
**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA DI BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA (DIY)**

Susana Prisila Riandani

sanwaririn@gmail.com

Purbudi Wahyuni

purbudiwahyuni11@gmail.com

Ambar Pujiharjanto

ambarpujiharjanto@gmail.com

UPN Veteran Yogyakarta

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of knowledge management on employee performance mediated by job satisfaction at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) Yogyakarta Special Region (DIY). Employee performance is thought to be influenced by human resource management, namely knowledge management and job satisfaction. This research uses a quantitative approach by collecting data through questionnaires. The population of this study was all 41 DIY BPBD Civil Servants using a saturated sampling technique. The analytical method used in this research is Path Analysis and processed using SPSS. The research results show that knowledge management has a direct positive and significant effect on employee performance. Knowledge management has a positive and significant indirect effect on employee performance which is mediated by job satisfaction at BPBD DIY. There is no significant difference in employee performance between female and male gender.

Keywords: *Employee Performance, Job Satisfaction, Knowledge Management.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Kinerja pegawai diduga dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia yaitu *knowledge management* dengan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi

penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil BPBD DIY sebanyak 41 pegawai dengan teknik sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur dan diolah dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Knowledge management berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Knowledge management berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan kerjasi BPBD DIY. Tidak ada perbedaan signifikan kinerja karyawan antara jenis kelamin perempuan dan laki-laki.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja, *Knowledge Management*.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset organisasi yang paling berharga karena merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Oleh karena itu, unsur sumber daya manusia merupakan unsur penting yang harus dijaga sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi suatu organisasi untuk mengatasi segala tantangan yang ada. Karena itu, SDM menjadi bagian vital dan organisasi harus mampu mengolah potensi yang ada untuk dapat menghasilkan kinerja yang tinggi.

Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki peluang terjadinya bencana yang relatif tinggi, baik yang disebabkan oleh faktor alam (gempa bumi, banjir, letusan gunung berapi, dll) maupun faktor non alam (kebakaran, wabah penyakit, dampak industri, dll). Bencana dapat menimbulkan dampak negatif seperti

hilangnya nyawa, kerusakan lingkungan, kerusakan harta benda, dan dampak psikologis.

Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta mempunyai 37 Organisasi Perangkat Daerah (OPD), salah satu OPD yang memiliki tugas dan fungsi penting dalam penanganan bencana adalah Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD). Adapun Tugas dan Fungsi BPBD DIY yaitu Penyusunan program kerja badan, Perumusan Kebijakan Teknis, Standarisasi Kebutuhan Penanggulangan Bencana, Fasilitasi dan Koordinasi, serta Pemantauan dan Pelaporan dengan demikian BPBD DIY membutuhkan SDM yang memiliki kompetensi dan pengetahuan yang memadai juga nantinya mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi akan membantu mengurangi dampak negatif bencana pada masyarakat dan lingkungan serta meminimalkan dampak dan mempercepat pemulihan pasca-bencana.

Salah satu upaya untuk menghadapi kinerja yang tinggi di BPBD DIY adalah dengan meningkatkan kompetensi dan pengetahuan karyawan dengan *Knowledge management* yang didasarkan dengan tugas pokok dan fungsinya. *Knowledge managemen* adalah proses atau praktik menciptakan, memperoleh, berbagi, dan menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja organisasi (Armstrong, 2014).

Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai akan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik, hal ini berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Organisasi dalam menciptakan kinerja yang baik juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja dari karyawannya (Astutiningtyas et al., 2022). Kepuasan kerja terjadi ketika karyawan mengungkapkan perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi terhadap karakteristiknya (Robbins & Judge, 2017). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik yang melibatkan berbagai aspek, seperti situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima, serta faktor fisik dan psikologis sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Amstrong & Baron (2016), kinerja berarti perilaku dan hasil.

Perilaku berasal dari pekerja dan mengubah kinerja dari abstrak menjadi tindakan. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari Karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Kinerja pegawai sebagai potensi sumber daya manusia adalah kekuatan atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang berwujud maupun tidak berwujud, baik yang dapat dihitung dengan uang maupun tidak dapat dievaluasi, dan melalui kinerja yang tinggi akan membantu suatu organisasi mencapai tujuan dan rencana yang telah diprogramkan untuk dicapai akan mungkin terjadi. Tujuan dapat tercapai dengan cepat (Syamsuddin, et.al, 2022).

Lebih lanjut, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Permenpan RB Nomor 6 tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa seluruh instansi pemerintah wajib menerapkan manajemen kinerja pegawainya. Pengelolaan kinerja pegawai dilakukan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi dengan cara: a) Meningkatkan kualitas dan kemampuan pegawai. b) Memperkuat

peran kepemimpinan. c) Memperkuat kolaborasi antara manajer dan karyawan, antar karyawan, serta antara karyawan dan pemangku kepentingan lainnya.

Kinerja organisasi yang sukses diukur dengan peningkatan kinerja instansi. Peningkatan kinerja tidak dapat dicapai tanpa adanya manajemen yang baik yang dapat memudahkan upaya peningkatan kinerja suatu instansi. Kinerja karyawan akan baik bila didukung oleh pengetahuan yang dimiliki karyawan. Daripada hanya mengandalkan atau berpegang teguh pada sistem yang sudah ada, setiap karyawan dituntut untuk semakin memperdalam ilmunya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa seluruh karyawan berperan dalam kemajuan organisasi. Pengetahuan manajemen adalah salah satu faktor keberhasilan terpenting dalam lingkungan yang kompetitif, bahkan di era informasi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa kinerja BPBD DIY dari sisi kualitas kerja dan kapasitas pegawai belum mampu menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan organisasi ini hal ini dikarenakan Intensitas beban kerja yang berbeda-beda dan kondisi kerja yang kurang baik dapat menyebabkan rendahnya kinerja karyawan.

Sedangkan jika dilihat dari catatan evaluasi kinerja pertriwulanan dari triwulan 1 sampai triwulan 4 ditahun 2022 dengan hasil sebagai berikut : (1) pada triwulan 1 diperoleh nilai 83,55 kategori baik; (2) triwulan 2 diperoleh nilai 84,01 kategori baik; (3) triwulan 3 diperoleh nilai 85,41 kategori baik; (4) triwulan 4 diperoleh nilai 93,43 kategori sangat baik. Nilai tersebut masih dapat dioptimalkan dengan meminimalkan inkonsistensi capaian baik di fisik maupun keuangan, meningkatkan kualitas pengisian pilar learning and growth serta memastikan kelengkapan pelaporan.

Belum optimalnya nilai kinerja disebabkan kurangnya jumlah pegawai karena banyak pegawai yang pensiun serta Kebijakan pemerintah menerapkan moratorium yang mengharuskan satu pegawai melakukan banyak tugas, sehingga kinerja pegawai BPBD DIY tidak optimal. Hal ini masih belum optimal karena pembagian kerja yang tidak sesuai dengan pelatihan dan kemampuan pegawai, lulusan SMA yang belum menguasai komputer, dan pegawai juga belum mau beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan informasi.

Dalam menjalankan produktivitas kinerja pegawai BPBD DIY menerapkan *Knowledge Management* yang diharapkan ini dapat

meningkatkan keterampilan dan motivasi kerja, yang mengarah pada peningkatan kinerja individu dan organisasi. Kinerja karyawan dimaksimalkan dengan pengetahuan yang dimiliki karyawan. *Knowledge Management* mengapa begitu penting karena karyawan sebagai aset intelektual sama pentingnya dengan aset fisik sehingga jika seseorang atau karyawan keluar maka pengetahuan dan pengalaman mereka juga ikut pergi dimana *Knowledge Management* mengurangi redundansi dan membuat organisasi menjadi lebih efisien. Hasil penelitian sebelumnya membuktikan bahwa ada dampak yang signifikan antara *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan (Torabi, *et.al*, 2016).

Knowledge Management selain berpengaruh terhadap kinerja pegawai juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja juga perlu diperhatikan karena merupakan salah satu kriteria untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan oleh pegawainya. Kepuasan kerja merupakan sikap umum karyawan terhadap kinerjanya dan menggambarkan penghargaan yang mereka terima versus penghargaan yang seharusnya mereka terima (Robbins & Judge, 2017). Tujuan organisasi adalah menerapkan *Knowledge Management* sebagai cara untuk mewujudkan kekayaan di tempat kerja, dan *Knowledge*

Management membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Kianto *et.al*, 2016). Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka dapat berkontribusi terhadap perkembangan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengetahui sejauh mana *Knowledge Management* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja pada BPBD DIY dirasakan pada sebagian besar pegawai dipersepsikan rendah khususnya pada kepuasan promosi, dalam hal ini kesempatan pegawai dalam meningkatkan karier dikarenakan level eselon 4 yang telah mengalami penyetaraan Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan fungsional sehingga berdampak pada tidak ada promosi dari pelaksana menjadi jabatan struktural eselon 4 dan eselon yang lebih tinggi. Hasil penelitian sebelumnya membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Mundakir & Zainuri, 2018; Astutiningtyas *et al.*, 2022). Kepuasan kerja terjadi ketika karyawan mengungkapkan perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi terhadap

karakteristiknya (Robbins & Judge, 2017).

Penerapan *Knowledge Management* di BPBD DIY diharapkan dapat memenuhi kebutuhan informasi dan pengetahuan pegawai sehingga dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. *Knowledge Management* bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, termasuk pengambilan keputusan ketika menyelesaikan masalah misalnya dalam kesempatan pegawai dalam meningkatkan karier atau promosi. Kinerja karyawan akan mencapai hasil yang maksimal apabila didukung *knowledge* (pengetahuan) yang dimiliki. Keterkaitan antara *knowledge* dan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan sangat penting bagi kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau instansi.

Berdasarkan uraian di atas, organisasi perlu menentukan seberapa baik sistem dan manajemen baru akan diterima dan berfungsi sesuai harapan. Oleh karena itu, perlu adanya respon terhadap permasalahan yang muncul tentang pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan di BPBD DIY.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja di BPBD DIY.
3. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan *gender* pada Kinerja Karyawan di BPBD DIY

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang hasilnya berupa skor dari jawaban kuesioner yang akan disebar. Skor tersebut nanti akan diolah dengan menggunakan SPSS versi 20 dengan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Menurut Uma Sekaran (2017), penelitian kuantitatif adalah suatu metode ilmiah yang datanya berupa angka-angka yang dapat diolah dan dianalisis dengan menggunakan perhitungan matematis dan statistik. Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner yang dilakukan kepada seluruh pegawai PNS di Badan Penanggulangan

Bencana Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

B. Populasi dan Teknik Sampling

Populasi merupakan keseluruhan kelompok orang, kejadian atau minat yang akan dilakukan penelitian (Sekaran dan Bougie, 2016). Penelitian ini mengambil sampel seluruh populasi. Populasi dalam penelitian ini merupakan semua pegawai PNS di BPBD DIY yang berjumlah 41 pegawai yang berstatus PNS. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sekaran & Bougie (2016), sampling jenuh menentukan sampel ketika seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampelnya adalah PNS yang bekerja di BPBD DIY sebanyak 41 orang.

C. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data yang berbeda: data sekunder dan data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer penelitian ini berupa kuesioner yang diberikan kepada responden. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh langsung dari perusahaan (Sekaran dan Bougie, 2016). Data sekunder merupakan informasi yang telah dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada (Sekaran & Bougie, 2016). Data sekunder dalam penelitian ini meliputi profil instansi,

data kinerja, dan data pegawai yang berasal dari aplikasi kepegawaian.

D. Prosedur Pengambilan Data

Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner yang dimaksud adalah daftar pertanyaan tertulis yang diajukan sebelumnya, dan responden mencatat jawabannya dengan jelas. Perhitungannya menggunakan skala Likert untuk mengukur dan menentukan distribusinya (Sekaran dan Bougie, 2016).

E. Klasifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 Klasifikasi Variabel Penelitian, yang meliputi variabel bebas (*independent variable*), variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel mediasi. Penjelasan dari variabel tersebut adalah sebagai berikut Sekaran dan Bougie (2016):

1. Variabel Bebas atau *Independent Variable* (X) adalah *knowledge management*
2. Variabel Terikat atau *Dependent Variable* (Y) adalah kinerja karyawan.
3. Variabel Mediasi (Z) adalah kepuasan kerja.

F. Operasionalisasi Variabel

1. *Knowledge Management* (X_1)
Manajemen pengetahuan adalah tindakan melakukan apa yang diperlukan untuk mencapai hasil

maksimal dari sumber pengetahuan. Secara umum, *Knowledge Management* berfokus pada pengorganisasian dan penyediaan pengetahuan kritis kapanpun dan dimanapun dibutuhkan (Becerra-Fernandez dan Sabherwal, 2010).

2. Kepuasan Kerja (Z_1)

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap kinerja pegawai yang menjelaskan perbandingan antara penghargaan yang di dapat dengan seharusnya diterima (Robbins & Judge, 2017).

3. Kinerja Karyawan (Y_1)

Manajemen kinerja pegawai merupakan salah satu alat untuk menjamin tercapainya tujuan pemerintah. Lebih lanjut, manajemen kinerja pegawai juga bertujuan untuk memotivasi pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya secara lebih optimal dengan memanfaatkan kemampuan, keahlian, dan/atau keterampilannya sebaik-baiknya. Hasil pengelolaan kinerja pegawai pada akhirnya dapat dijadikan dasar dalam menentukan tindakan tindak lanjut. Sampai dengan hasil evaluasi kinerja pegawai (Permen PANRB No. 6 Tahun 2022) . Indikator penilaian kinerja PNS diadopsi dari Permen PANRB No. 6 Tahun 2022.

G. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas membantu memastikan bahwa instrumen tersebut benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur dan memiliki relevansi dengan konsep yang diteliti (Sekaran dan Bougie, 2016). Metode yang digunakan untuk menguji validitas kuesioner adalah berdasarkan rumus koefisien *Product Moment Pearson* (Sekaran dan Bougie, 2016).

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*statistical Package for Social Science*). Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dikonsultasikan dengan tabel *r product moment*. Adapun kriteria penilaian uji validitas, adalah :

- Apabila r hitung $>$ signifikansi 5%, maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- Apabila r hitung $>$ signifikansi 5%, maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah uji bagaimana instrumen pengukuran secara konsisten mengukur apapun konsep yang sedang diukur (Sekaran & Bougie, 2016). Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen dapat diandalkan dan menghasilkan data yang konsisten. Salah satu metode yang umum

digunakan adalah *Cronbach alpha* (Sekaran dan Bougie, 2016).

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini akan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien Alpha Cronbach ≥ 0.7 .

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengolahan data menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan data demografi responden yang diperoleh serta analisis kuantitatif menggunakan regresi linier sederhana untuk melihat pengaruh langsung variabel X terhadap variabel Y, dan analisis jalur untuk melihat pengaruh yang dimediasi oleh variabel Z.

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sekaran dan Bougie (2016) Analisis deskriptif merupakan salah satu metode penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data yang menggambarkan karakteristik objek, peristiwa, atau situasi. Dalam penelitian ini analisis deskriptif berupa identitas responden yang meliputi: *Knowledge Management*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di BPBD DIY.

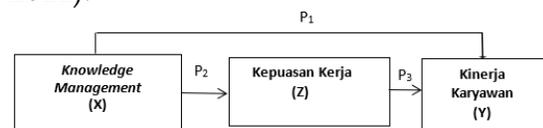
2. Analisis Kuantitatif

Menurut Sekaran dan Bougie (2016) Analisis kuantitatif merupakan

pendekatan penelitian yang menggunakan data dalam bentuk angka dan mengandalkan metode pengujian statistik. Analisis kuantitatif melibatkan pengumpulan, pengukuran, dan analisis data yang dinyatakan dalam bentuk angka. Data kuantitatif biasanya diperoleh melalui pertanyaan yang sudah disusun dalam bentuk survei atau eksperimen.

Dalam penelitian ini, model penelitian akan di analisis dengan menggunakan SPSS versi 20, yakni dengan Metode analisis jalur (*path analysis*).

Sebuah model berdasarkan prinsip teoritis digunakan untuk menentukan hubungan sebab akibat antar variabel. Meskipun analisis jalur menemukan pola hubungan antara tiga variabel atau lebih, analisis jalur tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausal hipotetis (Ghozali, 2011).



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berdasarkan diagram di atas, setiap nilai P mewakili jalur dan koefisien jalur antar variabel. Dari diagram jalur di atas kita juga mendapatkan persamaan strukturalnya yaitu terdapat dua kali pengujian regresi sebagai berikut:

- 1) Pengaruh langsung : $Z = a + B_1X$ langsung terjadi bila ada variabel ketiga yang memediasi variabel tersebut. Kemudian, untuk setiap variabel terikat (variabel endogen), terdapat tanda panah yang mengarah ke variabel lain, yang membantu menjelaskan besarnya varians yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel tersebut (varians yang tidak dapat dijelaskan).
- 2) Pengaruh tidak langsung : $Y = a + B_1X + B_2Z$

Keterangan :

Y : variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan

Z : variabel mediasi yaitu Kepuasan Kerja

B_1, B_2 : koefisien regresi

a : koefisien konstanta

X : variabel independen yaitu *Knowledge Management*

Diagram jalur memberikan hubungan sebab akibat yang eksplisit antar variabel berdasarkan teori. Model bergerak dari kiri ke kanan, menyiratkan prioritas sebab akibat dari variabel yang lebih dekat ke kiri. Setiap nilai P mewakili jalur dan koefisien jalur. Berdasarkan gambar model jalur, diusulkan hubungan sesuai teori bahwa *Knowledge Management* mempunyai hubungan langsung dengan kinerja karyawan (P_1). Namun *Knowledge Management* juga memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, *Knowledge Management* mengarah pada kepuasan kerja (P_2) dan kemudian pada kinerja karyawan (P_3).

Pengaruh langsung terjadi apabila suatu variabel mempengaruhi variabel lain tanpa ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel tersebut. Pengaruh tidak

Uji pengaruh tidak langsung dilakukan dengan menggunakan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982). Pada langkah ini dilakukan uji Sobel untuk menguji hipotesis mediasi. Uji Sobel dapat dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung suatu variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel mediasi. Baron dan Kenny dalam Ghazali (2011) menyatakan bahwa apabila suatu variabel mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat maka disebut variabel intervening. Tes Sobel menggunakan tes Sobel gratis dengan peralatan tes (yaitu kalkulator tes Sobel yang tersedia di Internet: [//quantpsy.org/](http://quantpsy.org/)) dan memasukkan sampel asli dan kesalahan standar dari setiap variabel independen. Variabel terikat dengan dan tanpa mediator. Jika statistik uji Sobel $\geq 1,96$ dengan signifikansi 5% maka dikatakan variabel ini dapat memediasi antara variabel independen dan dependen.

3. Uji Beda

Uji beda atau t-test merupakan salah satu teknik statistik yang penting dalam penelitian. Uji beda atau t-test dapat membantu peneliti dalam mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara dua kelompok atau lebih, serta pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji beda yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menguji perbedaan gender terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Deskriptif Variabel Penelitian

Pada penelitian ini, kuesioner disebarkan kepada responden penelitian yaitu Pegawai BPBD DIY yang berjumlah 41 responden. Data tersebut kemudian diolah untuk memperoleh pemahaman tentang persepsi terkait variabel yang tengah diteliti. Dari seluruh kuesioner yang disebar, sebanyak 41 kuesioner dikembalikan dengan tingkat responsi mencapai 100%.

a. *Knowledge Management*

Menunjukkan analisis deskriptif responden variabel *knowledge management* (X) dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata analisis deskriptif responden mengenai variabel *knowledge management* (X) sebesar 4,25 dengan demikian variabel *knowledge management* dikategorikan sangat baik sehingga dapat

disimpulkan bahwa para responden memberikan penilaian positif terhadap *knowledge management* yang telah dilakukan di BPBD DIY.

b. Kepuasan Kerja

Mnunjukkan analisis deskriptif responden variabel Kepuasan Kerja (Z) dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata analisis deskriptif responden mengenai variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 3,90 dengan demikian variabel Kepuasan Kerja dikategorikan Tinggi sehingga dapat disimpulkan bahwa para responden memberikan penilaian positif terhadap Kepuasan Kerja di BPBD DIY.

c. Kinerja Karyawan

Menunjukkan analisis deskriptif responden variabel Kinerja karyawan (Y) dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata analisis deskriptif responden mengenai variabel Kinerja karyawan sebesar 4,16 dengan demikian variabel Kinerja karyawan dikategorikan Tinggi sehingga dapat disimpulkan bahwa para responden memberikan penilaian positif terhadap Kinerja karyawan di BPBD DIY.

Analisis Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

a. Hasil uji validitas

Dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuisisioner disemua variabel bebas maupun variable terikat adalah valid. Karena setiap butir pertanyaan dalam kuisisioner memiliki r hitung $>$ r tabel (0,3081). Dengan demikian, item-item pertanyaan yang diberikan dalam kuisisioner telah memenuhi syarat valid dan dapat diikuti sertakan dalam analisis data selanjutnya pada penelitian ini.

b. Hasil uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dihasilkan nilai Cronbach Alpha masing-masing variabel penelitian $>$ 0,70 sehingga seluruh variable dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

2. Hasil analisis Hipotesis Kuantitatif

a. Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kepuasan Kerja

H1 : *Knowledge Management* (X) pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di BPBD DIY

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, dapat diinterpretasikan *Knowledge Managemet* (X) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z) dengan koefisien regresi sebesar 0,739.

b. Pengaruh *Knowledge Management* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H2 : *Knowledge Management* (X) pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Z) di BPBD DIY.

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, dapat diinterpretasikan *Knowledge Managemet* (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,476. Kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,400.

3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *knowledge management* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Pengaruh *Knowledge Management* melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan maka dapat diketahui pengaruh langsung yang diberikan *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.476. Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung *Knowledge Management* melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah perkalian antara nilai *beta* (*Knowledge Management* terhadap Kepuasan Kerja) dengan nilai *beta* (Kepuasan Kerja

terhadap Kinerja Karyawan) yaitu $0.739 \times 0.400 = 0.295$.

Ada pengaruh tidak langsung *knowledge management* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,295. Pada pengujian *Knowledge management* terhadap kepuasan kerja diketahui hasilnya signifikan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan hasilnya signifikan. Dengan demikian maka pengaruh tidak langsung *knowledge management* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja **terbukti**.

Untuk uji sobel test Berdasarkan hasil regresi yang diperoleh, Hasil uji Sobel menunjukkan nilai t-hitung sebesar $2,635 >$ dari t-tabel (1,96) dan p-value $0.008 < 0.05$, artinya kepuasan kerja signifikan memediasi hubungan antara *knowledge management* dan kinerja karyawan.

4. Uji Beda T-Test

Uji beda yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menguji perbedaan gender terhadap *knowledge management*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

1. *Knowledge Management*

- a. Dari hasil pengolahan uji beda independent t-test didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,382 > 0,05$ sehingga H_0 diterima. Artinya kita menggunakan pernyataan

H_0 , yaitu, Tidak terdapat perbedaan nilai rata-rata *knowledge management* pada jenis kelamin Perempuan dan laki-laki. Adapun nilai rata-rata jawaban responden antara Perempuan dengan laki-laki sebesar 71,29 dan 72,96. Dimana nilainya tidak jauh berbeda.

2. Kepuasan Kerja

- a. Dari hasil pengolahan uji beda independent t-test didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,483 > 0,05$ sehingga H_0 diterima. Artinya kita menggunakan pernyataan H_0 , yaitu, Tidak terdapat perbedaan nilai rata-rata kepuasan kerja pada jenis kelamin Perempuan dan laki-laki. Adapun nilai rata-rata jawaban responden antara Perempuan dengan laki-laki sebesar 39,59 dan 38,63. Dimana nilainya tidak jauh berbeda.

3. Kinerja Karyawan

- a. Dari hasil pengolahan uji beda independent t-test didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,924 > 0,05$ sehingga H_0 diterima. Artinya kita menggunakan pernyataan H_0 , yaitu, Tidak terdapat perbedaan nilai rata-rata

kinerja karyawan pada jenis kelamin Perempuan dan laki-laki. Adapun nilai rata-rata jawaban responden antara Perempuan dengan laki-laki sebesar 95,47 dan 95,75. Dimana nilainya tidak jauh berbeda.

Pembahasan

1. Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan di BPBD DIY. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan *Knowledge Management* berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain penerapan program *Knowledge Management* yang dilakukan oleh BPBD DIY, maka semakin positif pula kinerja karyawannya berupa *knowledge discovery, knowledge capture, knowledge sharing, knowledge application*. Hal ini dikarenakan karyawan akan lebih mudah dalam melakukan aktivitas dalam menyelesaikan pekerjaannya jika ilmu yang dimilikinya sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditekuninya, dan karyawan akan lebih mudah dalam menerapkan ilmunya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Hafizh Susilo dkk (2022)

yang mengungkapkan Manajemen pengetahuan dapat ditingkatkan melalui empat indikator yaitu *perolehan pengetahuan, konversi pengetahuan, penerapan pengetahuan, dan perlindungan pengetahuan*.

BPBD DIY adalah satu OPD yang ingin meningkatkan kinerja pegawainya sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam menghadapi bencana, hal tersebut dapat dilakukan dengan mengembangkan program-program manajemen yang ada, terutama fokus pada *konversi pengetahuan* yang mengubah pengetahuan yang diperoleh dari berbagai sumber untuk kemudian digunakan sebagai pengetahuan organisasi. Juga, *aplikasi pengetahuan*, yaitu mentransformasikan kemampuan potensial menjadi kemampuan yang terwujud dan dinamis guna mempengaruhi kinerja organisasi.

Penelitian lain yang sejalan dengan hasil ini yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya seperti, Torabi dkk (2016), Khanal & Poudel (2017), Latief, A. dkk (2019), Hafizh Susilo dkk (2022), Syamsuddin dkk (2022), yang menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi teoritis dari penelitian ini adalah mengkaji beberapa aspek *knowledge management* berdasarkan teori Beccera-Fernandez

dan Sabherwal (2010), dan hasilnya menunjukkan bahwa indeks *Knowledge Discovery* menempati peringkat di antara indeks lainnya dengan rata-rata sebesar 4,12 paling rendah. *Knowledge Discovery* adalah proses menemukan pengetahuan baru dari data dan informasi yang ada.

Dalam konteks ini, pengetahuan dapat bersifat eksplisit (tertulis) atau taktis (berdasarkan pengalaman dan intuisi). Proses ini melibatkan menggabungkan berbagai sumber pengetahuan yang ada untuk menghasilkan wawasan baru. Jadi, *Knowledge Discovery* merupakan langkah penting dalam manajemen pengetahuan, karena memungkinkan organisasi untuk menghasilkan pengetahuan baru yang relevan dan berdampak positif pada pengambilan keputusan dan inovasi. Tentunya BPBD DIY dapat menjadikan hal ini sebagai fokus dalam hal penemuan pengetahuan dalam pekerjaan karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.

2. Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Dampak tidak langsung yang dihitung dari *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa jika

variabel-variabel tersebut dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan, maka ketiga variabel tersebut akan semakin kuat peranannya dan kinerja karyawan akan semakin meningkat. merupakan hasil penelitian yang dilakukan Syamsuddin dkk. (2022) melakukan analisis jalur dan mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan. Temuan ini tidak sesuai dengan penelitian Intan Auliana & Nur Achmad (2023) yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap hubungan *Knowledge Management* dengan kinerja karyawan. Menurut Robbins & Judge (2017), ketika karyawan memiliki etos kerja yang kuat, merasa puas dan menikmati pekerjaannya, maka mereka akan lebih termotivasi dan bekerja lebih keras dengan meningkatkan kinerjanya.

Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mundakir & Zainuri (2018), dan Astutiningtyas dkk (2022) yang menemukan adanya pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Artinya karyawan yang merasa puas terhadap

pekerjaannya akan berdampak pada peningkatan tingkat kinerja yang diberikan. Adanya pengaruh positif dan signifikan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan di BPBD DIY melalui kepuasan kerja menunjukkan bahwa *knowledge management* tidak akan berhasil apabila BPBD DIY tidak mengembangkan program Diklat atau pelatihan melalui teknologi informasi terkait ketangkasan luar biasa dan inovasi, maka hal ini akan berdampak pada penurunan tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu diperlukan kesadaran organisasi dalam menempatkan pengetahuan sebagai penggerak utama organisasi, sehingga dapat tumbuh dan berkembang.

3. Perbedaan *gender* pada Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengolahan uji beda independent t-test didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,924 > 0,05$ sehingga H_0 diterima. Artinya kita menggunakan pernyataan H_0 , yaitu tidak terdapat perbedaan nilai rata-rata kinerja karyawan pada jenis kelamin Perempuan dan laki-laki. Adapun nilai rata-rata jawaban responden antara Perempuan dengan laki-laki sebesar 95,47 dan 95,75. Dimana nilainya tidak jauh berbeda, sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan dalam nilai rata-rata kinerja karyawan

antara jenis kelamin perempuan dan laki-laki.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di BPBD DIY.
2. *Knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan kerja di BPBD DIY.
3. Tidak ada perbedaan signifikan kinerja karyawan antara jenis kelamin perempuan dan laki-laki.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka hasil penelitian dapat memberikan implikasi praktis dan implikasi teoritis.

1. Implikasi Praktis

Knowledge management mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. *Knowledge management* dapat ditingkatkan melalui empat indikator yaitu *Knowledge discovery*, *Knowledge capture*, *Knowledge sharing*, *Knowledge application*. Oleh karena itu kalau BPBD

DIY ingin meningkatkan kinerja pegawainya, hal tersebut dapat dilakukan dengan mengembangkan program-program manajemen yang ada, terutama fokus pada *Knowledge sharing*.

Knowledge sharing dapat didefinisikan sebagai proses transmisi pengetahuan eksplisit atau tacit kepada orang lain, dan *knowledge sharing* melibatkan karyawan dalam bentuk pertemuan tatap muka dalam bentuk pertemuan rutin, seminar, lokakarya, dan forum membantu meningkatkan kemampuan Anda berupa kursus pelatihan. Hal ini nantinya dapat menjadi budaya berbagi pengetahuan di kalangan karyawan. BPBD DIY mengenai kepuasan kerja rata-rata pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, namun perlu adanya optimalisasi kepuasan kerja pegawai untuk kemajuan jenjang karir. Diperlukan dedikasi, kerjasama dan kepemimpinan yang baik;

2. Implikasi Teoritis

A. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPBD DIY. Hasil ini memperkuat dan menambah jumlah literatur ilmiah dalam

lingkup teori manajemen dalam kaitannya dengan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

B. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan di BPBD DIY. Hasil ini memperkuat dan menambah jumlah literatur ilmiah dalam lingkup teori manajemen dalam kaitannya dengan analisis pengaruh variabel mediasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M & Taylor, S. (2014). *Human Resource Management Practice*. UK: Ashford Colour Press Ltd.
- Astutiningtyas, Titi, Kusuma Chandra, dan Gendro Wiyono. (2022). "Analisis Kepemimpinan Gaya dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja." *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* 4.2, 597-611.
- Becerra - Fernandez, I & Sabherwal. (2010). *Knowledge Management : Systems and Processes*. USA: M.E Sharpe
- Dalkir, Kimiz. (2011). *Knowledge Management in Theory and Practice*

- (*Second Edition*). USA: The MIT Press.
- Dessler. (2020). *Human Resource Management* (16th Ed.). Pearson.
- Drucker, P. F. (1999). *Management Challenges for the 21 Century*. New York: Harper Collins.
- Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M (2020). Internasional Journal of Multicultural and Multireligious Understanding The Effect of Job Satisfacation on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *Internasional Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480-489.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 19. Universitas Diponegoro : Semarang.
- Handoko, H. (2011). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Intan Auliana & Nur Achmad (2023.) Pengaruh *Knowledge Management*, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerjasebagai Variabel Intervening pada Pt. Gendhis Multi Manis. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 3, No. 4
- Khanal, L & Poudel, S.R. (2017). *Knowledge Management, Employee Satisfaction and Performance: Empirical Evidence from Nepal*. *Saudi Journal of Business and Management Studies* Vol-2:82-91.
- Khoualdi, K & Saleh, O. (2015). The impact of knowledge management on job satisfaction: a study on Saudi public universities. *SSOAR Journal* Vol 5:1- 13.
- Kianto, A., Vanhala, M & Heilmann, P. (2016). The impact of knowledge management on job satisfaction. *Journal of Knowledge Management* Vol 20 No 4: 621-636.
- Latief, A., Nurlina, Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Influence of Knowledge Management, Skills and Attitudes Toward Employee Performance. *JUPIIS: Journal of Social Sciences Education*, 11(2), 173-182.
- Luthans. (1998). *Organizational Behavior Third Edition*. New York: The McGraw Hill Companies.
- Mundakir, Mundakir, dan Mohammad Zainuri. (2018) "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Analisis Manajemen Bisnis (BMAJ)* 1.1, hal: 26-36.

-
- Polanyi, M. (1996). *The Tacit Dimension*. London: Routledge and Kegan Paul Ltd.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13th Edition). Jakarta : Salemba Empat.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach, 7th Edition*. New Jersey: Wiley
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian* (Edisi 6). Buku 1. Cetakan kedua. Jakarta: Salemba Empat
- Susilo Hafizh , Winarno & Khoirul Hikmah (2022). The Effect of Talent Management and Knowledge Management on Employee Performance with Job Satisfaction as Mediation in the Yogyakarta Special Region Government. *JuBIR: Journal of Business Innovation and Research* Vol. 1, 11-26
- Syamsuddin , Chahyono & Haeruddin Saleh (2022). Analisis Penerapan *Knowledge Management* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Dprd Kabupaten Maros. *Indonesian Journal of Business and Management* Halaman: 82-94
- Torabi, M.H.R., Kyani, A & Falakinia, H. (2016). An Investigation of the Impact of Knowledge Management on Human Resource Performance in Management of Keshavarzi Bank Branches in Tehran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 230: 471 - 481.
- [Permen PAN & RB No. 6 Tahun 2022 \(bpk.go.id\)](https://www.bpk.go.id/Permen-PAN-RB-2022)
- [Permen PAN & RB No. 28 Tahun 2019 \(bpk.go.id\)](https://www.bpk.go.id/Permen-PAN-RB-2019)