



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA PT. KERETA API INDONESIA  
(PERSERO) DAOP 1 JAKARTA**

SKRIPSI

EVI PERMATASARI

1502025090

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA PT. KERETA API INDONESIA  
( PERSERO) DAOP 1 JAKARTA**

SKRIPSI

EVI PERMATASARI

1502025090

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memenuhi Gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2019

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. Kereta Api Indonesia Persero DAOP 1 Jakarta”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahwa bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis orang lain, atau sebagai bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah PROF. DR. HAMKA.

Jakarta, 16 Agustus 2019

Yang Menyatakan,



(Evi Permatasari)  
NIM 1502025090

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL** : **PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT KERETA API INDONESIA PERSERO**

**NAMA** : **EVI PERMATASARI**

**NIM** : **1502025090**

**PROGRAM STUDI** : **MANAJEMEN**

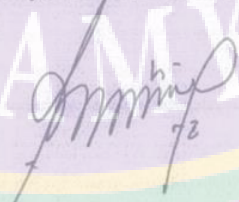
**TAHUN AKADEMIK** : **2018-2019**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Ahmad H. Abubakar, SE.,MM.	
Pembimbing II	Adityo Ari Wibowo SE.,MM.	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

  
Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMEN* DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PT. Kereta Api Indonesia Persero DAOP 1  
Jakarta**

yang disusun oleh:  
Evi Permatasari  
1502025090

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.  
DR. HAMKA

Pada tanggal: 27 Agustus 2019

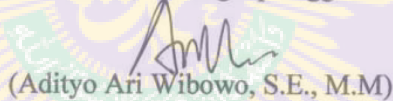
**Tim penguji :**

Ketua merangkap anggota :



(Dr. Nendi Juhandi, S.E.,M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M)

Anggota :



(Drs. Bambang Sumaryanto, M. M)

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.  
HAMKA

HAMKA

Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.  
HAMKA

Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Evi Permatasari  
NIM : 1502025090  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi


Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PT. Kereta Api Indonesia Persero DAOP 1 Jakarta”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalih, medikan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya:

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 16 Agustus 2019

Yang Menyatakan

  
(Evi Permatasari)  
NIM 1502025090

## ABSTRAK

Evi Permatasari ( 1502025090 )

### **PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ( Studi Kasus PT. Kereta Api Indonesia Persero DAOP 1 Jakarta )**

Skripsi Program Strata Satu Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.DR.HAMKA 2019 Jakarta.

Kata Kunci : *Knowledge Management*, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh manajemen pengetahuan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai ( Studi Kasus PT. Kereta Api Indonesia Persero DAOP 1 Jakarta )

Penelitian ini menggunakan metode survey, dengan variabel yang diteliti yaitu *Knowledge Management*, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai . Sampel penelitian ini berjumlah 128 pegawai, cara pengambilan data dengan metode *explanatory survey* dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pernyataan tertutup 5 pilihan jawaban dan diukur menggunakan skala likert. Teknik pengolahan data menggunakan SPSS versi 20 dan teknik analisis satu meliputi uji kualitas data ( Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), analisis regresi linear berganda Model Regresi Linier Berganda dan Uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, uji hipotesis, uji t, uji f, dan analisis koefisien determinasi.

*Knowledge Management* memiliki  $t$  hitung sebesar  $7,377 < t ( 0,05 ) : 2 : 125 = 1,97912$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti terdapat pengaruh signifikan antara *Knowledge Management* terhadap Kinerja Pegawai, dengan demikian  $H_1$  di terima. Sedangkan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki  $t_{hitung}$  sebesar  $6,338 > t ( 0,05 ) : 2 : 125 = 1,97912$  dan signifikansi  $0,00 < 0,05$ , berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antar Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai , dengan demikian  $H_2$  di terima.

## ABSTRACT

Evi Permatasari ( 1502025090 )

### **THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE MANAGEMENT AND HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEE (CASE STUDIES PT. Kereta Api Indonesia Persero DAOP 1 Jakarta)**

Starta program thesis one management study program faculty of economics and business Muhammadiyah Prof. DR.HAMKA 2019 Jakarta

Keywords : Knowledge management, human resources development and employee performance

This study aims to determine and analyze the influence of knowledge management and human resource development on employee performance case studies PT. Kereta Api Indonesia Persero DAOP 1 Jakarta.

Knowledge management, human resources development and employee performance. The sample of this study amounted to 128 employees, how to retrieve data with the explanatory survey method with data collection techniques using a questionnaire with a closed statement 5 choices and measured using a likert scale. Data processing techniques using SPSS version 20 and one analyze technique include test data quality ( validity test and reliability test), multiple linear regression models and classic assumption test, correlation coefficient and analysis of the coefficient of determination.

The statistical test results can be known knowledge management has a t count of  $7,377 < t ( 0,05 ) : 2 : 125 = 197912$  and a significant influence between knowledge management on employee performance, thus H1 is accepted, while the human resource development variable has a t count of  $6,338 > t ( 0,05 ) : 2 : 125 = 197912$  and a significance of  $0,000 < 0,05$ , means there is a positive and significant influence between the development of human resources on employee performance this H2 is received.



## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga poenulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagai persyaratan perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof DR. HAMKA dengan judul “Pengaruh *Knowledge Management* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia Persero DAOP 1 Jakarta”. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan Skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan. Hal ini dikarenakan terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Namun demikian, dalam menyusun Skripsi ini penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikannya dengan baik.

Di samping itu, banyak bantuan dari berbagai pihak sangat berperan dalam proses penyusunan Skripsi ini. Oleh karena itu, dengan rasa penuh hormat, tulus, dan ikhlas penulis haturkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M.Hum. Selaku rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA,
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajaranya.
3. Bapak Zulpahmi, SE, M. Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Sunarta SE, M. Si., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.DR.HAMKA.
5. Bapak Tohirin SH.I, M.Pd.I., selaku Wakil Dekan III dan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR.HAMKA.

7. Bapak Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M selaku dosen pembimbing skripsi 1 yang telah memberikan bimbingan dan arahan membantu menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
8. Bapak Adityo Ari Wibowo., S.E, M.M selaku dosen pembimbing skripsi 2 yang telah memberikan bimbingan dan arahan membantu menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
9. Orang tua dan adik saya yang selalu memberikan dukungan, nasehat dan motivasi kepada penulis, terimakasih telah memberikah kasih sayang dan kesabaran dalam memberikan masukan memberikan semangat dan mendo'akan penulis.
10. Sekar Pravitasari sahabat yang selalu menjadi penasehat dan pendengar yang baik selalu memotivasi dan memberikan semangat kepada penulis
11. Teman-teman penulis di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA terimakasih telah membantu dan memberikan masukan kepada penulis.
12. Semua pihak-pihak terkait yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata, semoga penulisan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis maupun pembaca dalam penggunaannya walaupun penulisan Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Atas berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak yang telah berkenan untuk memberikan bantuan dan dukungan baik moral maupun materil penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Jakarta, 16 Agustus 2019

Penulis



Evi Permatasari  
(1502025090)

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN ORISIONALITAS .....</b>	<b>ii</b>
<b>PESETUJUAN UJIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH</b>	
<b>UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK / INTISARI.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>AFTAR TABEL</b>	
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Permasalahan .....	8
1.2.1 Identifikasi Maslah .....	8
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	9
1.2.3 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II . TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Gambar Penelitian Terdahulu .....	12
2.2 Telaah Pustaka .....	18

2.2.1 Manajemen .....	18
2.2.1.1 Definisi Manajemen.....	18
2.2.2 Pengembangan Sumber Daya Manusi.....	18
2.2.2.1 Definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	18
2.2.3 Kinerja Pegawai.....	19
2.2.3.1 Definisi Kinerja Pegawai .....	19
2.2.3.2 Fungsi Standar Kinerja.....	20
2.2.3.3 Faktor Kinerja Pegawai.....	20
2.2.3.4 Penilaian Kinerja Pegawai .....	21
2.2.3.5 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja .....	22
2.2.3.6 Dimensi Kinerja Pegawai.....	23
2.2.3.7 Indikator Kinerja Pegawai.....	23
2.2.4 <i>Knowledge Management</i> .....	24
2.2.4.1 Pengertian Knowledge Management .....	24
2.2.4.2 Fungsi Knowledge Management.....	25
2.2.4.3 Unsur-Unsur Knowledge Management.....	26
2.2.4.4 Dimensi Knowledge Management.....	27
2.2.4.5 Indikator Knowledge Management.....	28
2.2.5 Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	28
2.2.5.1 Definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	28
2.2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan SDM....	29
2.2.5.3 Tujuan Pengembangan SDM .....	29
2.2.5.4 Metode Pengembangan SDM .....	30
2.2.5.5 Dimensi Pengembangan SDM.....	31
2.2.5.6 Indikator Pengembangan SDM.....	31
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	32
2.3.1 Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai .....	32
2.3.2 Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai ...	33
2.3.3 Pengaruh Knowledge Management dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai .....	34
2.4 Rumusan Hipotesis .....	36

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1 Metode Penelitian .....	37
3.2 Operasionalisasi Variabel .....	41
3.3 Populasi dan Sampel.....	41
3.3.1 Populasi .....	41
3.3.2 Sampel .....	42
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	44
3.4.1 Tempat Penelitian .....	44
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	46
3.5.1 Uji Validitas .....	46
3.5.2 Uji Reabilitas.....	46
3.6 Uji Asumsi Klasik .....	47
3.6.1.1 Uji Normalitas.....	47
3.6.1.2 Uji Multikolinearitas .....	48
3.6.1.3 Uji Heteroskedastisitas.....	48
3.6.1.4 Uji Autokorelasi .....	49
3.7 Analisa Koefisien Korelasi .....	50
3.7.1.1 Model Regresi Linier Berganda.....	52
3.8 Uji Hipotesis.....	52
3.8.1 Uji T .....	52
3.8.2 Uji F .....	53
3.9 Uji Determinasi .....	53

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum PT. Kereta Api Indonesia Persero .....	55
--	----

4.1.1	Sejarah PT. Kereta Api Indonesia (Persero).....	55
4.1.2	Visi, Misi dan Nilai PT. Kereta Api Indonesia Persero ..57	
4.1.3	Struktur Organisasi .....	59
4.1.4	Utama Perusahaan.....	60
4.1.5	Gambaran Umum Perusahaan .....	60
4.2	Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan.....	62
4.2.1	<i>Uji Kualitas Data</i> .....	62
4.2.1.1	<i>Uji Validitas</i> .....	62
4.2.1.2	<i>Uji Reliabilitas</i> .....	64
4.3	Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia .....	65
4.3.1	Persepsi Pegawai terhadap <i>Knowledge Management</i> .65	
4.3.2	Persepsi Pegawai terhadap Pengembangan <i>Sumber Daya Manusia</i> .....	69
4.3.3	Persepsi Pegawai terhadap <i>Kinerja Pegawai</i> .....	75
4.4	Uji Asumsi Klasik .....	79
4.4.1	Uji Normalitas .....	79
4.4.2	<i>Uji Multikolinearitas</i> .....	81
4.4.3	<i>Uji Heteroskedesitas</i> .....	82
4.4.4	<i>Uji Autokorelasi</i> .....	82
4.4.5	<i>Rangkuman Uji Asumsi Klasik</i> .....	83
4.5	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i> .....	84
4.5.1	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i> .....	84
4.5.2	<i>Model Regresi Linier Berganda</i> .....	86

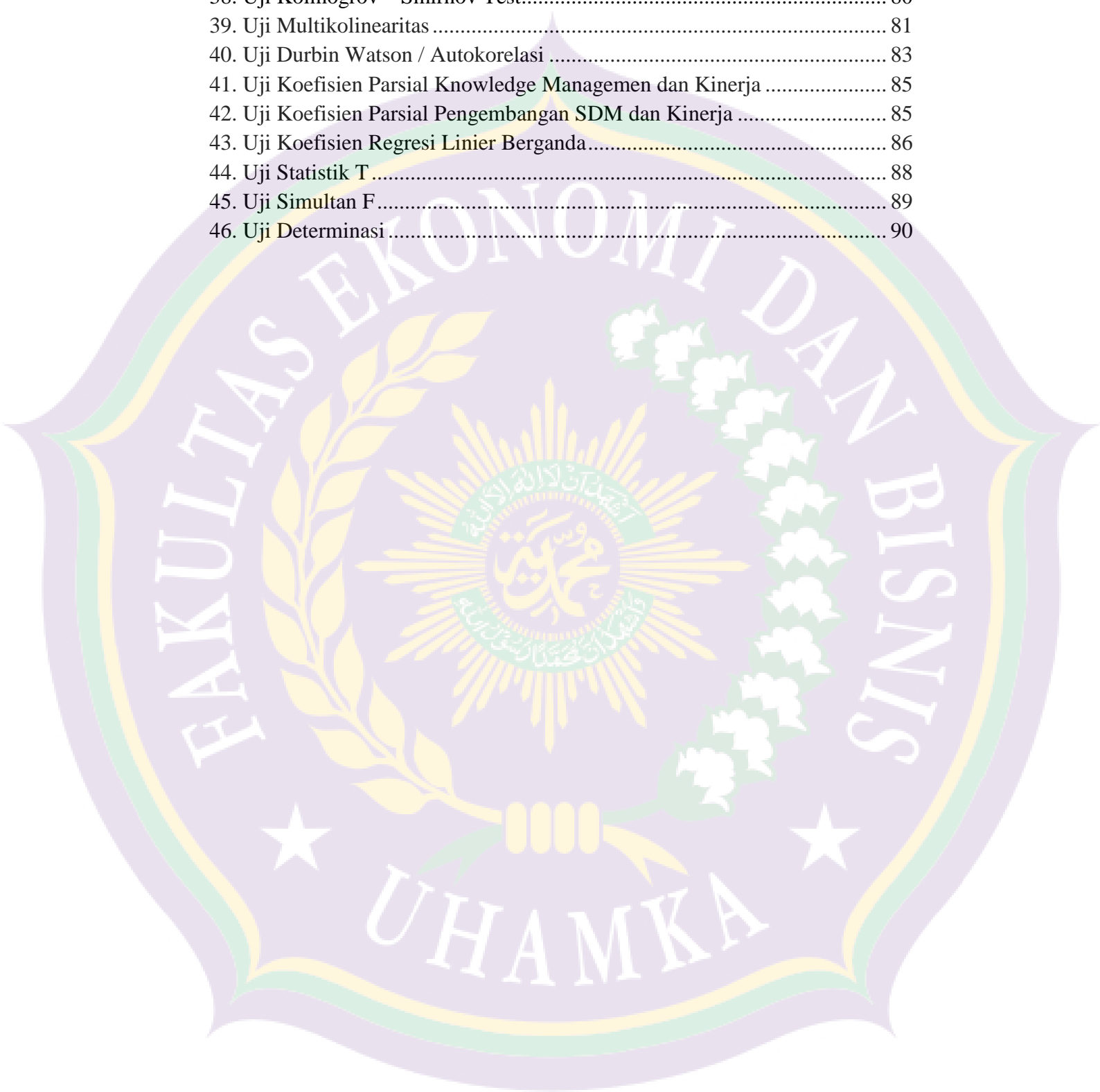
4.6	<i>Uji Hipotesis</i> .....	87
4.6.1	<i>Uji Statistik t</i> .....	88
4.6.2	<i>Uji Simultan ( Uji F )</i> .....	89
4.7	<i>Analisis Koefisien Determinasi</i> .....	89
4.8	<i>Pembahasan</i> .....	90
<b>BAB V PENUTUP DAN SARAN</b>		
5.1	<i>Kesimpulan</i> .....	94
5.2	<i>Saran</i> .....	96
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....		98
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>		
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>		

## DAFTAR TABEL

1. Rekap Nilai Kinerja PT. Kereta Api Indonesia Persero .....	5
2. Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	15
3. Operasionalisasi Variabel.....	39
4. Data Jumlah Pegawai PT. Kereta Api Indonesia Persero .....	42
5. Bobot Nilai Skala Likert .....	45
6. Kriteria Pengujian Autokorelasi.....	50
7. Interval Koefisien Tingkat Hubungan.....	51
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	61
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	61
11. Uji Validitas Knowledge Management.....	62
12. Uji Validitas Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	63
13. Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	63
14. Uji Realibilitas Knowledge Management, Pengembangan , Kinerja.....	64
15. Knowledge Management Pernyataan 1 .....	65
16. Knowledge Management Pernyataan 2.....	66
17. Knowledge Management Pernyataan 3.....	66
18. Knowledge Management Pernyataan 4.....	67
19. Knowledge Management Pernyataan 5.....	67
20. Knowledge Management Pernyataan 6.....	68
21. Skor dan Rata-rata Kuisisioner Knowledge Management.....	68
22. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pernyataan 1 .....	70
23. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pernyataan 2.....	70
24. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pernyataan 3.....	71
25. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pernyataan 4.....	71
26. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pernyataan 5.....	72
27. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pernyataan 6.....	72
28. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pernyataan 7.....	73
29. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pernyataan 8.....	73
30. Skor dan Rata-rata Kuisisioner Pengembangan SDM .....	74
31. Kinerja Pernyataan 1 .....	75
32. Kinerja Pernyataan 2 .....	76
33. Kinerja Pernyataan 3 .....	76
34. Kinerja Pernyataan 4 .....	77
35. Kinerja Pernyataan 5 .....	77
36. Kinerja Pernyataan 6 .....	78
37. Skor dan Rata-rata Kuisisioner Kinerja.....	78

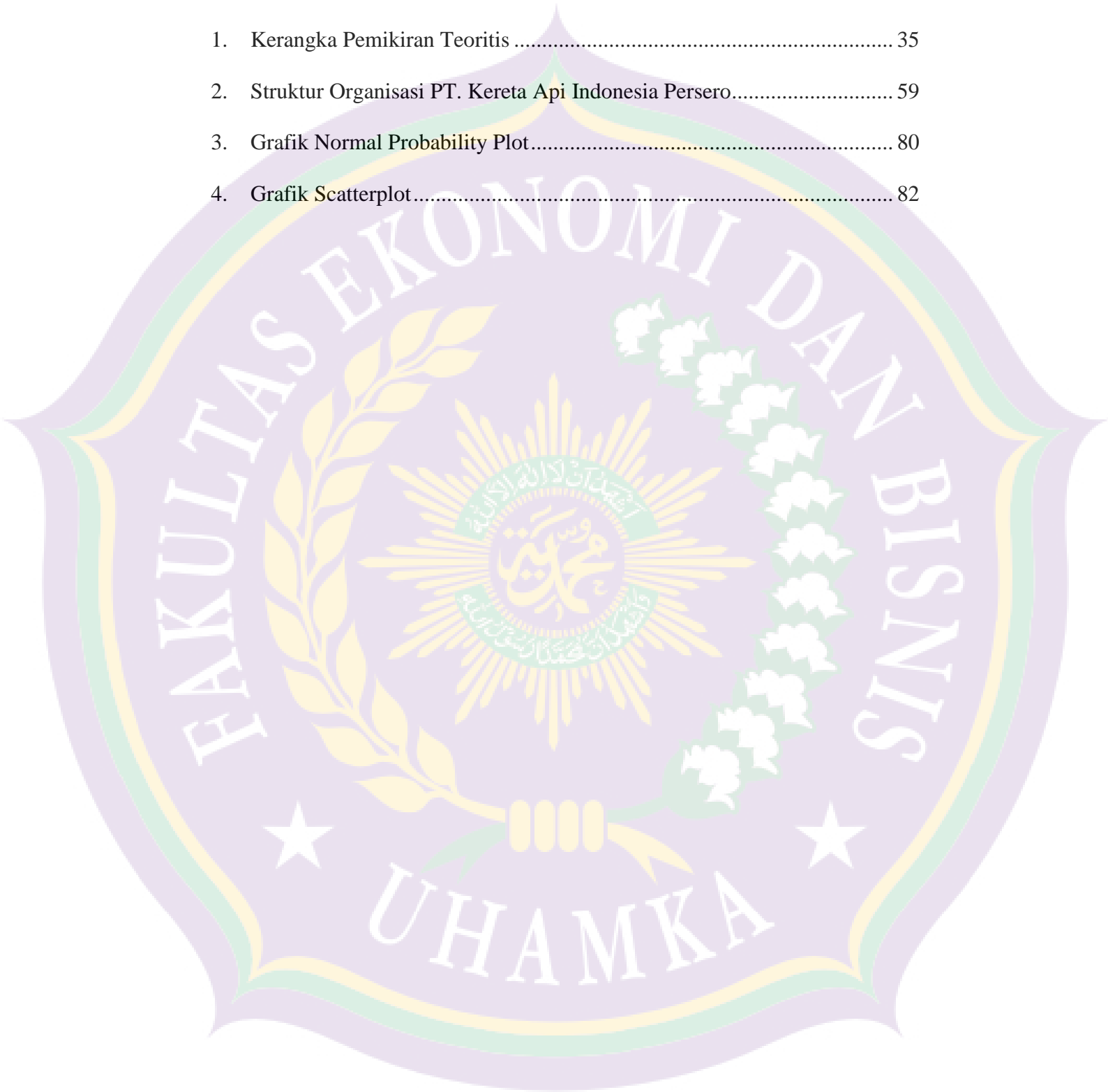


38. Uji Kolmogrov – Smirnov Test.....	80
39. Uji Multikolinearitas .....	81
40. Uji Durbin Watson / Autokorelasi .....	83
41. Uji Koefisien Parsial Knowledge Managemen dan Kinerja .....	85
42. Uji Koefisien Parsial Pengembangan SDM dan Kinerja .....	85
43. Uji Koefisien Regresi Linier Berganda.....	86
44. Uji Statistik T .....	88
45. Uji Simultan F.....	89
46. Uji Determinasi .....	90



## DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Pemikiran Teoritis .....	35
2. Struktur Organisasi PT. Kereta Api Indonesia Persero.....	59
3. Grafik Normal Probability Plot.....	80
4. Grafik Scatterplot.....	82



## DAFTAR LAMPIRAN

1.	Kuesioner Penelitian .....	1/31
2.	Data Kuesioner .....	5/31
3.	Tabel r .....	14/31
4.	Tabel t .....	15/31
5.	Tabel F .....	16/31
6.	Tabel DW .....	17/31
7.	Uji Validitas dan Ralibilitas .....	19/31
8.	Tabel Durbin Watson .....	21/31
9.	Uji Statistik T .....	21/31
10.	Uji Simultan F .....	21/31
11.	Uji Multikolinearitas .....	22/31
12.	Grafik Normal P-Plot .....	23/31
13.	Uji Hterokedesitas .....	24/31
14.	Uji Kolmogrov – Sminrov Test .....	24/31
15.	Uji Koefisien Korelasi .....	25/31
16.	Surat Riset atau Penelitian .....	26/31
17.	Surat Penyebaran Kuisioner .....	27/31
18.	Surat Tugas .....	28/31
19.	Daftar Riwayat Hidup .....	29/31
20.	Lembar Pembimbing dospem 1 .....	30/31
21.	Lembar Pembimbing dospem 2 .....	31/31

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan era globalisasi ini menunjukkan makin cepatnya perubahan dalam segala bidang kehidupan, akibat dari efek globalisasi serta perkembangan teknologi yang semakin canggih. Kondisi ini jelas mengakibatkan perlunya cara-cara baru dalam menyikapi semua yang terjadi agar tetap berjalan lancar, penekanan akan semakin penting nya kualitas sumber daya manusia yang merupakan salah satu respon dalam menyikapi perubahan tersebut, dan ini tentu saja memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama sebagai penggerak roda bisnis perusahaan, sumber daya manusia yang unggul dapat memberikan keunggulan kompetitif yang diperoleh melalui pemberdayaan dari perusahaan kepada pegawai. Disamping kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik, perusahaan juga harus mampu mengelola sumber daya berupa aset yang berwujud (*tangible assets*) maupun aset yang tidak berwujud (*intangible assets*), karena perusahaan bersaing dengan menggunakan keunggulan dan keunikan sumber daya (Agrawal *et.al*, 2016).

Dalam pencapaian visi dan misi yang di terapkan perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja baik karena secara langsung ataupun tidak langsung sumber daya manusia memberi kontribusi kepada

perusahaan yang meliputi pemangku kepentingan eksternal. dan kepentingan internal yang dimiliki perusahaan.

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang di berikan pegawai dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang di sajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun, yang di hasilkan oleh sumber daya manusia yang di miliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah di tetapkan. Rendahnya suatu kinerja pegawai dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak di jumpai didalam perusahaan. Rendahnya kinerja menjadi salah satu hal yang mencerminkan dari ketidak berhasilan perusahaan dalam mengembangkan pegawai yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja pegawai tidak segera di perbaiki.

Kemajuan suatu perusahaan sangat di tentukan oleh kualitas sumber daya manusia khususnya kinerja. Melalui kinerja pegawai yang meningkat, maka efektifitas dan produktifitas perusahaan pun akan meningkat pula. Namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari pegawai tidak mudah, karena di butuhnya kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai akan mencapai hal hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan knowledge management yang dimiliki . Setiap pegawai di harapkan dapat terus menggali pengetahuannya.

Perubahan dan perkembangan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta pesat dalam berbagai hal pun menuntut perusahaan untuk selalu memperbaiki kinerjanya supaya dapat bersaing, dengan manajemen yang baik itu dapat di capai oleh perusahaan dengan cara mengetahui manajemen pengetahuan dan pengembangan sumber daya manusia selama ini untuk perbaikan selanjutnya, dengan cara cepat untuk mengetahui *knowledge management* dan pengembangan SDM selama ini untuk merencanakan, mengukur dan mengendalikan kinerjanya berdasarkan strategi yang telah di laksanakan sebelumnya, sebagaimana besar perusahaan terutama PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta. Sistem pengukuran kinerja yang demikian sudah tidak memadai lagi bagi kebutuhan pengukuran kinerja saat ini, di mana lingkungan persaingan bergerak dengan cepat, sehingga tidak menginformasikan upaya-upaya apa yang harus di ambil saat ini dan di masa yang akan datang untuk meningkatkan kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta. (Suprpto, 2015).

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta memiliki berbagai cara dalam pencapaian tujuan perusahaan, kinerja pegawai yang menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta , kinerja pegawai yang baik pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta, dapat di lihat dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu jika kinerja pegawai sudah sesuai dengan standar yang telah di tetapkan maka akan mempermudah perusahaan akan mencapai tujuan perusahaan. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta, sangat menyadari penting nya proses pembelajaran yang konsisten dan berkelanjutan, *knowledge*

*management* sebagai salah satu sistem manajemen berperan sebagai sarana pembelajaran bagi pegawai dengan menyediakan sumber pengetahuan, aktifitas transfer pengetahuan dan penggunaan pengetahuan dengan berbasiskan pada intelektual yang di miliki PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta.

Untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* dan pengembangan sumber daya manusia pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta. Sebagai salah satu perusahaan kereta terbesar di jakarta, sangatlah menyadari pentingnya praktik manajemen yang unggul guna mengelola sumber daya perusahaan yang baik berupa manusia. Guna mendorong praktik manajemen yang unggul PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan dapat mencapai visi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta yang menjadi perusahaan persemenan intern asional yang terkemuka di Asia Tenggara.

Berdasarkan pengamatan awal penelitian di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta di indikasikan ada beberapa masalah yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai di perusahaan tersebut. Hal ini bisa di lihat pada tabel 1.1 mengenai hasil penilaian kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta 2016-2018.

**Tabel 1**  
**Kinerja Pegawai**  
**PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta**

A. Perilaku Kerja	2016	2017	2018
1. Displin	100 %	90 %	70 %
2. Tanggung Jawab	95 %	90 %	80 %
3. Kerja Sama	95 %	90 %	75 %
4. Kepemimpinan	100 %	95 %	80 %
5. Kejujuran	90 %	95 %	80 %
B. Hasil Kerja			
1. Kualitas Kerja	75 %	65 %	75 %
2. Kuantitas Kerja	70 %	60 %	60 %
3. Keterampilan Kerja	70 %	80 %	60 %
Jumlah	695 %	665 %	580 %

Sumber : PT. Kereta Api Indonesia Persero

Dimana hasil penilaian kinerja pada tahun 2016 dalam kategori baik, kemudian pada tahun 2017 sampai sekarang ini 2018 penilaian kinerja mengalami penurunan dengan di kategorikan kurang baik. Tentunya hal ini jauh dari yang di harapkan perusahaan yang menginginkan para pegawai memiliki kinerja yang baik. Masih ada aspek kinerja pegawai yang masih rendah tentunya menjadi bahan bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi atas faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja.



**Tabel 2**  
***Knowledge Management***  
**PT. Kereta Api Indonesia Persero**

Manajemen Pengetahuan	2016	2017	2018
Tacit Knowledge	95 %	80 %	70 %
Eksplisit Knowledge	95 %	95 %	85 %
Jumlah	190 %	175 %	155 %

Sumber : PT. Kereta Api Indonesia Persero

Hal ini menunjukkan kinerja pegawai di kategorikan baik dari tahun 2016 sampai 2017. Berbeda dengan sekarang tahun 2018 mulai menurun di akibatkan kurangnya *knowledge management*, wawasan yang di terima oleh setiap pegawai kurang baik itu ilmu dari luar maupun dari dalam perusahaan. Dan sekarang di perusahaan tersebut masih menggunakan *tacit knowledge* sehingga perusahaan tersebut sulit untuk di kembangkan dan di sebarakan hingga sulit menjadi sumber pengetahuan yang akan menimbulkan ide baru yang bernilai dan dapat di terapkan. Perusahaan tersebut sudah mempunyai rencana untuk di pindahkan ke dalam *eksplisit knowledge* namun pegawai tersebut belum semua menguasai teknologi dan yang mampu menggunakan teknlogi hanya devisi tersebut yaitu devisi informasi dan komunikasi. Tetapi bulan-bulan sekarang ini sudah mulai ada proses perubahan.

**Tabel 3**  
**Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**PT. Kereta Api Indonesia Persero**

Keusangan Pegawai	2016	2017	2018
1. Pengetahuan	90 %	80 %	75 %
2. Kemampuan	95 %	80 %	80 %
3. Teknik Mesin	95 %	85 %	80 %
4. Kesehatan	80 %	85 %	85 %
<b>Tenaga Kerja</b>			
1. Wanita	85 %	90 %	85 %
2. Pria	85 %	80 %	80 %
Perubahan Teknologi	90 %	95 %	70 %
<i>Turnover</i> Pegawai	80 %	80 %	75 %
Jumlah	700 %	675 %	630 %

Sumber : PT. Kereta Api Indonesia ( Persero) DAOP 1 Jakarta

Perusahaan dari Pengembangan Sumber Daya Manusia juga menjadi faktor penyebab menurunnya kinerja pegawai, dan mulai menurunnya pengembangan SDM mulai dari tahun 2017 sampai sekarang ini tahun 2018 disebabkan karena kurangnya pengetahuan yang didapat atau tidak mempunyai kemampuan yang kuat dan wawasan yang luas, dan menghambatnya pengembangan SDM disebabkan dengan teknik mesin, mesin yang digunakan tidak banyak karena sedikit pegawai yang mampu mengoperasikannya dan dari bidang kesehatan sekarang mulai menurun karena di bidang tersebut sangat terbatas pegawainya dan tidak semua mampu terlayani.

Dalam pengembangan SDM juga disebabkan dengan pegawai wanita tidak dapat mengikuti pengembangan pada posisi di luar perusahaan, karena peralatan yang dirancang untuk menunjang pengembangan SDM untuk pegawai laki-laki

dengan tubuh yang lebih besar, wanita dan laki-laki yang kecil akan gagal. Dan dari perubahan teknologi, perubahan yang serba cepat dalam bidang teknologi mensyaratkan perusahaan harus berbasis teknologi namun di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta ini tidak semua pegawai mampu mengoperasikan alatnya tersebut. Dan kinerja pegawai telah mengalami penurunan banyak nya pegawai dari setiap divisi yang berhenti dari perusahaan karena pindah ke perusahaan lain. dan itu banyak pegawai yang turnover di sebabkan dari banyak faktor.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh *Knowledge Management* Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta**”.

## **1.2 Permasalahan**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di tempat penelitian yaitu PT Kereta Api Indonesia (persero) DAOP 1 Jakarta yang telah di uraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Bagaimanakah *Knowledge Management* terhadap PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta ?
2. Bagaimanakah Pengembangan SDM terhadap PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta ?
3. Bagaimanakah Kinerja Pegawai Terhadap PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta ?

4. Apakah *Knowledge Management* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta ?
5. Apakah Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta ?
6. Apakah *Knowledge Management* dan Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta ?

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, peneliti perlu melakukan pembatasan mengingat banyak faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta. Agar terciptanya tujuan penelitian yang terarah maka dalam penelitian ini penulis berusaha membatasi masalah atau ruang lingkup penelitian yaitu hanya pada *Knowledge Management* ( $X_1$ ) dan Pengembangan SDM ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang di atas, dapat di rumuskan beberapa permasalahan yang akan menjadi perumusan dalam penelitian ini. Beberapa permasalahan itu antara lain :

1. Apakah terdapat pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta.
2. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta.

3. Apakah terdapat pengaruh *Knowledge Management* dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Knowledge Management* dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini, di harapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang terlibat, adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademik

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam teori sumber daya manusia dengan peraktek yang sesungguhnya tidak hanya teori

2. Manfaat Perusahaan

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi kepada pihak-pihak yang berkepentingan terutama pada jajaran karyawan dan pemimpin perusahaan

3. Manfaat Mahasiswa

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan memberikan ilmu yang bermanfaat bisa di jadikan bahan pelajaran dan suatu sarana untuk menyampaikan pendapat terhadap *Knowledge Management* dan Pengembangan SDM di PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta.



## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Rucky ( 2014 : 181 ), Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia,  
Bandung : UNPAD
- Argawal ( 2016 ), *Learning Organization, New Generation Of Learning Organization, and Profesional Journal Of Management and Development, Education and Research Institute of Management Publication.*
- Bangun Wilson ( 2013 ), Tujuan Penilaian Kinerja dan Manfaat Penilaian Kinerja,  
Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Barney ( 2016 ), Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai,  
hlm 228, Bogor : Ghalia Indonesia
- Beckam ( 2017 : 115 ), Definisi Knowledge Management, Knowledge Management, Bandung : Mandar Maju
- Bhojaraju ( 2014 ), Knowledge Management Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai, edisi ke sepuluh Jakarta
- Chaster Bernard ( 2014:128 ), Definisi Manajemen , Jakarta, Universitas Indonesia. Jurnal Manajemen. ISSN 2452
- Evans ( 2014 ), *Human Resources Management and Knowledge Management, Journal of American Academy of Business Cambridge.*
- Frappaolo ( 2014 : 116 ), Fungsi Knowledge Management, Knowledge Management, Bandung : Mandar Maju
- George R. Terry ( 2015: 181 ), Definisi Manajemen , Jakarta, Universitas Indonesia. Jurnal Manajemen. ISSN 2452
- Ghozali (2014), Metodologi Penelitian, Untuk Bisnis, Jakarta : Salemba Empat

Gibson ( 2016 ),Pengaruh Knowledge Management dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai, Malaysia : Selangor Universiti

Groff ( 2016 : 131 ), Definisi Knowledge Management, Bandung : Mandar Maju

Gunawan ( 2014 ), Pengaruh Knowldege Management Terhadap Kinerja Pegawai, Bandung, Institut Pertanian Bogor

Handoko ( 2015:167) , Definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung: Institut Teknologi Bandung

Harvard College ( 2014 : 282 ), Dafinisi Knowledge Management, Bandung : Mandar Maju

Hasibuan ( 2014:169), Dimensi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Gresik: Institut Teknologi Sepuluh November

Hasibuan ( 2014:169), Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia, Gresik: Institut Teknologi Sepuluh November

Hasibuan(2014:169), Definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Gresik: Institut Teknologi Sepuluh November

Henry Simamora ( 2015 : 156 ), Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : UNPAD

Honeycutt ( 2017 : 176), Definisi Knowledge Management, Bandung : Mandar Maju

Kosasih dan Budhiani ( 2013 : 134 ), Definisi Knowledge Management Knowledge Management, Jakarta : Salemba Empat

Kosasih dan Budhiani ( 2013 : 134 ), Dimensi knowlegde Management, Jakarta : Salemba Empat



- Kosasih dan Budhiani ( 2014 ), Pengaruh Knowledge Managemnet Terhadap Kinerja Pegawai, studi pada kasus departemen front office, Surabaya plaza. Hotel jurnal manajemen
- Kosasih dan Budhiani( 2013 : 134), Indikator Knowledge Managemen, Jakarta : Salemba Empat
- Kusriyanto ( 2013 : 124 ), Definisi Kinerja Pegawai, Bumi Aksara, Jakarta
- Lee and Bruvold ( 2014:125), Definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung: Institut Teknologi Bandung
- Leidner ( 2015 : 152 ), Definisi Kinerja Pegawai, Bumi Aksara, Jakarta
- Mahmudah ( 2017:161), Definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung: Institut Teknologi Bandung
- Mutiara S. Panggabean ( 2015:156 ), Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : UNPAD
- Niesen ( 2015 ), Pengaruh Knowledge Management Terhadap Knowledge Management, Penerbit Aksara, Jakarta : Erlangga
- Ricky W. Griffin ( 2016:134 ), Definisi Manajemen , Jakarta, Universitas Indonesia. Jurnal Manajemen. ISSN 2452
- Robbins ( 2016 : 260), Dimensi Kinerja Pegawai, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Robbins (2016:260 ), Indikator Kinerja Pegawai, Jakarta : Kencana Prenada Media Group

Robbins (2016:260), Definisi Kinerja Pegawai, Jakarta : Kencana Prenada Media Group Norton ( 2015 : 116 ), Fungsi Standar Kinerja, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Shofa ( 2017 ), Yaqin ( 2016 ), Pengaruh Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai, PT. Telkom Indonesia

Yunia Endriana ( 2016 ), Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai, Penerbit Aksara, Bandung Pada Badan Kepegawaian Negara Daerah Kabupaten Karawang. Jurnal Manajemen. ISSN 2597