajemen pengetahuan terhadap motivasi, dan membuktikan bahwa motivasi sebagai variabel intervening antara manajemen pengetahuan dan kinerja pegawai pada Pusbang SDM Aparatur Perhubungan Bogor. untuk melakukan penelitian ini menggunakan responden sebanyak 55 orang pegawai. dan data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari observasi dan kuesioner. Metode analisis yang digunakan penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa manajemen pengetahuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, manajemen pengetahuan juga berpengaruh signifikan terhadap Motivasi, dan dalam membuktikan bahwa motivasi sebagai variabel intervening antara manajemen pengetahuan dan kinerja pegawai adalah berpengaruh signifikan. dan dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi.

Kata Kunci: Manajemen Pengetahuan, Motivasi, Kinerja Karyawan

I. Pendahuluan

Pada Era revolusi industri yang sangat canggih atau modern saat ini, persaingan dalam dunia bisnis sangat tinggi. Maka dari itu setiap perusahaan harus melaksanakan perubahan dan beradaptasi dengan lingkungan. Di samping itu, sumber daya manusia yang menjadi faktor utama sebuah perusahaan sebagai penggerak, untuk tercapainya tujuan perusahaan yang baik maka memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktifitas, yaitu sumber daya yang memiliki kemampuan, pengetahuan, kepribadian, dan juga motivasi yang tinggi untuk mendapatkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Manajemen pengetahuan atau dalam bahasa Inggris *knowledge management* merupakan serangkaian pengetahuan yang dapat diidentifikasi, diciptakan, dijelaskan atau dikonstruksikan didalam suatu organisasi perusahaan (Indarti, 2015). Motivasi merupakan suatu proses yang mengarahkan seberapa banyak usaha yang di curahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi juga akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik agar meraih kinerja yang diharapkan, sehingga mendapatkan apa yang menjadi kebutuhannya. Oleh karena itu, motivasi sangat penting dimiliki oleh pimpinan dan karyawan dalam meningkatkan semangat kerja dan kinerja para karyawan (Randy dkk., 2019). Dan Kinerja merupakan proses yang dilakukan manusia dalam menjalankan pekerjaannya.

Nurul Alfiah, Muhamad Azis Firdaus, Jani Subakti

Menurut Suwanto dan Donni Juni (2016) “kinerja adalah unjuk kerja atau disebut juga dengan performance. Dan dapat diartikan sebagai pelaksanaan atau pelatihan kerja dan hasil unjuk kerja.”

Dalam penjelasan diatas yaitu berkaitan dengan manajemen pengetahuan, motivasi dan kinerja karyawan. Penulis akan meneliti sebagaimana yang telah di jelaskan di atas. Apakah ada hubungan antara manajemen pengetahuan dengan kinerja pegawai, hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai, dan hubungan antara manajemen pengetahuan terhadap Motivasi, dan yang terakhir adalah motivasi sebagai variabel intervening dari manajemen pengetahuan dan kinerja pegawai. dalam penelitian terdahulu yang ditemukan oleh peneliti yaitu bahwa menurut Ahmad Sahas Nur Falah dan Arik Prasetya pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. Dan Kinerja Perusahaan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk)” dengan metode analisis jalur menunjukkan pada nilai koefisien beta bertanda positif yang berarti bahwa variabel manajemen pengetahuan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, berarti semakin tinggi tingkat manajemen pengetahuan akan semakin meningkatkan kinerja (Falah & Pras, 2017)

Selanjutnya dalam penelitian terdahulu yang berkaitan dengan motivasi terhadap kinerja pegawai berpendapat bahwa pada

hasil penelitiannya motivasi berpengaruh kuat secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Randy dkk., 2019).

Berbagai masalah dalam dunia kerja dapat terjadi kapanpun dan dimanapun, salah satunya adalah masalah hubungan internal dengan lembaga / organisasi, target organisasi yang tidak dicapai dapat disebabkan oleh tidak adanya pengetahuan, motivasi kerja, pengembangan dan pelatihan, tidak adanya kepuasan dalam kerja dan insentif yang diberikan kepada pegawai atau dapat di akibatkan adanya kebosanan kerja, khususnya bagi mereka yang melakukan pekerjaan berulang ulang dan mengakibatkan kebosanan sehingga kinerja pegawai menurun.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah Manajemen Pengetahuan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pusbang SDM Aparatur Perhubungan Bogor?
2. Apakah Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusbang SDM Aparatur Perhubungan Bogor?
3. Apakah Manajemen Pengetahuan berpengaruh terhadap Motivasi pada Pusbang SDM Aparatur Perhubungan Bogor?
4. Apakah Manajemen Pengetahuan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi?

II. Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Menurut sugiyono (sugiyono, 2010, hlm. 115) populasi merupakan obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh *Nurul Alfiyah, Muhamad Azis Firdaus, Jani Subakti*

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut sugiyono (2018, hlm. 81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan cara sample random sampleing dengan menggunakan rumus slovin.

Rumus slovin

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Dimana :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

d : Tingkat presisi atau kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel dalam penelitian ini sebesar 10 %

maka :

$$n = \frac{120}{120 \cdot (10\%)^2 + 1}$$

$n = 54,5$ dibulatkan 55

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus slovin diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 responden dari 120 populasi secara acak.

Hipotesis

Menurut Sugiono (2010) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan pada masalah penelitian. Disebut dengan sementara dikarenakan jawaban yang telah diberikan didasarkan pada teori yang sesungguhnya, belum didasarkan fakta-fakta empiris. Yang didapat dari pengumpulan data.

H_0 : tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen. Terhadap Variabel dependen

H_a : terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen. terhadap. variabel. dependen.

Instrument Pengumpulan Data

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu melalui penyebaran 55 kuesioner kepada pegawai Pusbang SDM Aparatur Perhubungan Bogor. Kemudian diolah dengan menggunakan aplikasi computer, Variabel Manajemen Pengetahuan diukur dengan. 10 instrumen pertanyaan, 11 instrumen pertanyaan untuk Motivasi dan 9 instrumen pertanyaan Kinerja Pegawai.

Selanjutnya untuk mencari nilai rata-rata skor setiap jawaban responden melalui katagori penilaian pada 5 kelas interval sebagai berikut :

Berdasarkan pada persepsi responden terhadap Manajemen Pengetahuan pada Pusbang SDM Aparatur Perhubungan Bogor, yaitu sebanyak 4,29 (pada skala 1 - 5) terdapat pada kelas interval (4,20 – 5,00) dengan katagori SB, terdapat 1 item pertanyaan yang persepsinya kurang baik (KB) sebesar 1,8% , 20 item pertanyaan yang persepsinya baik (B) sebesar 36,4 % dan 35 item pertanyaan yang hasil persepsinya sangat baik (SB) sebesar 61,8%. Selanjutnya berdasarkan pada persepsi responden terhadap Motivasi (X2) pada Pusbang SDM Aparatur Perhubungan Bogor yaitu sebesar 3,94 (pada skala 1-5) pada interval 3,40-4,19 dengan kategori Baik.) terdapat 13 item pertanyaan yang persepsinya sedang (S) sebesar 23,6% , 19 item pertanyaan yang persepsinya baik (B) sebesar 34,5% dan 23 item pertanyaan

yang hasil persepsinya sangat baik (SB) sebesar 41,8%. Dan yang trakhir yaitu berdasarkan persepsi responden terhadap kinerja pegawai (y) pada Pusbang SDM Aparatur Perhubungan Bogor yaitu sebesar 4,15 (pada skala 1-5) pada interval 3,40-4,19 dengan kategori Baik. terdapat 1 item pertanyaan yang persepsinya sedang (S) sebesar 1,8% , 26 item pertanyaan yang persepsinya baik (B) sebesar 47,3% dan 28 item pertanyaan yang hasil persepsinya sangat baik (SB) sebesar 50,9%.

Uji Instrumen. Penelitian

Menguji. instrumen. penelitian. digunakan. uji validitas. dan realibilitas. Pengujian validitas dengan menggunakan teknik korelasi. “Pearson. Product Moment” pada kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dilakukan dengan mengkorelasikan. skor masing masing item dengan skor totalnya. Sedangkan uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan instrument pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun. dalam suatu. bentuk. kuisisioner. Uji reabilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha dapat di gunakan secara bersama-sama pada semua butir pertanyaan. Jika nilai Alpha $> 0,60$ maka dapat dikatakan. reliabel. Selain uji validitas dan reliabilitas, ada uji asumsi klasik (uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linearitas), analisis inferentif (uji hipotesis dengan analisis data regresi jalur, uji analisis jalur).

III. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Karakteristik pada responden yang akan dianalisis dari penelitian ini yaitu meliputi usia, tingkat pendidikan, jenis

kelamin dan lama kerja. Hasil analisis deskriptif mengenai usia pada responden yaitu usia yang memiliki frekuensi terkecil pada usia 21-25 tahun atau sebesar 1,8% dan usia dengan frekuensi tertinggi pada usia 36-40 tahun yaitu sebesar 34,5%. Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang memiliki frekuensi terkecil pada tingkat S3 atau sebesar 1,8% dan tingkat pendidikan dengan frekuensi tertinggi pada S1 atau sebesar 60,0%. Selanjutnya karakteristik responden pada jenis kelamin yaitu pada jenis kelamin Laki-laki terdapat 41,8% dan jenis kelamin perempuan terdapat 58,2%. Dan yang terakhir berdasarkan lama kerja yaitu terdapat lama kerja >6 tahun sebesar 76,4%, lama kerja 0-3 tahun sebesar 9,1% dan lama kerja 4-6 tahun sebesar 14,5%.

Uji Validitas dan Reabilitas

Pada uji validitas dalam penelitian ini untuk setiap variabel Manajemen Pengetahuan, Motivasi dan Kinerja Pegawai memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,265 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan variabel Manajemen Pengetahuan, Motivasi dan Kinerja Pegawai adalah valid untuk dipergunakan pada sebuah penelitian.

Sedangkan pada pengujian realibilitas didapatkan pengujian pada setiap variabel Manajemen Pengetahuan, Motivasi dan Kinerja Pegawai memiliki nilai *cronbach' alpha* > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner kinerja pegawai adalah reliabel dan dapat diterima.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik pada penelitian ini yaitu meliputi : Uji Normalitas, Uji Homogenitas dan Uji Linearitas

Nurul Alfiyah, Muhamad Azis Firdaus, Jani Subakti

1. Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu pengujian dalam menentukan apakah instrument penelitian memiliki distribusi normal atau tidak dengan menggunakan bantuan *Uji One Sample Kolmogrov Smirnov* test. Yang ditentukan dari nilai *Asymp (2-tailed)* yang harus bernilai > Alpha 0,05

Berdasarkan hasil pengolahan melalui program SPSS yaitu dua data tidak berdistribusi normal dan satu data berdistribusi normal, dengan hasil penelitian pada Variabel Manajemen Pengetahuan memiliki nilai *Asymp sig (2-tailed)* 0,15 < 0,05 , pada Variabel Motivasi memiliki nilai *Asymp sig (2-tailed)* 0,001 < 0,05 dan pada Variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai *Asymp sig (2-tailed)* 0,200 > 0,05.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah pengujian untuk menentukan instrument data antar variabel bersifat *homogeny* atau tidak, pada penelitian ini diuji homogenitasnya dengan *One-way ANOVA* dengan aplikasi program SPSS.

Berdasarkan hasil pengolahan pada Variabel Kinerja Pegawai (Y) dan Manajemen Pengetahuan (X1) terdapat nilai Sig 0,279 > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel yang diteliti adalah sama atau homogen, dan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dan Motivasi (X2) terdapat nilai Sig 0,053 maka dapat dikatakan bahwa variabel yang diteliti adalah sama atau homogen.

3. Uji Linearitas

Uji Linearitas yaitu uji yang digunakan untuk menentukan kedua variabel penelitian memiliki hubungan yang linear dengan signifikan atau tidak. uji linearitas dapat ditentukan dengan membandingkan nilai

Fhitung < Ftabel, pada penelitian ini duji dengan aplikasi program SPSS.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel Manajemen Pengetahuan dan Kinerja pegawai menghasilkan nilai Fhitung 2,58 > Ftabel 0,03 maka dapat dikatakan kedua variabel tersebut tidak ada hubungan linear secara signifikan. pada variabel Motivasi dan Kinerja Pegawai menghasilkan nilai Fhitung 1,009 < Ftabel 4,54 maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan linear yang signifikan.

Analisis Inferensial

Menurut sugiyono (2018, hlm. 148) “Statistik inferensial sering disebut statistic induktif atau statistic probabilitas, adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk polupasi”

1. Model Regresi Jalur

Untuk menjawab rumusan masalah yang pertama yaitu manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai, dan yang kedua yaitu motivasi terhadap kinerja pegawai pada Pusbang SDM Aparatur Perhubungan Bogor dengan bantuan program SPSS pada output *analys regretion* diperoleh hasil sebagai berikut :

Besarnya nilai R square yang dihasilkan sebesar 0,576 , Hasil tersebut memperlihatkan bahwa manajemen pengetahuan dan Motivasi memiliki kontribusi dalam mempengaruhi Kinerja pegawai sebesar 57,6 % sedangkan sisanya 42,4 % kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian , untuk mencari nilai ei dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{(1-0,576)} = 0,424$ Maka bentuk persamaan struktural tabel 4.21 diatas adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta X_1 + \beta X_2$$

$$Y = 16.211 + 0,202 X_1 + 0,290 X_2$$

Analisis pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai

Manajemen pengetahuan menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,271 , Hasil tersebut diperkuat dari nilai signifikansi sebesar 0,018 didalam tahapan pengolahan data tingkat kesalahan yang diinginkan yaitu sebesar 0,05. Maka hasil tersebut memperlihatkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,018 < alpha 0,05 maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pusbang SDM Aparatur Perhubungan Bogor.

Analisis Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Pada tahapan pengolahan data juga diperoleh nilai koefisien jalur pada motivasi sebesar 0,570 hasil tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 . didalam tahap pengujian dengan tingkat kesalahan sebesar 0,05 , hasil tersebut memperlihatkan bahwa nilai signifikan 0,000 < Alpha 0,05. Maka keputusannya Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Pusbang SDM Aparatur Perhubungan Bogor.

Analisis pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Motivasi

Selanjutnya untuk mengetahui rumusan masalah yang ketiga yaitu Manajemen Pengetahuan terhadap Motivasi pada Pusbang SDM Aparatur Perhubungan Bogor, dengan bantuan aplikasi program SPSS adalah sebagai berikut :

Nilai R Square yang dihasilkan sebesar 0,333 . Hasil tersebut memperlihatkan bahwa manajemen pengetahuan memiliki variasi kontribusi dalam mempengaruhi Motivasi sebesar 33,30 % sedangkan sisanya 67% dipengaruhi oleh variabel lain diluar pengujian data, Maka bentuk persamaan struktural adalah:

$$X2 = \beta_0 + \beta X1$$

$$X2 = 6,632 + 0,845X1$$

Dalam tahap pengujian *standardized coefisien* terdapat hasil sebesar 0,577, ddigambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.1

Model pengaruh langsung PX1 terhadap PX2

Pada pengujian ini diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 dengan tingkat kesalahan 0,05 maka pada Nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada Pusbang SDM Aparatur Perhubungan Bogor.

2. Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur adalah teknik dalam menganalisis sebab dan akibat yang terjadi pada analisis regresi berganda, jika variabel independennya memiliki pengaruh terhadap variabel dependen , maka pada analisis ini dapat mengetahui pengaruh secara langsung maupun secara tidak langsung. Berdasarkan pada pengujian hasil hipotesis terlihat masing-masing variabel independen baik intervening berpengaruh

signifikan terhadap variabel dependen, maka tahapan analisis jalur yaitu sebagai berikut :

1. Menentukan Koefisien Jalur

Menentukan nilai koefisien jalur yaitu melalui rumus sebagai berikut :

$$P_{xyi} = \sqrt{1 - R^2_{YX1X2X3}}$$

$$P_{xyi} = \sqrt{(1 - 0,576)}$$

$$P_{xyi} = 0,424$$

2. Nilai variabel langsung dan tidak langsung.

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, kontribusi pengaruh langsung maupun tidak langsung dapat disimpulkan pada tabel berikut ini:

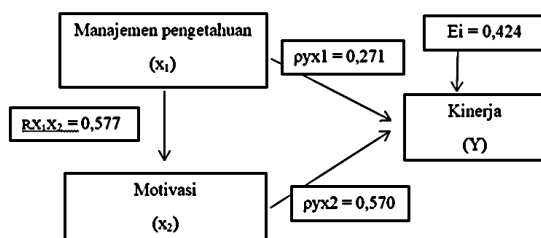
Keterangan	%	%
Pengaruh x1 terhadap Y	7,3	
Pengaruh x1 Terhadap y melalui x2	8,9	
Total pengaruh x1 terhadap y		16,20
Pengaruh x2 terhadap y	32,5	
Pengaruh x2 terhadap y melalui x1	8,9	
Total pengaruh x2 terhadap y		41,4
Total pengaruh x1, x2, terhadap y	57,6	
Total pengaruh variabel lain terhadap y	42,4	42,4
Total	100	100

Berdasarkan pada tabel terdapat nilai langsung dan juga nilai tidak langsung, antara Manajemen Pengetahuan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (X2) yang dimediasi oleh Motivasi menghasilkan kontribusi total sebesar 16,20 % sedangkan pengaruh langsung antara total motivasi terhadap kinerja yang di mediasi oleh Manajemen Pengetahuan adalah 41,4%. Jika ditotalkan pengaruh langsung dan juga tidak langsung yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Pusbang SDM Aparatur Perhubungan Bogor mencapai 57,6 % sedangkan sisanya 42,4% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Analisis Manajemen Pengetahuan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi

Pada hasil penelitian tersebut, peneliti dapat merumuskan masalah yang keempat yaitu Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai pada Pusbang SDM Aparatur Perhubungan melalui Motivasi. Dengan melihat nilai pengaruh langsung pada manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,730 sedangkan nilai pengaruh tidak langsung Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi adalah 0,89 yang dapat dikatakan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung, maka hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan hipotesis dapat diterima.

Secara umum model structural yang dapat dibentuk terlihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka berpikir

Persamaan jalur *sub structural* pada diagram gambar 4.2 diatas adalah sebagai berikut :

$$1. Y = \rho_{yx1}x_1 + \rho_{yx2}x_2 + \epsilon_1$$

$$Y = 0,271 + 0,570 + \epsilon_1$$

$$2. X_2 = R_{x1x2} + e_1$$

Nurul Alfiah, Muhamad Azis Firdaus, Jani Subakti

$$X_2 = 0,577 + \epsilon_1$$

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Manajemen Pengetahuan berpengaruh kuat secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pusbang SDM Aparatur Perhubungan Bogor, jika seluruh pegawai memiliki Manajemen Pengetahuan maka kontribusi untuk Kinerja Pegawai akan semakin baik. Hasil yang diperoleh dalam tahapan pengujian hipotesis konsisten dengan hasil penelitian Ahmad Sahas Nur Falah Arik Prasetya Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa nilai koefisien beta bertanda positif yang berarti bahwa variabel *knowledge management* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi *knowledge management* maka akan meningkat kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya (Falah & Pras, 2017).

2. Motivasi berpengaruh kuat secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pusbang SDM Aparatur Perhubungan Bogor. maka jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai, Penelitian ini didukung oleh penelitian Muhamad Randy, Syaharum Agung, Ecin Kuraesin yang berpendapat bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dilakukan pada PT.Yuansa Abadi Lestari (Randy dkk., 2019). Namun berbeda pendapat dengan hasil penelitian Sri Nooryani, Hendri Tanjung, Ibdalsyah (2016) memiliki pendapat pada penelitiannya

pada Fakultas Pertanian IPB bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

3. Pada pengaruh Manajemen pengetahuan terhadap Motivasi terdapat pengaruh kuat signifikan, maka semakin tinggi manajemen pengetahuan akan semakin meningkatkan motivasi. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terciptanya motivasi pegawai bisa terjadi karena pegawai telah mengkontribusikan pengetahuan untuk pekerjaannya. Jika pengetahuan telah ada dalam sebuah organisasi, penting bagi pihak manajemen untuk menyediakan staf insentif memastikan bahwa sumber daya yang diperlukan dalam implementasi berbagai pengetahuan cukup tersedia. Manajemen pengetahuan dan motivasi sama-sama akan memberikan dampak yang berarti terhadap Pusbang SDM Aparatur Perhubungan Bogor.

4. Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi dengan olah data analisis jalur bahwa memiliki pengaruh yang signifikan maka jika manajemen pengetahuan di barengi dengan tingginya Motivasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Pusbang SDM Aparatur Perhubungan Bogor. Pada penelitian ini Motivasi telah memediasi hubungan antara manajemen pengetahuan dan kinerja pegawai. sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Hasibuan (dalam Sutrisno, 2017, hlm. 110) Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Saran

Dengan mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara Manajemen Pengetahuan dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Pusbang SDM Aparatur Perhubungan Bogor, maka saran yang dapat diberikan adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian ini Manajemen Pengetahuan dan Motivasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun manajemen pengetahuan dan motivasi juga perlu ditingkatkan lagi.
2. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan manajemen pengetahuan antara lain adalah dengan meningkatkan kompetensi yang dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan untuk motivasi antara lain adalah perusahaan dapat meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja pegawai agar pegawai semakin termotivasi dan merasa aman saat bekerja.
3. Dari hasil penelitian ini juga terdapat hasil persepsi responden pada Manajemen Pengetahuan yang sangat baik, maka pegawai sebaiknya dapat mempertahankan manajemen pengetahuan atau lebih meningkatkan manajemen pengetahuan pada Pusbang SDM Aparatur Perhubungan Bogor agar setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi berjalan dengan baik.
4. Berdasarkan pada hasil penelitian ini, peneliti dapat menyadari bahwa masih ada kekurangan dalam penelitian ini karena banyaknya keterbatasan, maka peneliti berhadapan dalam penelitian selanjutnya memiliki lebih banyak informasi terkait variabel-variabel yang

dapat mempengaruhi manajemen pengetahuan, motivasi dan kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Falah, A. S. N., & Pras, A. (2017). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan*. 7.
- Indarti, Nurul. (2015). *Manajemen Pengetahuan*. Gadjah Mada University Press.
- Nooryani, S., Tanjung, H., & Ma, I. (2016). Motivasi, Komunikasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Fakultas Insititut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 7(2), 152–160.

<https://doi.org/10.32832/Jm-Uika.V7i2.1111>

- Randy, M., Agung, S., & Kuraesin, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 80–91.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis* (15 Ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (26 Ed.). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9 Ed.). Kencana.
- Suwanto, H., & Donni Juni, Priansa. (2016). *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Alfabeta.