

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
ADMINISTRASI MELALUI KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI STUDI PADA RSD dr. SOEBANDI JEMBER**

TESIS



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
2024**

**PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
ADMINISTRASI MELALUI KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI STUDI PADA RSD dr. SOEBANDI JEMBER**



TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Magister Manajemen (MM) Pada Program Studi
Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Jember**

Oleh:

UUN DWI UNTARI

NIM: 2220414046

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
2024**

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Uun Dwi Untari

NIM : 2220414046

Prodi : Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Jember

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa karya ilmiah berupa tesis yang berjudul: *PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI MELALUI KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI STUDI PADA RSD dr. SOEBANDI JEMBER* adalah hasil karya saya sendiri. Kecuali jika dalam beberapa kutipan substansi telah saya sebutkan sumbernya. Belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya plagiat atau jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keaslian, keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta saya bersedia memperoleh sanksi akademik dan siap dituntut dimuka hukum, jika ternyata dikemudian hari ada pihak-pihak yang dirugikan dari pernyataan yang tidak benar tersebut.

Jember, 03 Juli 2024

Yang menyatakan,



Uun Dwi Untari
Uun Dwi Untari
2220414046

TESIS

PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
ADMINISTRASI MELALUI KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
STUDI PADA RSD dr. SOEBANDI JEMBER


Oleh:


Uun Dwi Untari
2220414046

Pembimbing:

Pembimbing Utama

Pembimbing Anggota


Dr. Nurul Qomariah, MM.
NPK. 06 03 426


Dr. Ni Nyoman Putu Martini G, M.M
NPK. 02 03 499

PENGESAHAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa tesis berjudul:

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
ADMINISTRASI MELALUI KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI STUDI PADA RSD dr. SOEBANDI JEMBER**

Yang disusun Uun Dwi Untari telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada
tanggal 03 Juli 2024

Tim Penguji,
Ketua,



Dr. Dwi Cahyono, SE, M.Si.Akt.

NPK. 99 01 289

Anggota I

Anggota II



Dr. Nurul Oomariah, MM.

NPK. 06 03 426



Dr. Ni Nyoman Putu Martini G, M.M

NPK. 02 03 499

Jember, 03 Juli 2024

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Maheni Ika Sari, SE, MM.

NIP. 19770811 200501 2 001

KATA PENGANTAR

Puji syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa terucap atas segala karunia-Nya yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI MELALUI KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI STUDI PADA RSD dr. SOEBANDI JEMBER”

Tesis ini berisi penelitian mengenai pengaruh *knowledge management* dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai administrasi melalui kompetensi sebagai variabel mediasi studi pada RSD dr. Soebandi Jember. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga memerlukan beberapa perbaikan berupa kritik dan saran. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu dalam menyelesaikan tesis ini.

Penelitian ini dapat diselesaikan dengan bantuan dari berbagai pihak yang berada di sekitar penulis, oleh sebab itu, penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Dr. Hanafi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Jember yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan Pascasarjana.
2. Maheni Ika Sari, SE.MM, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Dr. Abadi Sanora, SE,MM selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember.
4. Dr. Ni Nyoman Putu Martini G, MM. selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember dan selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah banyak memberikan masukan yang berarti untuk menyelesaikan tesis ini.
5. Dr. Nurul Qomariyah, MM. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah membimbing dan memberikan masukan yang berarti untuk menyelesaikan tesis ini.

6. Dr. Dwi Cahyono, SE, M.Si,Akt. selaku Dosen Penguji yang telah bersedia memberikan banyak saran yang sangat bermanfaat untuk menyelesaikan tesis ini
7. Segenap staf Pengajaran dan administrasi Program Magister Ilmu Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember yang telah banyak membantu memberikan informasi dan penyiapan sarana pada kesempatan ujian tesis ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa Program RPL Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember, khususnya angkatan 2022 yang selama ini telah banyak memberikan dorongan, motivasi, kesempatan berdiskusi, bertukar pikiran, dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
9. Seluruh pihak baik langsung maupun tidak langsung yang telah banyak membantu penyelesaian tesis ini.

Sebagai manusia penulis menyadari bahwa mungkin terdapat beberapa hal yang kurang berkenan dalam pengerjaan tesis ini dan semoga ini bermanfaat serta dapat digunakan bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Jember, Juli 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN PENULIS	iii
PERSETUJUAN TESIS	iv
PENGESAHAN TESIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Batasan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 <i>Grand Theory</i>	11
2.2 Kajian Teori	12
2.3 Penelitian Terdahulu	26
2.4 Kerangka Konsep Penelitian	68
2.5 Pengembangan Hipotesa	69
BAB III. METODE PENELITIAN	78
3.1 Rancangan Penelitian	78
3.2 Jenis dan Sumber Data	79
3.3 Identifikasi Variabel	79
3.4 Definisi Operasional	79
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian	82
3.6 Skala Pengukuran Variabel	83
3.7 Metode Analisis Data	83
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	90
4.1 Gambaran Umum	90
4.2 Statistik Deskriptif	91
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	93
4.4 Analisis Statistik Inferensial	100
4.4.1 Uji <i>Outer Model</i>	100
4.4.2 Uji <i>Inner Model</i>	102
4.5 Pembahasan	109
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	116
5.1 Kesimpulan	116
5.2 Saran	117
Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 1 1 Data Kinerja Pegawai Administrasi	7
Tabel 2.1 Penelitian (Tan Nawawi 2021)	28
Tabel 2.2 Penelitian (Winarto 2021).....	28
Tabel 2.3 Penelitian (Kandou <i>et al</i> 2016)	29
Tabel 2.4 Penelitian (Soepardy 2020).....	30
Tabel 2.5 Penelitian (Mayliza and Tanjung 2022)	31
Tabel 2.6 Penelitian (Miftahol Arifin 2016)	32
Tabel 2.7 Penelitian (Harmen 2018).....	33
Tabel 2.8 Penelitian (Putri Primawanti and Ali 2022).....	34
Tabel 2.9 Penelitian (Nisa <i>et al</i> 2016)	35
Tabel 2.10 Penelitian (Nurul 2022)	36
Tabel 2.11 Penelitian (Reni 2019)	37
Tabel 2.12 Penelitian (Panjaitan 2017)	38
Tabel 2.13 Penelitian (Wibowo 2021)	39
Tabel 2.14 Penelitian (Yusran and Sodik 2018).....	40
Tabel 2.15 Penelitian(Kesuma, <i>et al</i> 2021)	41
Tabel 2.16 Penelitian(Fitrhiyah 2023)	42
Tabel 2.17 Penelitian(Pramanasari <i>et al.</i> 2023).....	43
Tabel 2.18 Penelitian (Sucipto 2021).....	44
Tabel 2.19 Penelitian (Novita <i>et al</i> 2023).....	45
Tabel 2.20 Penelitian (Anggapraja 2016)	46
Tabel 2.21 Penelitian (Pratiwi <i>et al</i> 2020)	47
Tabel 2.22 Penelitian (Mardillah and Rahardjo 2017)	48
Tabel 2.23 Penelitian (Winarto 2020).....	49
Tabel 2.24 Penelitian (Fahmi, Hadiyati, and Ahmad 2020).....	50
Tabel 2.25 Penelitian (Panggabean and Silvianita 2021)	51
Tabel 2.26 Penelitian (Susanto, <i>et al</i> 2021)	52
Tabel 2.27 Penelitian (Supandi <i>et al</i> 2023).....	53
Tabel 2.28 Penelitian (Liawati <i>et al</i> 2023).....	54
Tabel 2.29 Penelitian (Normi 2021)	55
Tabel 2.30 Penelitian (Wardana and Anindita 2022)	56
Tabel 2.31 Penelitian (Sutrisno 2017)	57
Tabel 2.32 Penelitian (Teguh <i>et al.</i> 2020).....	58
Tabel 2.33 Penelitian (Sulistien <i>et al.</i> 2022)	59
Tabel 2.34 Penelitian (Kahphi, <i>et al</i> 2017)	60
Tabel 2.35 Penelitian (Febsri Susanti 2023)	61
Tabel 2.36 Penelitian (Suryanti 2021)	62
Tabel 2.37 Penelitian (Didik Haryanto 2021)	63
Tabel 2.38 Penelitian (Wahyuni 2022)	64
Tabel 2.39 Penelitian (Indrastuti 2021).....	65
Tabel 2.40 Penelitian (Nurhayati 2019).....	66
Tabel 2.41 Penelitian (Kahphi, <i>et al</i> 2017)	67
Tabel 4.1 Usia Responden.....	88
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden.....	89

Tabel 4.3 Pendidikan Responden	89
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden	90
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi <i>Knowledge Management</i>	91
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Pengembangan Sumber Daya Manusia	92
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kompetensi	94
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Kinerja	95
Tabel 4.9 Hasil <i>Convergent Validity</i>	97
Tabel 4.10 Hasil Pendekatan <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	98
Tabel 4.11 Hasil <i>Composite Reliability</i>	99
Tabel 4.12 Hasil Nilai <i>R-square</i>	99
Tabel 4.13 Hasil Uji Pengaruh Langsung (<i>Path Coefficients</i>)	101
Tabel 4.14 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung	103
Tabel 4.15 Rangkuman Uji Hipotesis	107
Tabel 4.15 Hasil Uji Model Penelitian	108



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kajian Teori.....	11
Gambar 2.2 Kerangka konseptual.....	68
Gambar 4.1 Gambar <i>Bootstrapping</i>	101

