

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, KOMPETENSI, MOTIVASI**

**TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**PADA DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAAHRAGA**

**KOTA YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



**DISUSUN OLEH :**

**YUSTINUS DWI ANDRE RAKASIWI**

**11211075**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2025**

**HALAMAN PENGAJUAN**

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, KOPMETENSI, MOTIVASI**

**TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**PADA DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA**

**KOTA YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar**

**Sarjana Manajemen**



**DISUSUN OLEH :**

**YUSTINUS DWI ANDRE RAKASIWI**

**11211075**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2025**

## PERNYATAAN PENYERAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yustinus Dwi Andre Rakasiwi  
NIM/NIP/NIDN : 11211075  
Program Studi : Manajemen  
Judul Karya Ilmiah : Pengaruh *Knowledge Management*, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Yogyakarta

dengan ini menyatakan:

- a. bahwa karya yang saya serahkan ini merupakan revisi terakhir yang telah disetujui pembimbing/promotor/reviewer.
- b. bahwa karya saya dengan judul di atas adalah asli dan belum pernah diajukan oleh siapa pun untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Kristen Duta Wacana maupun di universitas/institusi lain.
- c. bahwa karya saya dengan judul di atas sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan bebas dari plagiasi. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.
- d. bahwa saya bersedia bertanggung jawab dan menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku berupa pencabutan gelar akademik jika di kemudian hari didapati bahwa saya melakukan tindakan plagiasi dalam karya saya ini.
- e. bahwa Universitas Kristen Duta Wacana tidak dapat diberi sanksi atau tuntutan hukum atas pelanggaran hak kekayaan intelektual atau jika terjadi pelanggaran lain dalam karya saya ini. Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran dalam karya saya ini akan menjadi tanggung jawab saya pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Kristen Duta Wacana.
- f. menyerahkan hak bebas royalti noneksklusif kepada Universitas Kristen Duta Wacana, untuk menyimpan, melestarikan, mengalihkan dalam media/format lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mengunggahnya di Repositori UKDW tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta atas karya saya di atas, untuk kepentingan akademis dan pengembangan ilmu pengetahuan.
- g. bahwa saya bertanggung jawab menyampaikan secara tertulis kepada Universitas Kristen Duta Wacana jika di kemudian hari terdapat perubahan hak cipta atas karya saya ini.

h. bahwa meskipun telah dilakukan pelestarian sebaik-baiknya, Universitas Kristen Duta Wacana tidak bertanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan karya atau metadata selama disimpan di Repositori UKDW.

i. mengajukan agar karya saya ini: *(pilih salah satu)*

- ☒ Dapat diakses tanpa embargo.
- ☐ Dapat diakses setelah 2 tahun.\*
- ☐ Embargo permanen.\*

Embargo: penutupan sementara akses karya ilmiah.

\*Halaman judul, abstrak, dan daftar pustaka tetap wajib dibuka.

Alasan embargo *(bisa lebih dari satu)*:

- ☐ dalam proses pengajuan paten.
- ☐ akan dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional.\*\*
- ☐ akan diterbitkan dalam jurnal nasional/internasional.\*\*
- ☐ telah dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional ... dan diterbitkan dalam prosiding pada bulan ... tahun ... dengan DOI/URL ... \*\*\*
- ☐ telah diterbitkan dalam jurnal ... dengan DOI/URL artikel ... atau vol./no. ... \*\*\*
- ☐ berisi topik sensitif, data perusahaan/pribadi atau informasi yang membahayakan keamanan nasional.
- ☐ berisi materi yang mengandung hak cipta atau hak kekayaan intelektual pihak lain.
- ☐ terikat perjanjian kerahasiaan dengan perusahaan/organisasi lain di luar Universitas Kristen Duta Wacana selama periode tertentu.
- ☐ Lainnya (mohon dijelaskan)

\*\*Setelah diterbitkan, mohon informasikan keterangan publikasinya ke repository@staff.ukdw.ac.id.

\*\*\*Tuliskan informasi kegiatan atau publikasinya dengan lengkap.

Yogyakarta, 30 Juni 2025

Mengetahui,

Dra. Ambar Kusuma Astuti, M. Si.  
NIDN/NIDK 934.E.200

Yang menyatakan,

Yustinus Dwi Andre Rakasiwi  
NIM 11211075

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul:

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, KOMPETENSI, MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PENDIDIKAN  
PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA YOGYAKARTA**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**YUSTINUS DWI ANDRE RAKASIWI**

11211075

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana  
Manajemen pada tanggal 26 Juni 2025

Nama Dosen

1. Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M.Si.  
(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)
2. Jonathan Herdioko S.E., M.M.  
(Dosen Penguji)
3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si.  
(Dosen Pembimbing/Dosen Penguji)

Tanda Tangan

Yogyakarta, 01 Juli 2025

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Perminas Pangeran, M.Si

Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul :

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, KOMPETENSI, MOTIVASI**

**TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**PADA DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA**

**KOTA YOGYAKARTA**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagai mestinya.

Jika dikemudian hari didapati hasil skripsi ini adalah hasil plagiarisme atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenakan sanksi yakni pencabutan gelar saya

Yogyakarta 1 Juni 2015

Peneliti



Yustinus Dwi Andre Rakasiwi

NIM : 11211075

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat mengerjakan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan trima kasih kepada :

1. Dra. Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini;
2. Pihak Dinas pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Yogyakarta, yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan;
3. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu .

Yogyakarta.....

Peneliti



Yustinus Dwi Andre Rakasiwi

## DAFTAR ISI

|                                                                    |      |
|--------------------------------------------------------------------|------|
| HALAMAN JUDUL .....                                                | i    |
| HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....                     | ii   |
| HALAMAN PENGESAHAN .....                                           | iii  |
| PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....                                  | iv   |
| MOTTO .....                                                        | v    |
| HALAMAN PERSEMBAHAN .....                                          | vi   |
| KATA PENGANTAR .....                                               | vii  |
| DAFTAR ISI .....                                                   | viii |
| DAFTAR TABEL .....                                                 | xi   |
| DAFTAR GAMBAR .....                                                | xii  |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                                              | xiii |
| ABSTRAK .....                                                      | xiv  |
| BAB I PENDAHULUAN .....                                            | 1    |
| 1.1. Latar Belakang .....                                          | 1    |
| 1.2. Rumusan Masalah .....                                         | 4    |
| 1.3. Tujuan .....                                                  | 5    |
| 1.4. Batasan Masalah .....                                         | 5    |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....                                      | 7    |
| 2.1. Knowledge Management .....                                    | 7    |
| 2.1.1 Pengertian Knowledge Management .....                        | 7    |
| 2.1.2 Jenis – Jenis Knowledge .....                                | 8    |
| 2.1.3 Indikator Knowledge .....                                    | 8    |
| 2.1.4 Manfaat Knowledge .....                                      | 9    |
| 2.1.5 Hubungan Knowledge management terhadap kinerja karyawan..... | 10   |
| 2.2. Kompetensi .....                                              | 10   |
| 2.2.1 Jenis-Jenis Kompetensi .....                                 | 11   |
| 2.2.2 Indikator Kompetensi .....                                   | 11   |
| 2.2.3 Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Karyawan.....             | 12   |
| 2.3. Motivasi .....                                                | 13   |
| 2.3.1 Faktor – faktor Motivasi .....                               | 14   |
| 2.3.2 Indikator Motivasi .....                                     | 14   |
| 2.3.3 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan.....               | 15   |
| 2.4. Kinerja Karyawan .....                                        | 16   |
| 2.4.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....              | 16   |
| 2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan .....                             | 17   |
| 2.5. Penelitian Terdahulu .....                                    | 17   |

|                                      |                                                            |    |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------|----|
| 2.6.                                 | Kerangka Pemikiran .....                                   | 19 |
| 2.7.                                 | Pengembangan Hipotesis.....                                | 20 |
| 2.7.1                                | Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan... | 20 |
| 2.7.2                                | Pengaruh Kopetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....          | 20 |
| 2.7.3                                | Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....           | 20 |
| 2.8.                                 | Gambaran Umum Perusahaan .....                             | 21 |
| BAB III METODE PENELITIAN .....      |                                                            | 26 |
| 3.1.                                 | Jenis Data .....                                           | 26 |
| 3.2.                                 | Populasi dan Sampel .....                                  | 26 |
| 3.2.1.                               | Populasi.....                                              | 26 |
| 3.2.2.                               | Sampel .....                                               | 27 |
| 3.3.                                 | Metode Pengumpulan Data .....                              | 28 |
| 3.4.                                 | Definisi Operasional dan Variabel Penelitian .....         | 29 |
| 3.4.1.                               | Definisi Operasional .....                                 | 29 |
| 3.4.2.                               | Variabel Penelitian.....                                   | 30 |
| 3.5.                                 | Uji Instrumen.....                                         | 32 |
| 3.5.1.                               | Uji Validitas .....                                        | 32 |
| 3.5.2.                               | Uji Reliabilitas .....                                     | 32 |
| 3.6.                                 | Alat Analisis Data.....                                    | 33 |
| 3.6.1.                               | Analisis Deskriptif .....                                  | 33 |
| 3.6.2.                               | Analisis Statistik Inferensial .....                       | 33 |
| 3.6.3.                               | Analisis SEM .....                                         | 34 |
| 3.7.                                 | Uji Hipotesis.....                                         | 35 |
| 3.7.1.                               | Uji T.....                                                 | 35 |
| 3.7.2.                               | Uji F.....                                                 | 35 |
| 3.7.3.                               | Uji Path Coefficient .....                                 | 26 |
| BAB IV Analisis Dan Pembahasan ..... |                                                            | 37 |
| 4.1.                                 | Alur Penyebaran Kueisioner.....                            | 37 |
| 4.2.                                 | Karakteristik Responden .....                              | 38 |
| 4.3.                                 | Model Pengukuran.....                                      | 40 |
| 4.3.1.                               | Uji Validitas Konvergen .....                              | 40 |
| 4.3.2.                               | Uji Validitas Diskriminan.....                             | 41 |
| 4.3.3.                               | Reliabilitas Komposit.....                                 | 45 |
| 4.3.4.                               | Model Vit.....                                             | 45 |
| 4.3.5.                               | Goodness Of Fit .....                                      | 47 |
| 4.3.6.                               | R Square .....                                             | 47 |
| 4.3.7.                               | Nilai F .....                                              | 48 |
| 4.3.8.                               | Pet Analisis .....                                         | 49 |
| 4.4.                                 | Uji Hipotesis.....                                         | 51 |
| 4.5.                                 | Pembahasan .....                                           | 53 |
| BAB V KESIMPULAN .....               |                                                            | 55 |
| 5.1.                                 | Kesimpulan.....                                            | 55 |
| 5.2.                                 | Saran.....                                                 | 56 |
| DAFTAR PUSTAKA.....                  |                                                            | 58 |



## DAFTAR TABEL

|                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....                          | 17 |
| Tabel 3.1 Skala Likert .....                                 | 28 |
| Tabel 3.2 Variabel Penelitian .....                          | 30 |
| Tabel 4.1 Kategori Responden Berdasarkan usia.....           | 38 |
| Tabel 4.2 Kategori Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... | 39 |
| Tabel 4.3 Kategori Responden Berdasarkan Pendidikan .....    | 39 |
| Tabel 4.4 Nilai Loading.....                                 | 40 |
| Tabel 4.5 Cross Loading .....                                | 42 |
| Tabel 4.6 Nilai AVE.....                                     | 44 |
| Tabel 4.7 Fornel – Lacker .....                              | 44 |
| Tabel 4.8 Fit Summery .....                                  | 46 |
| Tabel 4.9 Komposit Reliability .....                         | 47 |
| Tabel 4.10 R Square .....                                    | 47 |
| Tabel 4.11 F Square.....                                     | 48 |
| Tabel 4.12 Path Coeffisiciens.....                           | 50 |
| Tabel 4.13 Laten Variabel Korelasi.....                      | 50 |
| Tabel 4.14 Spesific Direct Effect .....                      | 51 |
| Tabel 4.15 Uji Signifikansi Hipotesis .....                  | 52 |



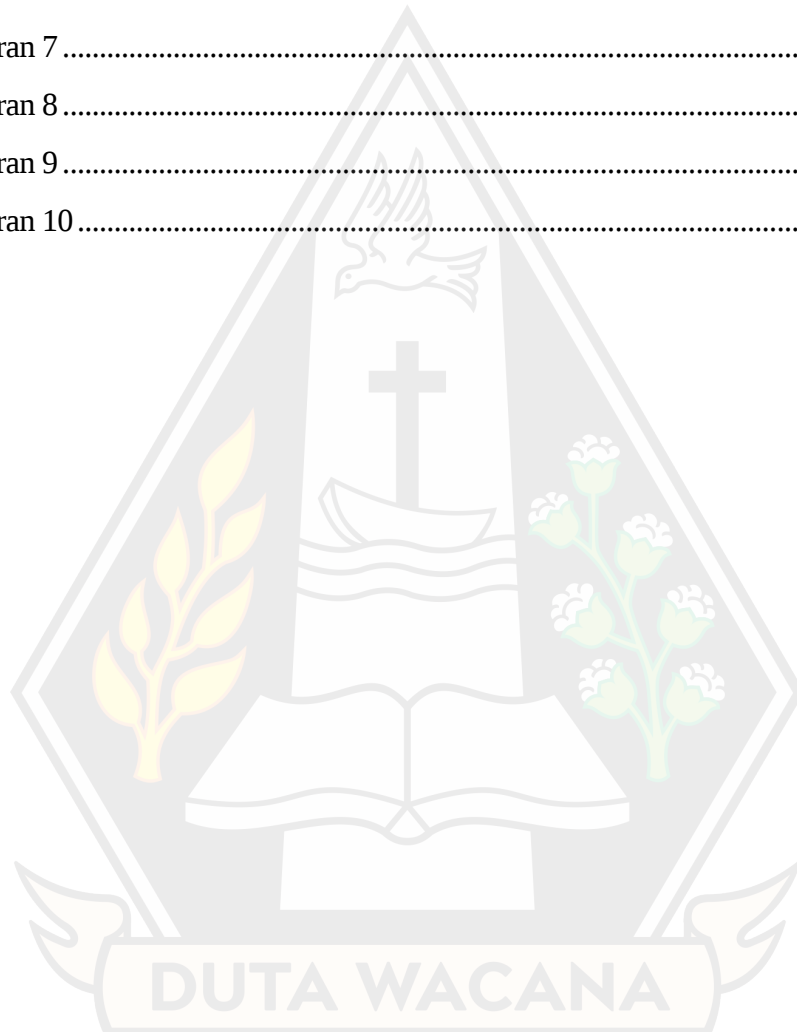
## DAFTAR GAMBAR

|                  |    |
|------------------|----|
| Gambar 4.1 ..... | 40 |
|------------------|----|



## DAFTAR LAMPIRAN

|                   |    |
|-------------------|----|
| Lampiran 1 .....  | 61 |
| Lampiran 2 .....  | 63 |
| Lampiran 3 .....  | 67 |
| Lampiran 4 .....  | 70 |
| Lampiran 5 .....  | 72 |
| Lampiran 6 .....  | 73 |
| Lampiran 7 .....  | 74 |
| Lampiran 8 .....  | 74 |
| Lampiran 9 .....  | 75 |
| Lampiran 10 ..... | 75 |



**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, KOMPETENSI, MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA  
KOTA YOGYAKARTA**

**Yustinus Dwi Andre Rakasiwi**

**11211075**

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

E-mail: [11211075@students.ukdw.ac.id](mailto:11211075@students.ukdw.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *knowledge management*, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Yogyakarta. Kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam mencerminkan efektivitas organisasi pada sektor publik. Oleh karena itu yang perlu dianalisis pada faktor internal seperti *knowledge management*, kemampuan dan motivasi tiap individu terhadap kinerja. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 104 responden yang merupakan karyawan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga. Analisis data dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (PLS-SEM) dibantu dengan software SmartPLS versi 4.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) *knowledge management* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari analisis R-square bahwa ketiga variabel independen menjelaskan 62,3%, nilai F-Square untuk kompetensi memberikan kontribusi pengaruh besar 26,8% dan motivasi 17,2% sedangkan *knowledge management* berpengaruh kecil sebesar 4%. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi merupakan determinan utama yang signifikan dalam menciptakan kinerja pegawai Dindikpora.

**Kata Kunci:** kinerja karyawan, *knowledge management*, kompetensi, motivasi

***THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE MANAGEMENT, COMPETENCE,  
AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT YOUTH AND  
SPORTS A EDUCATION OFFICE IN YOGYAKARTA CITY***

**Yustinus Dwi Andre Rakasiwi**

**11211075**

*Management Study Program, Faculty Of Business*

*Duta Wacana Christian University*

E-mail: [11211075@students.ukdw.ac.id](mailto:11211075@students.ukdw.ac.id)

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of knowledge management, competence and motivation on employee performance at the Education, Youth and Sports Office of the city of Yogyakarta. Employee performance is an important indicator in reflecting the effectiveness of the organization in the public sector. Therefore, it is necessary to analyze internal factors such as knowledge management, ability and motivation of each individual for performance. In this study, a quantitative approach was used with a survey method through the distribution of questionnaires to 104 respondents who were employees of the Education, Youth and Sports Office. Data analysis was carried out using the Structural Equation Modeling approach based on Partial Least Squares (PLS-SEM) assisted by SmartPLS software version 4.*

*The results of this study show that: (1) knowledge management does not have a significant effect on employee performance; (2) competence has a positive and significant effect on employee performance; (3) motivation has a positive and significant effect on employee performance. From the R-square analysis, the three independent variables explained 62.3%, the F-Square value for competence contributed a large influence of 26.8% and motivation of 17.2%, while knowledge management had a small effect of 4%. It can be concluded that competence and motivation are significant main determinants in creating the performance of Dindikpora employees.*

***Keyword: employee performance, knowledge management, competence, motivation***

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor terpenting dalam menentukan kinerja suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor produksi yang paling penting, berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya seperti modal, bahan, mesin, dan metode atau prosedur. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia, terutama karyawan, memiliki dampak signifikan terhadap operasi operasional perusahaan.

Sumber daya manusia suatu organisasi memainkan peran penting dalam mencapai tujuannya, yang mencakup menjaga dan meningkatkan kesejahteraan. Kesejahteraan akan terjamin ketika manajemen sumber daya manusia dilakukan sebaik mungkin. Setiap perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya dengan bantuan sumber daya. Meningkatkan kinerja staf adalah salah satunya. Kekhawatiran tentang kinerja selalu terkait dengan prosedur, efektivitas, dan hasil, yang dapat diukur dalam hal kualitas dan volume pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan sesuai dengan tugasnya.

Sumber daya manusia suatu organisasi sangat penting untuk mencapai tujuannya, yang mencakup menjaga dan meningkatkan kesejahteraan. Ketika manajemen sumber daya manusia dilakukan sebaik mungkin, kesejahteraan dijamin. Dengan bantuan sumber daya, setiap bisnis akan menemukan lebih mudah untuk mencapai tujuannya. Di antara mereka adalah meningkatkan kinerja karyawan. Masalah kinerja selalu terkait dengan protokol, efikasi, dan hasil, yang dapat diukur dalam hal kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan

sesuai dengan tanggung jawab mereka. Mengelola sumber daya manusia dalam lingkup organisasi akan memberikan banyak kesulitan yang sulit dipecahkan karena berbagai aspek dan komponen yang ada, baik yang disebabkan oleh sistem, karyawan, maupun para pemimpin itu sendiri. Diharapkan bahwa hubungan ketiga elemen ini akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang akan memungkinkan para pemimpin dan karyawan untuk sepenuhnya menyadari tanggung jawab dan kemampuan mereka. Perencanaan, pengorganisasian, pengaturan, dan pelaksanaan adalah semua komponen dari manajemen umum, yang mencakup manajemen sumber daya manusia (HRM), menurut Kurniwanto (2016). karena pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia. Studi sumber daya manusia berfokus pada bagaimana karyawan harus melaksanakan tugas mereka untuk mencapai tujuan dengan sukses dan ekonomis.

Efektivitas suatu organisasi memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan, terutama di sektor pemerintahan yang bertanggung jawab atas pelayanan publik. Mangkunegara (2017), memberikan argumen bahwa kinerja karyawan yaitu hasil kerja karyawan atau pegawai secara kualitas dan kuantitas yang di capai selama melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Kebijakan pendidikan, kepemudaan, dan olahraga dirancang oleh Dinas Pendidikan pemuda dan olahraga (Dindikpora) Kota Yogyakarta dengan strategis. Namun, organisasi-organisasi ini menghadapi banyak permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti pengelolaan pengetahuan atau *knowledge* yang tidak optimal, variasi dalam kompetensi, dan variasi dalam motivasi kerja.

Penting menyebutkan fakta bahwa kinerjasama pentingnya di era modern. jadi ada beberapa faktor yang kaitannya erat dengan kinerja karyawan, seperti

*knowledgw management*, kompetensi dan motivasi. Putri & Santoso (2021), memulai dengan mengklarifikasi bahwa pengelolaan *knowledge* yang baik dalam organisasi memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menjadi lebih efisien. Secara kusus Wijaya (2020), melanjutkan dengan membuktikan bahwa setelah karyawan mengetahui organisasi, yang mencakup manajemen, relevan dengan pekerjaan mereka. Diharapkan bahwa mereka mampu bekerja lebih baik.

Untuk menjaga keberlanjutan informasi, *knowledge management* yang baik sangat diperlukan dalam perusahaan. Rahmawati dan Putra S (2021), setuju bahwa pengelolaan pengetahuan yang efektif dapat meningkatkan inovasi dan produktivitas karyawan dengan memastikan bahwa informasi yang relevan sudah tersedia dan bisa diakses dengan mudah. Penelitian lainnya dari Sari dan Nugroho (2020), menunjukkan bahwa *knowledge management* yang dibimbing dengan baik sangat berperan dalam meningkatkan efisiensi dan tujuan kerja perusahaan.

Menurut Aziz et al. (2021), *knowledge management* memiliki pengaruh yang sangat besar atau signifikan terhadap kinerja karyawan karena membantu memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan dan pemahaman terhadap informasi serta keterampilan yang relevan dengan tugas mereka. *knowledge management* yang efektif memastikan bahwa karyawan dapat mengakses informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban dengan lebih efisien

Kompetensi dipengaruhi oleh beberapa hal seperti keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang dapat mempengaruhi keberhasilan karyawan. Menurut Putri et al. (2021), kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberlangsungannya kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih produktif dan dapat hasil kerja yang optimal.

Semangat dan kekuatan karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan sangat dipengaruhi oleh motivasi mereka di tempat kerja. Kepuasan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi, klaim Putri et al. (2021). Karyawan yang sangat termotivasi cenderung lebih bertanggung jawab, kreatif, dan bersemangat dalam pekerjaan mereka, yang meningkatkan kinerja.

Kinerja karyawan oleh karena itu sangat terkait dengan *knowledge management*, kompetensi, dan motivasi. Produktivitas dan efisiensi karyawan di dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui manajemen yang efektif dari ketiga faktor ini. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja pekerja di Dindikpora

Penelitian ini dilaksanakan di Dindikpora Kota Yogyakarta dikarenakan Dindikpora memiliki peran yang dalam pengelolaan tenaga pendidik, peningkatan kompetensi, pengembangan kebijakan yang cocok untuk mengimplementasikan judul penulis. Keberadaan berbagai program dan studi kasus yang relevan memungkinkan penelitian ini lebih adaptif, terutama dalam konteks *knowledge management*, kompetensi, dan motivasi. Selain itu, di Dindikpora penulis pernah melaksanakan program kerja lapangan selama satu setengah bulan, oleh sebab itu penulis memiliki akses lebih mudah untuk melakukan penelitian di Dindikpora.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemuda dan olahraga Kota Yogyakarta
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemuda dan olahraga Kota Yogyakarta

3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemuda dan olahraga Kota Yogyakarta

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini untuk:

1. Guna menganalisis pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemuda dan olahraga Kota Yogyakarta
2. Guna menganalisis pengaruh kompetensi kinerja karyawan di Dinas Pemuda dan olahraga Kota Yogyakarta
3. Guna menganalisis pengaruh kinerja karyawan di Dinas Pemuda dan olahraga Kota Yogyakarta

### **1.4. Batasan Masalah**

1. Untuk menentukan sejauh mana *knowledge management*, remunerasi, dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di Dindikpora, studi ini berfokus pada anggota staf Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Yogyakarta. Kinerja karyawan diukur sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari – Mei
2. Metodologi yang digunakan dalam studi ini adalah kuantitatif, dan digunakan kuesioner untuk mengukur dan memverifikasi validitas data yang dikumpulkan.
3. Variabel yang menjadi dasar dalam penelitian ini yaitu:
  - a. Variabel Independen
    - *Knowledge Management*
    - Kompensasi
    - Motivasi

b. Variabel Dependen

- Kinerja Karyawan



## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1. KESIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana knowledge management, kompetensi, dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di Dindikpora Kota Yogyakarta. Hasil pengolahan dan analisis data menghasilkan beberapa kesimpulan penting, seperti berikut:

**1. Knowledge management belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.**

Menurut penelitian ini, meskipun knowledge management dianggap penting untuk membantu pekerjaan karyawan, sistem knowledge management yang ada di Dindikpora belum berhasil meningkatkan kinerja pegawai. Ini mungkin karena proses berbagi pengetahuan, dokumentasi, atau pemanfaatan informasi belum berjalan dengan baik. Artinya, meskipun orang dapat mendapatkan informasi, mereka mungkin tidak menggunakannya secara efektif saat mereka bekerja sehari-hari.

**2. Kompetensi memiliki pengaruh paling kuat kepada kinerja karyawan.**

Analisis ini menunjukkan kompetensi, termasuk keterampilan teknis, kemampuan memecahkan masalah, kemampuan komunikasi, inovasi, dan kerja tim, sangat memengaruhi kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas. Mereka yang memiliki kemampuan yang cukup cenderung menjadi lebih percaya diri, lebih produktif, dan lebih mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang mereka miliki. Ini menunjukkan bahwa

peningkatan kompetensi sangat penting untuk mendorong peningkatan kinerja.

### **3. Motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.**

Karyawan bekerja dalam tempat kerja yang mendukung, merasa dihargai, mendapat pengakuan atas upaya mereka, dan memiliki tujuan kerja yang jelas lebih semangat dan disiplin. Memiliki motivasi, dalam diri pribadi maupun dari tempat kerja, dapat mendorong pekerja untuk melakukan yang terbaik. Ini menunjukkan bahwa penghargaan non-materi dan kesejahteraan psikologis juga penting.

Dari tiga variabel yang diteliti, hanya kompetensi serta motivasi yang terbukti mempunyai pengaruh nyata kepada kinerja karyawan. Knowledge management, meskipun secara teoritis penting, belum menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam konteks penelitian ini. Oleh karena itu, jika Dindikpora ingin meningkatkan kinerja karyawannya, fokus utama harus diberikan pada peningkatan kompetensi dan mempertahankan motivasi kerja. Pada saat yang sama, sistem knowledge management yang ada harus terus dievaluasi dan diperbaiki untuk menjadi lebih baik di kemudian hari.

## **5.2. SARAN**

Penulis ingin memberikan beberapa saran berdasarkan penelitian dan hasilnya, yang diharapkan membantu Dindikpora Kota Yogyakarta dan peneliti lain.

### **1. Saran untuk Dindikpora Kota Yogyakarta:**

- Peningkatan untuk kompetensi pegawai diperlukan. Kinerja telah ditunjukkan paling signifikan oleh kompetensi. Sangat penting untuk melakukan pelatihan rutin, meningkatkan keterampilan, dan membangun kerja sama tim.
- Tingkatkan semangat dan kinerja karyawan dengan memberikan penghargaan, lingkungan kerja yang nyaman, dan kesempatan untuk berkembang.
- Evaluasi sistem knowledge management. Meskipun tidak ada dampak yang signifikan, sistem ini tetap penting dan harus ditinjau kembali agar lebih mudah bagi pegawai untuk menggunakannya saat mereka bekerja sehari-hari.

### **2. Saran untuk peneliti selanjutnya**

- Agar hasilnya lebih sesuai dengan keadaan umum, perluas objek dan lokasi penelitian.
- Untuk mendapatkan gambaran yang lebih baik, masukkan faktor tambahan seperti budaya perusahaan dan gaya kepemimpinan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Aziz, A., et al. (2021). *Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Kinerja, 6(1), 35–45.
- Budihardjo, A. (2017). *Knowledge Management: Teori dan Praktik*. Jakarta: Gramedia.
- Chin, W. W., Marcolin, B. L., & Newsted, P. R. (2020). *A Partial Least Squares Latent Variable Modeling Approach for Measuring Interaction Effects: Results from a Monte Carlo Simulation Study and an Electronic-Mail Emotion/Adoption Study*. Information Systems Research, 14(2), 189–217.
- Creswell, J. W. (2021). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research* (6th ed.). Pearson.
- Emron, E., Purwanto, A., & Wahyudi, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Zanaf.
- Gao, F., Chai, D., & Liu, L. (2018). *Understanding Knowledge Management: A Literature Review*. International Journal of Information Management, 38(1), 1–9.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Indrasari, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Jodjana, I. (2016). *Manajemen Pengetahuan di Era Digital*. Jakarta: Penerbit Kompas.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior* (13th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Naoka, H., & Takupei, M. (2020). *Tacit and Explicit Knowledge in Organizations*. Tokyo:

Knowledge Press.

Neuman, W. L. (2020). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches* (7th ed.). Pearson.

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (2020). *The Knowledge-Creating Company*. Oxford: Oxford University Press.

Prasetya, H. & Handoko, A. (2022). *Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*. Surakarta: UNS Press.

Putra, H., & Lestari, E. (2022). *Manajemen Pengetahuan dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Deepublish.

Putri, A., & Santoso, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digitalisasi*. Bandung: Alfabeta.

Putri, A., et al. (2021). *Kompetensi dan Motivasi Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(2), 112–123.

Rahmawati, N., & Putra, S. (2021). *Penerapan Knowledge Management dalam Organisasi Publik*. Jurnal Administrasi Publik, 11(1), 20–29.

Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Malang: UB Press.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.

Rozalena, I. (2015). *Motivasi Kerja dalam Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Santoso, D., & Lestari, A. (2021). *Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kinerja*. Jakarta: Salemba Empat.

Sari, D., & Nugroho, S. (2020). *Pengaruh Knowledge Management terhadap Efisiensi Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen, 8(1), 88–97.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*

(8th ed.). Wiley.

Simanjuntak, P. J. (2015). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2021). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: Wiley.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2021). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Wijaya, R. (2020). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 55–63.

Widayana, A. (2025). *Manajemen Pengetahuan di Era Digitalisasi Industri 4.0*. Jakarta: Prenadamedia.

Wulandari, R. (2021). *Pengaruh Knowledge Management dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(3), 134–143.

