

Outline Journal of Management and Accounting

Journal homepage: <https://journal.outlinepublisher.com/index.php/OJMA>

Research Article

The Influence of Knowledge Management and Self Efficacy on Employee Performance with Job Satisfaction As A Variable Intervening At The Office Defense of Medan City

Pengaruh Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*) Dan Efikasi Diri (*Self Efficacy*) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pertanahan Kota Medan

Affiza Elzera Chair Lubis^{1*}, Ritha F. Dalimunthe², Yeni Absah³

^{1,2,3}Universitas Sumatera Utara, Indonesia

*Correspondence: irmahandayaniilubis@gmail.com

Keyword:

Knowledge Management,
Self-Efficacy,
Job Satisfaction,
Employee Performance.

Abstract

This study was conducted to analyze employee performance at the Medan City Land Office. The problems that occurred at the Medan City Land Office were declining employee performance caused by declining postal mail performance, analyzing how employees can have high self-efficacy, analyzing how employees are able to find the best solution in facing problems and knowing knowledge management and job satisfaction. The purpose of this study is to analyze the influence of knowledge management and self-efficacy on employee performance at the Medan City Defense Office. This type of research is causal research with a quantitative approach. The population in this study were all 100 employees of the Medan City Land Office. The data collection method used was using questionnaires, interviews and documentation studies. The data analysis method used descriptive statistical analysis and path analysis with the help of Smart PLS. The results of this study found that knowledge management has a positive and significant effect on employee performance. Self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance. Knowledge management has a positive and significant effect on job satisfaction. Self-efficacy has a positive and significant effect on job satisfaction. Then indirectly job satisfaction is able to mediate the relationship between knowledge management and employee performance which has a positive and significant effect and job satisfaction is able to mediate the relationship between self-efficacy and employee performance which has a positive and significant effect at the Medan City Land Office.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan perusahaan seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dalam efektivitas (Dalimunthe, 2019). Kinerja merupakan hasil perilaku para pegawai yang diberikan tanggung jawab untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan optimal yang akan memberikan nilai yang positif kepada perusahaan (Arnada, 2021). Kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan manajemen perlu mempertimbangkannya secara keseluruhan. Untuk menciptakan sistem kerja yang baik dalam suatu perusahaan, diperlukan langkah-langkah untuk memperbaiki proses kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai karena kepuasan masyarakat adalah merupakan tujuan dari suatu layanan.

Kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan manajemen perlu mempertimbangkannya secara keseluruhan. Untuk menciptakan sistem kerja yang baik dalam suatu perusahaan, diperlukan langkah-langkah untuk memperbaiki proses kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai karena kepuasan masyarakat adalah merupakan tujuan dari suatu layanan.

Kantor Pertanahan Kota Medan selaku instansi yang bertugas untuk memberikan layanan pertanahan di Kota Medan berusaha mempedomani Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, berupa penyediaan sarana dan prasarana, pengelolaan pengaduan, sistem layanan dan para petugas yang handal. Kantor pertanahan kota medan yang dalam hal ini sesuai dengan peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2015 tentang Badan Pertanahan Nasional, BPN mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan tugasnya BPN menyelenggarakan salah satu fungsi penyusunan dan penetapan kebijakan di bidang pertanahan, perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang survei, pengukuran dan pemetaan.

Ketersediaan sumber daya manusia sebagai pegawai yang merupakan aparatur sipil negara diharapkan berkualitas sehingga akan menunjang kinerja pegawai seperti pegawai di Kantor Pertanahan Kota Medan. Sumber daya manusia yang berkualitas maka secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena memiliki ide-ide baru dan inovatif. Kepuasan masyarakat adalah merupakan tujuan dari suatu layanan. Kantor Pertanahan Kota Medan selaku instansi yang bertugas untuk memberikan layanan pertanahan di Kota Medan berusaha mempedomani Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik mengaruskan setiap pegawai untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan sarana dan prasarana, pengelolaan pengaduan, sistem layanan dan para petugas yang handal sehingga Kantor Pertanahan Kota Medan lebih maju dibanding sebelumnya.

Ketersediaan sumber daya manusia sebagai pegawai yang merupakan aparatur sipil negara diharapkan berkualitas sehingga akan menunjang kinerja pegawai seperti pegawai di Kantor Pertanahan Kota Medan. Sumber daya manusia yang berkualitas maka secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena memiliki ide-ide baru dan inovatif.

Kepuasan masyarakat adalah merupakan tujuan dari suatu layanan. Kantor Pertanahan Kota Medan selaku instansi yang bertugas untuk memberikan layanan pertanahan di Kota Medan berusaha mempedomani Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik mengaruskan setiap pegawai untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan sarana dan prasarana, pengelolaan pengaduan, sistem layanan dan para petugas yang handal sehingga Kantor Pertanahan Kota Medan lebih maju dibanding sebelumnya.

Perubahan lingkungan kerja di instansi pemerintah menuntut peningkatan kinerja pegawai yang berkelanjutan melalui pengelolaan pengetahuan dan penguatan kompetensi individu. Kantor Pertanahan Kota Medan sebagai lembaga pelayanan publik memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan transparan kepada masyarakat. Dalam praktiknya, efektivitas kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan mereka dalam mengelola pengetahuan serta keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri (*self efficacy*) untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

Penelitian ini menjadi penting karena masih terbatasnya kajian empiris yang mengaitkan *knowledge management* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai sektor publik dengan mempertimbangkan peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman

yang lebih mendalam mengenai mekanisme peningkatan kinerja pegawai melalui penguatan sistem pengelolaan pengetahuan dan aspek psikologis individu. Selain itu, penelitian ini juga berkontribusi dalam memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen instansi pemerintah, khususnya dalam merancang kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang berbasis pengetahuan dan kepuasan kerja, sehingga mampu meningkatkan efektivitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

Tabel 1
Laporan Kinerja Pegawai Kantor Pertahanan Kota Medan

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Tahun 2020		%	Tahun 2021		%
			Target	Realisasi		Target	Realisasi	
1.	Penyelenggaraan Penataan Agraria di Daerah	Jumlah Layanan Pertanahan Bidang Penataan Agraria	150 Bidang	8 Bidang	5,3%	400 Bidang	400 Bidang	100%
2.	Terwujudnya pengaturan dan penetapan hak atas tanah ruang atas dan bawah untuk badan hukum dan perorangan	Jumlah bidang tanah badan hukum dan perorangan yang ditetapkan	1700 Bidang	1512 Bidang		1800 Bidang	1778 Bidang	12,2%
3.	Terwujudnya pengaturan dan penetapan hak atas tanah ruang atas dan ruang bawah untuk instansi pemerintah, BUMN dan BUMD	Jumlah bidang tanah instansi pemerintah BUMN dan BUMD	100 SK	33 SK	33%	150 SK	83 SK	44,7%
4.	Terlaksananya pendaftaran tanah dan pendaftaran ruang bawah tanah dan ruang atas tanah yang berkepastian hukum dan berbasis elektronik	Jumlah bidang tanah dan ruang yang terdaftar	135.886 Layanan	53.136 Layanan	39,1%	75.879 Layanan	63.286 Layanan	16,5%
5.	Meningkatnya Kepastian Letak, Batas dan Luas Bidang Tanah yang Mendukung Penegakan Hukum	Layanan Survei, Pengukuran dan Pemetaan	8400 Bidang	6863 Bidang	81,7%	400 bidang	400 bidang	100%

Sumber: Kantor Pertanahan Kota Medan, 2022

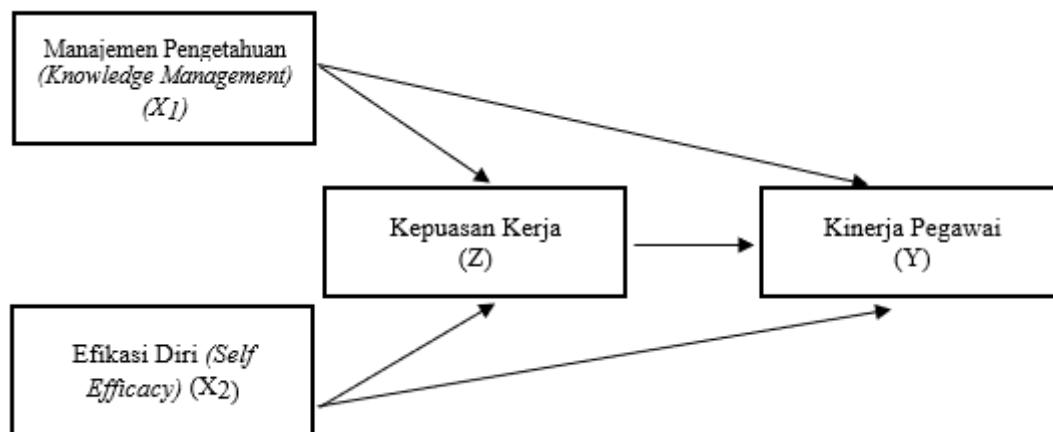
Berdasarkan Laporan Kinerja Pegawai Kantor Pertahanan Kota Medan mengenai sasaran kegiatan dan kinerja kegiatan terlihat pada 5 (Lima) indikator kinerja kegiatan bahwa realisasi sudah mencapai target yang ditetapkan oleh BPN. Kecuali pada point 3 belum tercapainya target pada jumlah bidang tanah instansi pemerintah BUMN dan BUMD sebanyak 44,7%. belum terwujudnya pengaturan dan penetapan hak atas tanah ruang atas dan ruang bawah untuk instansi pemerintah, BUMN dan BUMD. Dan sebanyak 16,5% masih belum terealisasi jumlah bidang tanah dan ruang yang terdaftar dari sasaran kegiatan pendaftaran tanah dan pendaftaran ruang bawah tanah dan ruang atas tanah yang berkepastian hukum dan berbasis elektronik. Serta sebanyak 12,2% belum terwujudnya pengaturan dan penetapan hak atas tanah untuk badan hukum dan perorangan.

Organisasi pemerintah maupun daerah harus menguasai pendekatan bisnis berlandaskan sumber daya manusia yang berlandaskan pengetahuan (*Knowledge Management*). Sebagai sebuah organisasi yang diharapkan berjalan secara efektif perlu melakukan aplikasi aset pengetahuan. Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*) juga merupakan pilihan strategis yang diadopsi oleh perusahaan dalam rangka menghadapi berbagai macam tantangan bisnis seperti pergeseran permintaan masyarakat, perubahan teknologi yang cepat

serta dalam upaya mengoptimalkan keunggulan kompetitif bisnis (Dahiyat,2017). Adanya Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*) pada setiap pegawai tentunya akan menumbuhkan semangat untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara maksimal. Hal ini terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh Mustapa & Mahmood (2016); Kurniawan (2018) yang mengungkapkan Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Alwisol (2016) efikasi diri bertindak sebagai rasa seberapa baik pegawai dapat bekerja dalam situasi tertentu. Efikasi Diri (*Self Efficacy*) juga terkait dengan keyakinan bahwa perusahaan dapat mengambil tanggung jawab yang diharapkan. Pegawai yang mempunyai keterikatan kerja (*Work Engagement*) memiliki perilaku yang proaktif, karena efikasi diri akan mendorong pegawai mengambil tindakan efektif untuk mengubah situasi kerja. Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agustina (2022), Suryani (2022) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh Efikasi Diri (*self efficacy*).

Kepuasan kerja merupakan perasaan individu kepada pekerjaannya, ini bermakna konsep kepuasan kerja diketahui melalui interaksi pegawai pada lingkungan pekerjaannya. Dalam hal ini kepuasan kerja meliputi sikap individu terhadap pekerjaan, imbalan yang diterima dan yang diyakini seharusnya diterima baik yang berupa finansial maupun berupa pengakuan serta adanya peluang promosi jabatan serta lingkungan psikologis seperti rekan kerja yang menyenangkan (Saryanto,2017). Penelitian yang dilakukan oleh Wirawan (2017); Auliya (2018) dan Ula (2020) dimana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1
Kerangka Konseptual

1. Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Medan.
2. Efikasi Diri (Self Efficacy) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Medan.
3. Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pertanahan Kota Medan.
4. Efikasi Diri (Self Efficacy) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pertanahan Kota Medan.
5. Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Medan.
6. Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Pertanahan Kota Medan.
7. Efikasi Diri (Self Efficacy) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Pertanahan Kota Medan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan sifat suatu situasi atau subjek yang akan diselidiki, yang dilakukan berdasarkan pengumpulan dan

analisis data kuantitatif dan uji statistik (Sugiyono, 2017). Penelitian ini juga bermaksud untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu variabel Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*) (X_1) dan Efikasi Diri (*Self Efficacy*) (X_2), variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja (Z), serta variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pertanahan Kota Medan yang berjumlah 153 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel diambil dengan rancangan sampel probabilitas yaitu teknik sampling yang setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dapat dipilih menjadi sampel. Metode pengambilan sampelnya menggunakan *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

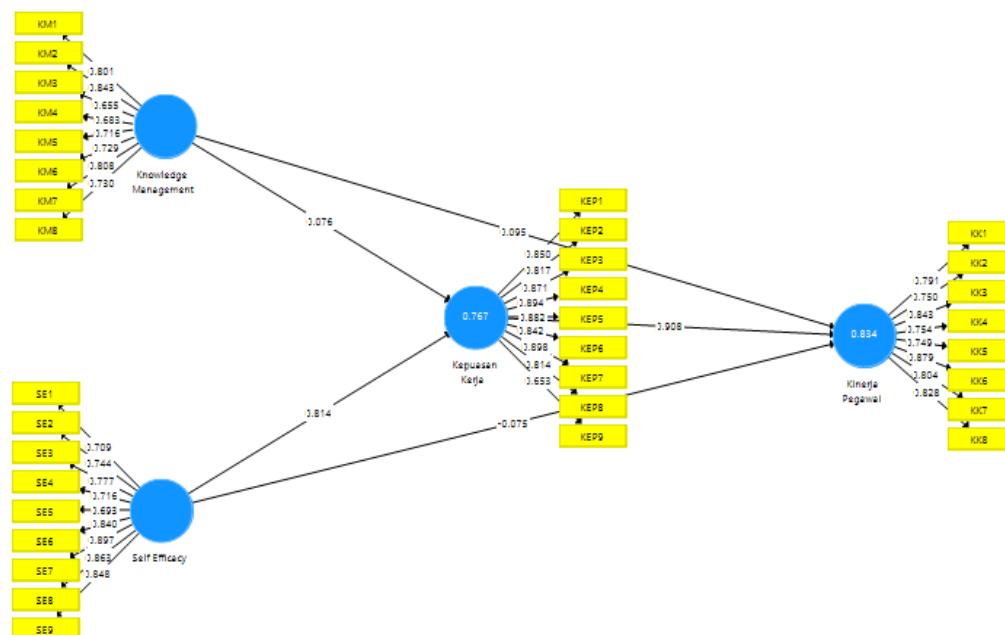
Pengukuran indikator variabel penelitian ini menggunakan skala likert yaitu dengan menyusun pertanyaan atau pernyataan yang masing-masing item diberi range skor dalam skala likert. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis SEM yang terdiri dari analisis deskriptif, analisis statistik inferensial, diagram jalur, pengujian outer model, pengujian *inner* model, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran atau *outer model* dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model konstruk. *Outer model* dengan indikator refleksif di evaluasi dengan melalui validitas *convergent*, *discriminant* dan *composite reability*, serta *cronbach alpha* untuk blok indikatornya. *Convergent validity* memiliki prinsip bahwa seharusnya pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas dalam SMART PLS 3.0 dengan melihat nilai *loading factor* yakni harus lebih dari 0,7.



Gambar 2
Model Penelitian

Tabel 2
Hasil Uji Loading Factors

	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Knowledge Management	Self Efficacy
KEP1	0,850			
KEP2	0,817			
KEP3	0,871			
KEP4	0,894			
KEP5	0,882			
KEP6	0,842			
KEP7	0,898			
KEP8	0,814			
KEP9	0,653			
KK1		0,791		
KK2		0,750		
KK3		0,843		
KK4		0,754		
KK5		0,749		
KK6		0,879		
KK7		0,804		
KK8		0,828		
KM1			0,801	
KM2			0,843	
KM3			0,655	
KM4			0,683	
KM5			0,716	
KM6			0,729	
KM7			0,808	
KM8			0,730	
SE1				0,709
SE2				0,744
SE3				0,777
SE4				0,716
SE5				0,693
SE6				0,840
SE7				0,897
SE8				0,863
SE9				0,848

Sumber : Hasil Olah Data SEM-PLS (2023)

Berdasarkan hasil *uji loading factors* diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* > 0,5. Nilai *outer loading* antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*. Data tersebut menunjukkan indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Composite reability dan *cronbach alpha* sering disebut sebagai Dillon Goldstein's. Peneliti lebih disarankan untuk menggunakan uji validitas *composite* karena apabila melihat *cronbach alpha* dari setiap konstruk maka nilainya akan lebih rendah. Nilai validitas *composite* untuk setiap konstruk harus lebih besar dari 0,7.

Tabel 3
Hasil *Composite Reliability*

	Composite Reliability
<i>Knowledge Management</i>	0,726
<i>Self Efficacy</i>	0,875
Kepuasan Kerja	0,839
Kinerja Pegawai	0,911

Sumber : Hasil Olah Data SEM-PLS (2023)

Hasil *composite reliability* menunjukkan bahwa kategori cukup baik, masing-masing konstruk telah memenuhi kriteria penilaian reliabilitas outer model dengan nilai *composite reliability* > 0,7. Dengan demikian analisis outer model dilanjutkan ke tahap validitas outer model.

Validitas outer model dilakukan dengan menggunakan convergent validity dan discriminant validity. Penilaian *convergent validity* dilakukan dengan melihat nilai *average variance extracted* (AVE) pada setiap konstruk. Nilai AVE pada setiap konstruk yang baik setidaknya adalah > 0,5.

Tabel 4
Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Knowledge Management</i>	0,559
<i>Self Efficacy</i>	0,625
Kepuasan Kerja	0,703
Kinerja Pegawai	0,641

Sumber : Hasil Olah Data SEM-PLS (2023)

Hasil nilai AVE menunjukkan bahwa setiap konstruk pada model akhir sudah mencapai nilai > 0,5. Dengan demikian model persamaan struktural yang diajukan sudah memenuhi kriteria *convergent validity*.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *outer model*, selanjutnya pengukuran dilakukan dengan pengujian model struktural (*inner model*) dengan melihat nilai R^2 pada variabel.

Tabel 5
Hasil *R Square*

	R Square
Kepuasan Kerja	0,767
Kinerja Pegawai	0,834

Sumber : Hasil Olah Data SEM-PLS (2023)

Berdasarkan hasil *R Square* diketahui nilai R^2 dari kepuasan kerja adalah 0,767. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel *knowledge management* (X_1) dan *self efficacy* (X_2) mampu mempengaruhi kepuasan kerja (Z) sebesar 76,7%, sisanya sebesar 23,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain. Diketahui nilai R^2 dari kinerja pegawai (Y) adalah 0,834. Nilai tersebut dapat diartikan variabel *knowledge management* (X_1) dan *self efficacy* (X_2), dan kepuasan kerja (Z) mampu mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar 83,4%, sisanya sebesar 16,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

Pengujian Hipotesis Secara Langsung (*Direct Effect*)

Tabel 6
Hasil *Path Coefficients* (*Direct Effect*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Knowledge Management</i> -> Kinerja Pegawai	0,095	0,091	0,096	0,796	0,007
<i>Self Efficacy</i> -> Kinerja Pegawai	0,075	0,076	0,133	0,563	0,009
<i>Knowledge Management</i> -> Kepuasan Kerja	0,076	0,102	0,085	1,117	0,003
<i>Self Efficacy</i> -> Kepuasan Kerja	0,814	0,802	0,082	9,935	0,000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,908	0,903	0,105	8,642	0,000

Sumber : Hasil Olah Data SEM-PLS (2023)

Berdasarkan hasil *path coefficients* (*direct effect*) diperoleh:

1. Diketahui *knowledge management* (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien jalur 0,095 dan signifikan dengan nilai *p value* $0,007 < 0,05$.
2. Diketahui *self efficacy* (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien jalur 0,075 dan signifikan dengan nilai *p value* $0,009 < 0,05$.
3. Diketahui *knowledge management* (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z) dengan nilai koefisien jalur 0,076 dan signifikan dengan nilai *p value* $0,03 < 0,05$.
4. Diketahui *self efficacy* (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z) dengan nilai koefisien jalur 0,814 dan signifikan dengan nilai *p value* $0,000 < 0,05$.
5. Diketahui kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien jalur 0,908 dan signifikan dengan nilai *p value* $0,000 < 0,05$.

Pengujian Hipotesis Secara Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Selanjutnya dilakukan pengujian secara tidak langsung, yakni menguji apakah kepuasan kerja (Z) signifikan dalam memediasi pengaruh *knowledge management* (X_1) maupun *self efficacy* (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 7
Hasil *Path Coefficients* (*Indirect Effect*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Knowledge Management</i> -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,069	0,078	0,082	0,845	0,021
<i>Self Efficacy</i> -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,739	0,728	0,134	5,523	0,000

Sumber: Hasil Olah Data SEM-PLS (2023)

Berdasarkan hasil *Path Coefficients* (*Indirect Effect*) diperoleh:

1. *Knowledge management* (X_1) secara tidak langsung berpengaruh positif dengan nilai koefisien jalur 0,069 dan signifikan dengan nilai *p value* 0,021 terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Dengan kata lain kepuasan kerja (Z) mampu memediasi hubungan antara *knowledge management* (X_1) dengan kinerja pegawai (Y).

2. *Memorable self efficacy* (X_2) secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien jalur 0,739 dan signifikan dengan nilai *p value* $0,000 < 0,05$ terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Dengan kata lain kepuasan kerja (Z) mampu memediasi hubungan antara *self efficacy* (X_2) dengan kinerja pegawai (Y).

Pembahasan

Tabel 8
Hasil Path Coefficients

	Original Sample (O)	P Values	Kesimpulan
<i>Knowledge Management</i> -> Kinerja Pegawai	0,095	0,007	Diterima
<i>Self Efficacy</i> -> Kinerja Pegawai	0,075	0,009	Diterima
<i>Knowledge Management</i> -> Kepuasan Kerja	0,076	0,003	Diterima
<i>Self Efficacy</i> -> Kepuasan Kerja	0,814	0,000	Diterima
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,908	0,000	Diterima
<i>Knowledge Management</i> -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,069	0,021	Diterima
<i>Self Efficacy</i> -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,739	0,000	Diterima

Sumber: Hasil Olah Data SEM-PLS (2023)

Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Pegawai

Organisasi memiliki Manajemen Pengetahuan dalam memfasilitasi penyebaran pengetahuan baru di antara anggota organisasi. Salah satunya adalah berbagi pengetahuan, berbagi pengetahuan dalam interaksi sosial dan dialog antar anggota organisasi menghasilkan pengetahuan baru dan meningkatkan kompetensi individu. Pegawai yang tidak berpengalaman dan tidak memiliki eksposur organisasi dapat bekerja sama dengan pegawai lain untuk mendapatkan wawasan, pengetahuan, dan pengalaman organisasi yang berharga. Dengan demikian kompetensi personal, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial dapat terus ditingkatkan.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

Efikasi diri adalah kemampuan seseorang untuk mengatur dirinya sendiri. Konsep efikasi diri mengacu pada persepsi seseorang tentang kemampuan seseorang untuk mengatur dan melakukan tindakan untuk menunjukkan keterampilan tertentu. Efikasi diri juga telah terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kota Medan.

Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kepuasan Kerja

Kemampuan kemanusiaan merupakan tingkat keterampilan berkomunikasi dan memotivasi serta keterampilan untuk bekerja dengan mengerti, dan memotivasi oranglain secara individual. Artinya dalam hal ini ada 2 jenis keterampilan interpersonal yang harus dipahami manajer, yaitu: hubungan pribadi dan hubungan antar pribadi. Kemampuan konseptual merupakan kemampuan mengkoordinasi dan mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi atau kemampuan mental untuk mendapatkan, menganalisa dan menginterpretasi informasi yang diterima dari berbagai sumber.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja

Efikasi Diri (*Self Efficacy*) merupakan keyakinan seorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Efikasi Diri (*Self Efficacy*) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa pegawai yang memiliki Efikasi Diri (*Self Efficacy*) yang tinggi mampu untuk meningkatkan kinerja dan memiliki kinerja yang baik terhadap suatu pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Dengan Efikasi Diri (*Self Efficacy*) yang dimiliki oleh pegawai dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam berbagai macam hal selain itu pegawai dapat menerima perubahan apabila memang ada peningkatan Efikasi Diri (*Self Efficacy*) dapat mengirimkan sinyal pada organisasi bahwa pegawai adalah aset yang memiliki kemampuan yang mumpuni terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yaitu perbedaan antara yang diterima oleh pegawai dengan jumlah yang diharapkan untuk diterima. Kepuasan kerja juga merupakan suatu hal yang sangat individual. Setiap pegawai yang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pegawai tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, begitupun sebaliknya. Saat pegawai mengumpulkan data kepuasan dan kinerja untuk organisasi secara keseluruhan, pegawai menemukan bahwa organisasi dengan lebih banyak pegawai yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang lebih sedikit. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut.

Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*) dapat membantu pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Salah satu Manajemen Pengetahuan yang ada adalah akuisisi pengetahuan, penciptaan pengetahuan, berbagi pengetahuan, penyimpanan pengetahuan, dan penerapan pengetahuan untuk membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu peningkatan Manajemen Pengetahuan yang erat kaitannya dengan upaya pemenuhan harapan individu dalam organisasi merupakan faktor yang harus mendapat perhatian pimpinan.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Self-efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap potensi untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas tertentu. *Self-efficacy* sangat kuat dalam kinerja pegawai melalui pengembangan karir pegawai, yaitu aktivitas pegawai yang dilakukan untuk mempersiapkan pegawai untuk kemajuan karir atau pengembangan karir yang direncanakan. Kinerja pegawai merupakan hasil dari *self-efficacy* dan pengembangan karir, dan kinerja pegawai merupakan hasil dari pegawai yang melaksanakan tugasnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *Knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Medan. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Medan. *Knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Medan. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Medan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Medan. Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara *knowledge management* dengan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Medan. Kepuasan Kerja mampu memediasi hubungan antara *self efficacy* dengan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Medan. Sejalan dengan hasil penelitian, pihak Kantor Pertanahan Kota Medan disarankan untuk memperkuat sistem *knowledge sharing* dan pengelolaan pengetahuan organisasi melalui pelatihan rutin serta forum pertukaran informasi antarpegawai. Selain itu, pengembangan efikasi diri dapat dilakukan dengan memberikan kepercayaan, tanggung jawab, dan penghargaan yang proporsional terhadap prestasi kerja. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek kajian pada instansi pemerintah lain atau sektor swasta guna memperoleh hasil yang lebih general. Peneliti juga dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau kepemimpinan transformasional, serta menggunakan pendekatan *mixed methods* agar hasil penelitian lebih komprehensif. Arah penelitian berikutnya diharapkan dapat mengintegrasikan faktor digitalisasi dan inovasi organisasi dalam model konseptual untuk melihat bagaimana teknologi mendukung pengelolaan pengetahuan dan peningkatan efikasi diri pegawai, serta menguji hubungan mediasi dan moderasi yang lebih kompleks untuk memperkaya kontribusi teoretis maupun praktis.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Administrasi Negara dan Bisnis, Vol 2. No.1.
- Bintoro dan Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ernawati. (2019). *Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN Persero Area Bulukumba*. Makassar: Universitas Negeri Alauddin.
- Estorina. (2018). *Efikasi Diri Mahasiswa Penyusun Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Fatmasari (2017). *Pengaruh Talent Management dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Distributor Alat berat*. Jurnal Bisnis Darmajaya, 3(2) : 89-105.
- Febriani, A. D. (2012). *Pengaruh Talent Management terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank X*. Depok: Universitas Indonesia.
- Feby, F., Sri, S., dan Dudung, A. (2017). *Pengaruh Self Efficacy dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) pada Divisi Corporate Services*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.3 No.2.
- Gaol, L. J. (2014). *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: PT. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hammam, A. R. D. (2020). *Analisis Pengaruh Manajemen Talenta, Self Efficacy dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Konimex Sukoharjo)*. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia..* Yogyakarta: BPFE.
- Hanggraeni, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: UI
- Hanna, V. O., Heru, S. (2018). *Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pertamina Geothermal Energy Area Uulubelu)*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.60 No.2.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herman, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Irmawaty., MailanI, H. (2016). *Pengaruh Talent Management terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Universitas Terbuka*. Jurnal Organisasi dan Manajemen: Vol.12 No.2.
- Jenny, F., Jonathan, P., Musdalifah, A. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen, ISSN 2085-6911, Vol.8 No.1.
- Kalay, F. (2016). *The Impact of Organizational Justice on Employee Performance: A Survey in Turkey and Turkish Context*. International Journal of Human Resource Studies, Vol. 6 No.1.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Lukiyana, Arsinta. (2019). *Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan yang di Moderasi oleh Organizational Justice dan Self Efficacy*. Business Management Journal, Vol.15 No.2.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangusho, et al. (2015). *Evaluation of Talent Management on Employees Performance in Beverage Industry: A Case of Delmonte Kkenya Limited*. International Journal of Humanities and Social Science: 5(8). 129-145.
- Manogari, A. P. S. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Plaza Hotel Medan*. Skripsi: Universitas Sumatera Utara.
- Maria, E. S. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan*. Skripsi: Universitas Sumatera Utara.

- Maria, K., Putri, I. M. R. (2019). *Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan, Talent Management terhadap Kinerja Karyawan PT. Marsyavin Jaya*. Jurnal Manajemen dan Bisnis : Vol. 11 No.1.
- Meiyanti, P. E. V. (2018). *Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Bnb Style Seminyak Bali*. Denpasar: Universitas Mahasaraswati.
- Mochammad, A. S., Mochammad, A. M., Aulia, L. A. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perawat Rumah Sakit Dr. Mohamad Saleh Probolinggo*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.63 No.1.
- Muhyi, H. A., Muttaqin, Zaenal dan Nurmalasari, Healthy. (2016). *HR Plan & Strategy*. Jakarta:Swadaya Group.
- Nisa, R. C. (2016). *Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.39 No.2.
- Pella, D., Inayati, A. (2011). *Talent Management (Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Putri, W. A. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik)*. Jurnal Ilmu Manajemen: Vol.7 No. 2.
- Regina, G. K. (2013). *Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square*. Jurnal Manajemen dan Bisnis: ISSN 2303-1174.
- Ratri, N. (2013). *Hubungan SELF Efficay dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan* . Skripsi: UNY.
- Rinna, R. R., Lotje, K. (2016). *Pengaruh Perencanaan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Persero Area Manado*. Jurnal EMBA, ISSN 2303-1174.
- Rozarie, C. R. D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- Sedarmayanti.(2019). *Evaluasi Talent Management System PT. Pos Indonesia (Persero)*. Jurnal Ilmu Administrasi: Vol. XVI No.1.
- Siagian, S. P. (2015). *Filsafat Administrasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Yesni, R. D. (2020). *Pengaruh Talent Management dan Self Efficacy melalui Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Simalungun*. Tesis: Universitas Sumatera Utara