

**PENGARUH EMPLOYEE BACKGROUND DAN KNOWLEDGE
MANAGEMENT TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA
KARYAWAN DIMEDIASI OLEH PELATIHAN DAN
PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARYAWAN
(STUDI KASUS INDUSTRI TELEKOMUNIKASI PT FAJAR MITRA
KRIDA ABADI DI SIDOARJO)**

Intan Yuni Trisna Dwi Ningrum¹, Donny Arif²

intan_yuni_trisna_dwi_ningrum@student.umaha.ac.id¹, doni_arif@dosen.umaha.ac.id²

Universitas Maarif Hasyim Latif Sidoarjo

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Employee Background dan Knowledge Management terhadap efektivitas kinerja karyawan dengan pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan sebagai variabel mediasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada beberapa sampel karyawan PT Fajar Mitra Krida Abadi di Sidoarjo. Analisis data yang digunakan menggunakan bantuan software Smart PLS versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Employee Background dan Knowledge Management memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kinerja karyawan. selain hal itu, pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan terbukti sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam memperkuat hubungan tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan dan pengembangan kompetensi dapat meningkatkan penerapan Knowledge Management dan pemanfaatan Employee Background untuk meningkatkan kinerja secara efektif.

Kata Kunci: Employee Background, Knowledge Management, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The study aims to determine the influence between Employee Background and Knowledge Management on the effectiveness of employee performance with employee training and competency development as a mediating variable. The research method used was quantitative by collecting data through questionnaires distributed to several samples of employees of PT Fajar Mitra Krida Abadi in Sidoarjo. The data analysis used was assisted by Smart PLS software version 3.0. The results of the study show that Employee Background and Knowledge Management have a positive influence on the effectiveness of employee performance. In addition, employee training and competency development have proven to be significant mediating variables in strengthening these relationships. So it can be said that training and competency development can improve the application of Knowledge Management and the use of Employee Background to improve performance effectively.

Keywords: Employee Background, Knowledge Management, Employee Performance.

PENDAHULUAN

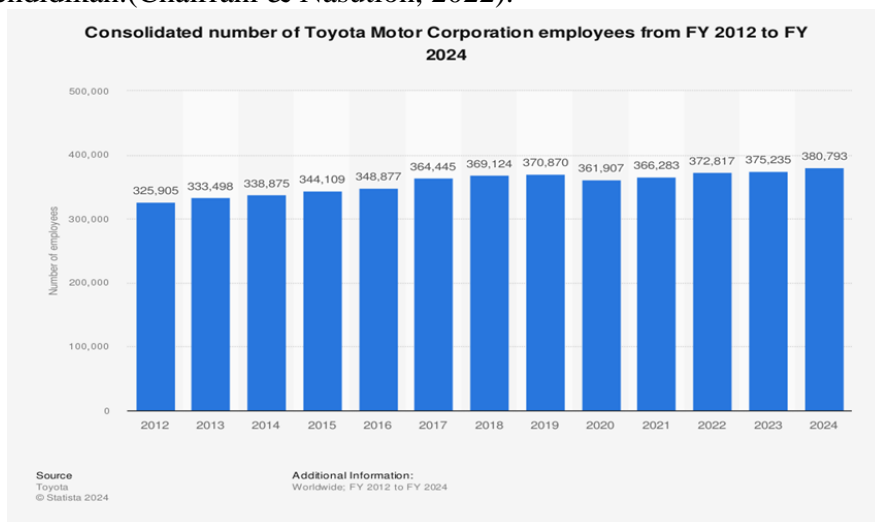
Pada era kompetisi global ini setiap perusahaan menghadapi tingkat persaingan yang semakin tajam (Balya, 2021). keunggulan kompetitif sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam menghadapi persaingan pasar. Perusahaan harus memiliki sumber daya yang unik dan berbeda dari pesaingnya untuk bisa bersaing secara efektif. ini dapat berupa teknologi inovatif, proses produksi efisien, atau kualitas produk yang unggul.

Salah satu sumber tersebut adalah sumber daya manusia. Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia di era kompetisi ini sangat menentukan keberhasilan perusahaan. (Fauzan et al., 2024) Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, banyak organisasi menyadari pentingnya meningkatkan efektivitas kinerja karyawan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Banyak perusahaan yang telah menginvestasikan banyak sumber daya dalam hal pelatihan, pengembangan kompetensi,

serta pengelolaan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun, meskipun upaya-upaya tersebut dilakukan, masih ada sejumlah perusahaan yang menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan mereka.

Masalah lain yang juga sering timbul dalam perusahaan adalah tidak memperhatikan Employee Background yang dimiliki oleh seorang karyawan disebuah perusahaan. (Halisa, 2020). Employee Background merupakan salah satu aspek verifikasi perusahaan kepada seorang calon karyawan. Salah satu yang termasuk kedalam Employee Background adalah pendidikan apabila seorang calon karyawan memiliki pendidikan yang tinggi, secara tidak langsung perusahaan melihat bahwa karyawan tersebut mempunyai intelektual yang tinggi (Santoso, 2022). Employee Background atau latar belakang karyawan meliputi faktor-faktor seperti pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, dan nilai-nilai yang mereka bawa ke tempat kerja. Latar belakang ini dapat mempengaruhi cara karyawan menyelesaikan tugas dan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan

Pendidikan dan pelatihan merupakan proses berkelanjutan yang penting untuk mempersiapkan karyawan dalam menghadapi perkembangan teknologi dan pengetahuan yang cepat saat ini. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan sehingga mereka dapat mencapai target perusahaan dengan lebih baik. Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan menjadi kunci dalam memastikan bahwa karyawan dapat berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang secara rutin memperoleh pendidikan dan pelatihan, mempunyai kecenderungan untuk menghasilkan output yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak berpendidikan. (Chairrani & Nasution, 2022).



Gambar 1. Data Karyawan Toyota Motor Corporation
Sumber: Statista 2024

Berikut adalah data Toyota Motor Corporation memiliki 380.793 karyawan pada akhir tahun fiskal 2024. Jumlah ini meningkat 1,5 persen dibandingkan tahun sebelumnya ketika perusahaan mempekerjakan 375.235 pekerja. karyawan perusahaan toyota motor dari tahun 2012 hingga 2024, mengalami peningkatan karyawan tiap tahunnya dan tidak mengalami penurunan yang drastis, karna mereka juga melihat Employee Background agar dapat meningkatkan dan mempertahankan karyawannya (Bhattacheryay, 2023).

Selain itu kinerja perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan, dan salah satu cara untuk mempertahankan kinerja karyawan adalah melalui penerapan Knowledge Management (Pitriyani & Halim, 2020). Knowledge Management adalah proses yang efektif terkait dengan eksplorasi, eksploitasi dan berbagi pengetahuan manusia yang menggunakan teknologi tepat guna dan lingkungan budaya untuk meningkatkan modal

intelektual dan kinerja pegawai (Pradana & Perkasa, 2024)

Bahkan di dunia terdapat suatu award untuk perusahaan yang menerapkan Knowledge Management dengan baik. Mike Award terbuka untuk perusahaan atau organisasi dari seluruh dunia yang telah berhasil dalam mengembangkan dan menerapkan sistem Knowledge Management yang inovatif dan efektif. Para pemenang diumumkan setiap tahun dalam upacara penghargaan yang diselenggarakan oleh Bangkok University. Berikut daftar pemenang Global MIKE Award (2022). Ada 8 negara atau wilayah yang mengikuti studi Global MIKE 2022. Mereka adalah; Cina, Hong Kong SAR, India, india, Jepang, Thailand, UEA, dan Amerika Serikat. (Primawanti & Ali, 2022)

PT Fajar Mitra Krida Abadi ini memiliki karyawan dengan Employee Background yang berbeda-beda baik dari sisi Pendidikan, pengalaman kerja, maupun keahlian teknis. Perbedaan ini tentu memiliki dampak terhadap cara individu menyelesaikan pekerjaan, beradaptasi dengan sistem, serta menyerap informasi dan pengetahuan baru. Namun demikian, Employee Background yang kuat tidak akan maksimal jika tidak didukung dengan sistem Knowledge Management yang baik. Knowledge Management yang sering diterapkan oleh PT Fajar Mitra Krida Abadi yaitu berdiskusi antar tim regional untuk mendapatkan ide baru yang nantinya akan dipergunakan untuk mengerjakan pekerjaan, sehingga karyawan dapat bekerja lebih efisien dan inovatif.

Meski PT Fajar Mitra Krida Abadi telah menerapkan sejumlah program pelatihan seperti pelatihan K3, pelatihan admin tetapi masih ditemukan kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki karyawan dengan standar performa yang diharapkan. Hal ini menunjukkan pentingnya program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang lebih terstruktur dan berbasis pada kebutuhan riil organisasi.

Dengan demikian, penting untuk meneliti sejauh mana Employee Background dan Knowledge Management berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan, serta sejauh mana pelatihan dan pengembangan kompetensi berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen PT Fajar Mitra Krida Abadi dalam merumuskan strategi pengembangan SDM yang lebih tepat sasaran dan berdampak langsung pada peningkatan performa kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang berkaitan dengan data berupa angka dan program statistik. Kuantitatif adalah pendekatan yang mana hasil penelitiannya disajikan dalam bentuk deskriptif yang menggunakan angka statistik (Waruwu, 2023).

Penelitian ini bertempat di PT Fajar Mitra Krida Abadi Di Sidoarjo, Jawa Timur. terhitung dari perencanaan penelitian, melaksanakan penelitian, hingga pembuatan laporan penelitian. Penelitian dilaksanakan di bulan Januari 2025 sampai dengan bulan Maret 2025 menggunakan populasi sebanyak 52 karyawan.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yang termasuk dalam non probability sampling. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampling jenuh ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Suriani & Jailani, 2023).

Penulis mengelompokkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independent (X) (Employee Background dan Knowledge Management). variabel dependen (Y) (kinerja karyawan) dan variabel mediasi (Z) (Pelatihan dan pengembangan).

Dalam penelitian ini teknik yang dilakukan adalah kuisisioner (angket). Peneliti akan memberikan daftar pertanyaan tertulis yang akan di isi oleh responden melalui google form, kuisisioner akan terdiri dari beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan Employee Background dan Knowledge Management melalui pelatihan dan pengembangan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja karyawan melalui pengukuran skala likert.

Tabel 1. Pengukuran Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Responden diberikan lima alternatif jawaban yang dapat dipilih sesuai dengan kondisi mereka. Kuisisioner ini menggunakan sistem tertutup, dimana setiap pertanyaan disertai dengan pilihan jawaban, sehingga responden hanya perlu memilih salah satu dari opsi yang tersedia. Analisis data yang digunakan menggunakan bantuan software Smart PLS versi 3.0 dengan dasar asumsi yang tidak banyak menyebabkan PLS menjadi metode analisis yang sangat kuat (Ervina et al., 2023).

Selanjutnya dilakukan pengukuran validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. rumus korelasi produk moment dari pearsons yang digunakan:

R_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah responden

ΣX = jumlah skor butir soal

ΣY = jumlah skor total soal

ΣX^2 = jumlah skor kuadrat butir soal

ΣY^2 = jumlah skor total kuadrat butir soal

Nilai r hitung disesuaikan dengan tabel momen hasil kali pada taraf signifikansi $> 0,05$ $> 5\%$. Jika angka r lebih besar dari 5% r tabel. Maka instrumen pernyataan tersebut valid.

Kemudian Uji Realibitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner, jika pernyataan dalam kuisisioner dapat menjelaskan apa yang diukur oleh kuisisioner, maka kuisisioner tersebut dapat dikatakan valid. Apabila dua atau lebih pengukuran dilakukan terhadap kelompok yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama, maka dilakukan uji reliabilitas untuk menilai seberapa valid dan konsisten instrumen tersebut (Ramadhan et al., 2024). Masing-masing variabel kuisisioner tingkat reliabilitas (rability) diuji dengan menggunakan pengujian Cronbach Alpha (α). Jika nilai Cronbach Alpha (α) lebih dari 0,70 maka pernyataan tersebut valid.

Untuk mengetahui hasil dari beberapa variabel maka dilakukan uji analisis PLS melibatkan dua evaluasi yaitu outer dan inner model. Evaluasi outer model dari penelitian ini menghasilkan variabel Employee Background yang direfleksikan oleh 3 indikator, Knowledge Management direfleksikan oleh 3 indikator, kinerja karyawan direfleksikan oleh 4 indikator, pelatihan dan pengembangan direfleksikan oleh 4 indikator. Tahap-tahap dalam analisis SmartPLS mengevaluasi model outer refektif menggunakan 4 kriteria yaitu menguji validitas dan reliabilitas variabel dengan melihat Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan Average Variance Extranced (AVE) pada masing-masing variabel.

Sementara PLS inner model dievaluasi menggunakan R2 sebagai pengukur tingkat variasi perubahan variable independent terhadap variable dependent. Model prediksi yang baik ditandai oleh nilai R2 yang tinggi. Evaluasi model ini dilakukan Coefficient

Determination (R²), Uji Kebaikan (Goodness of Fit), dan Model Fit dan Uji Hipotesis (Direct Effect dan Indirect Effect).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Data Variabel

Variabel *Employee Background* terdiri dari 4 indikator dan terdapat 8 item pernyataan. Total skor variabel *Employee Background* yang ditanyakan kepada 52 karyawan PT Fajar Mitra Krida Abadi sejumlah 1901 memiliki range 9, yaitu dengan total skor minimal 31 dan maksimal 40. Mean skor responden yang didapat adalah 35,55. Respons yang paling umum mendapat skor total 40, sedangkan respons median mendapat skor 37,5.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Background* (X1)

Construct	Nilai r hitung	Probabilitas korelasi[sig(2tailed)]	Nilai r tabel	Keterangan
X1.1.1	0,825	0,00	0,273	Valid
X1.1.2	0,791	0,00	0,273	Valid
X1.2.1	0,769	0,00	0,273	Valid
X1.2.2	0,784	0,00	0,273	Valid
X1.3.1	0,732	0,00	0,273	Valid
X1.3.2	0,764	0,00	0,273	Valid
X1.4.1	0,844	0,00	0,273	Valid
X1.4.2	0,772	0,00	0,273	Valid

Sumber olah data Smartpls 4.1.1.2

Variabel *Knowledge Management* terdiri dari 5 indikator dan terdapat 10 item pernyataan. Total skor variabel *Knowledge Management* yang ditanyakan kepada 52 karyawan PT Fajar Mitra Krida Abadi sejumlah 2260 memiliki range 28, dengan total skor minimal 22 dan maksimal 50. Mean skor responden yang diperoleh adalah 43,46. Total skor yang paling sering didapatkan adalah 40 sedangkan nilai mediannya adalah 44,5.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel *Knowledge Management* (X2)

Construct	Nilai r hitung	Probabilitas korelasi[sig(2tailed)]	Nilai r tabel	Keterangan
X2.1.1	0,744	0,00	0,273	Valid
X2.1.2	0,700	0,00	0,273	Valid
X2.2.1	0,767	0,00	0,273	Valid
X2.2.2	0,768	0,00	0,273	Valid
X2.3.1	0,705	0,00	0,273	Valid
X2.3.2	0,800	0,00	0,273	Valid
X2.4.1	0,804	0,00	0,273	Valid
X2.4.2	0,767	0,00	0,273	Valid
X2.5.1	0,780	0,00	0,273	Valid
X2.5.2	0,768	0,00	0,273	Valid

Sumber olah data Smartpls 4.1.1.2

Variabel kinerja karyawan terdiri dari 5 indikator dan terdapat 10 item pernyataan. Total skor variabel kinerja karyawan yang ditanyakan kepada 52 karyawan PT Fajar Mitra Krida Abadi sejumlah 2261 memiliki range 19, yaitu dengan total skor minimal 31 dan maksimal 50. Mean skor responden yang didapat adalah 43,48 total skor respon yang paling sering didapatkan adalah 40 sedangkan nilai tengah atau mediannya adalah 44.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Construct	Nilai r hitung	Probabilitas korelasi[sig(2tailed)]	Nilai r tabel	Keterangan
Y.1.1	0,748	0,00	0,273	Valid
Y.1.2	0,738	0,00	0,273	Valid
Y.2.1	0,718	0,00	0,273	Valid
Y.2.2	0,775	0,00	0,273	Valid
Y.3.1	0,756	0,00	0,273	Valid
Y.3.2	0,765	0,00	0,273	Valid
Y.4.1	0,784	0,00	0,273	Valid
Y.4.2	0,779	0,00	0,273	Valid
Y.5.1	0,792	0,00	0,273	Valid
Y.5.2	0,770	0,00	0,273	Valid

Sumber olah data Smartpls 4.1.1.2

Variabel kinerja karyawan terdiri dari 4 indikator dan terdapat 8 item pernyataan. Total skor variabel pelatihan dan pengembangan yang ditanyakan kepada 52 karyawan PT Fajar Mitra Krida Abadi sejumlah 1854 memiliki range 9, yaitu dengan total skor minimal 31 dan maksimal 40. Mean skor responden yang didapat adalah 35,65 total skor yang paling sering didapatkan adalah 32 sedangkan nilai tengah atau mediannya adalah 35,5.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Dan Pengembangan (Z)

Construct	Nilai r hitung	Probabilitas korelasi[sig(2tailed)]	Nilai r tabel	Keterangan
Z.1.1	0,757	0,00	0,273	Valid
Z.1.2	0,720	0,00	0,273	Valid
Z.2.1	0,706	0,00	0,273	Valid
Z.2.2	0,759	0,00	0,273	Valid
Z.3.1	0,756	0,00	0,273	Valid
Z.3.2	0,766	0,00	0,273	Valid
Z.4.1	0,822	0,00	0,273	Valid
Z.4.2	0,722	0,00	0,273	Valid

Sumber olah data Smartpls 4.1.1.2

Selain menilai validitas konstruk, reliabilitas konstruk juga diuji menggunakan Cronbach's alpha dari blok indikator yang mengukur konstruk tersebut. Jika jawaban dari pernyataan yang ada di kuisioner tersebut konsisten dari waktu ke waktu maka dapat dikatakan reliabel. Jika nilai cronbach alpha > 0,70 dapat dikatakan reliabel.

Tujuan uji reliabilitas adalah untuk memastikan apakah indikator-indikator setiap variabel penelitian sesuai konstruk untuk membentuk variabel laten. Berikut ini adalah hasil pengujian *Cronbach's Alpha* dari Smart PLS.

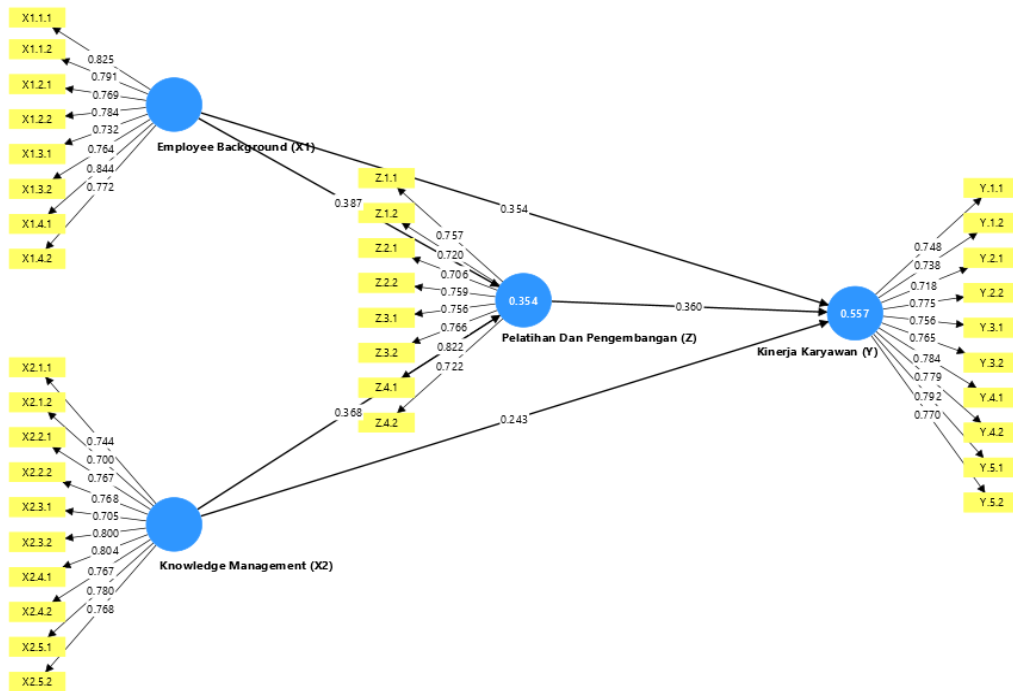
Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas (*Cronbach's Alpha*)

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha</i> yang disyaratkan	Ket
<i>Employee Background</i> (X1)	8	0,913	0,60	Reliabel
<i>Knowledge Management</i> (X2)	10	0,920	0,60	Reliabel

Kinerja Karyawan (Y)	10	0,920	0,60	Reliabel
Pelatihan Dan Pengembangan (Z)	8	0,890	0,60	Reliabel

Sumber olah data Smartpls 4.1.1.2

Dengan menggunakan software SmartPLS 4.1.1.2 dan teknik analisis Partial Least Square (PLS), penelitian ini menguji hipotesis. Skema model program PLS yang diajukan adalah sebagai berikut.:



Gambar 2. Skema Model Partial Least Square (PLS)

. Evaluasi outer akhir dari penelitian ini terdapat empat kriteria digunakan dalam tahap analisis SmartPLS untuk menilai model outer reflektif: *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*, dan *Average Variance Extraordinary (AVE)* untuk setiap variabel. Kriteria ini digunakan untuk menganalisis validitas dan reliabilitas variable. Nilai *Outer Loading* untuk masing-masing indikasi pada variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
<i>Employee Bakground (X1)</i>	X1.1.1	0.825	Valid
	X1.2.1	0.750	Valid
	X1.2.2	0.777	Valid
	X1.3.1	0.735	Valid
	X1.3.2	0.770	Valid
	X1.4.1	0.866	Valid
	X1.4.2	0.801	Valid
<i>Knowledge Management (X2)</i>	X2.1.1	0.744	Valid
	X2.1.2	0.700	Valid
	X2.2.1	0.767	Valid

	X2.2.2	0.768	Valid
	X2.3.1	0.705	Valid
	X2.3.2	0.800	Valid
	X2.4.1	0.804	Valid
	X2.4.2	0.767	Valid
	X2.5.1	0.780	Valid
	X2.5.2	0.768	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1.1	0.748	Valid
	Y.1.2	0.738	Valid
	Y.2.1	0.718	Valid
	Y.2.2	0.775	Valid
	Y.3.1	0.757	Valid
	Y.3.2	0.765	Valid
	Y.4.1	0.784	Valid
	Y.4.2	0.778	Valid
	Y.5.1	0.792	Valid
	Y.5.2	0.770	Valid
Pelatihan Pengembangan (Z) Dan	Z.1.1	0.757	Valid
	Z.1.2	0.721	Valid
	Z.2.1	0.705	Valid
	Z.2.2	0.759	Valid
	Z.3.1	0.755	Valid
	Z.3.2	0.766	Valid
	Z.4.1	0.822	Valid
	Z.4.2	0.723	Valid

Sumber olah data Smartpls 4.1.1.2

Korelasi skor item/instrumen dengan skor konstruk (loading factor) dengan syarat nilai loading factor masing-masing instrumen ($>0,7$) dapat digunakan untuk menentukan validitas konvergen model pengukuran. Tabel 4.22 di atas menampilkan hasil pengolahan yang diperoleh dengan SmartPLS. Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel nilainya sudah diatas $> 0,7$ sehingga dapat dikatakan valid.

Untuk menguji discriminant validity dapat dilakukan dengan pemeriksaan *Cross loading* yaitu koefisien korelasi indikator terhadap konstruk asosasinya (*cross loading*) dibandingkan dengan koefisien korelasi dengan konstruk lain (*cross loading*). Pendekatan *Average Variance Extracted* (AVE) dapat digunakan untuk mengetahui validitas diskriminan setiap indikator yang memenuhi kriteria $> 0,5$. Jika akar AVE setiap konstruk lebih tinggi dibandingkan korelasi antar komponen lainnya, maka model tersebut memiliki validitas diskriminan yang memadai. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) telah memenuhi syarat yang ditetapkan yaitu sebesar 0,5 begitu juga dengan nilai discriminant validity-nya.

Tabel 8. Discriminant Validity Metode Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
<i>Employee Background</i> (X1)	0,618	Valid
<i>Knowledge Management</i>	0,579	Valid

(X2)		
Kinerja Karyawan (Y)	0,582	Valid
Pelatihan Dan Pengembangan (Z)	0,565	Valid

Sumber olah data Smartpls 4.1.1.2

Berdasarkan data pada tabel 4.23 diatas, dapat diketahui bahwa nilai AVE dari variabel *Employee Background* >0,5 dengan nilai sebesar 0,618, untuk variabel *Knowledge Management* >0,5 dengan nilai sebesar 0,579, untuk variabel kinerja karyawan >0,5 dengan nilai sebesar 0,582 dan untuk variabel pelatihan dan pengembangan >0,5 dengan nilai sebesar 0,565. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

Setelah menguji validitas konstruk, pengujian yang akan dilakukan berikutnya adalah uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan *Composite Reliability* (CR) dari blok indikator yang mengukur konstruk CR digunakan untuk menampilkan reliabilitas yang baik. Variabel dapat dinyatakan memenuhi *Composite Reliability* jika nilai *Composite Reliability* dari variabel nilainya > 0,70. Berikut ini adalah nilai *Composite Reliability* dari masing-masing variabel:

Tabel 9. Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>Employee Background</i> (X1)	0,928	Valid
<i>Knowledge Management</i> (X2)	0,932	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,933	Valid
Pelatihan Dan Pengembangan (Z)	0,912	Valid

Sumber olah data Smartpls 4.1.1.2

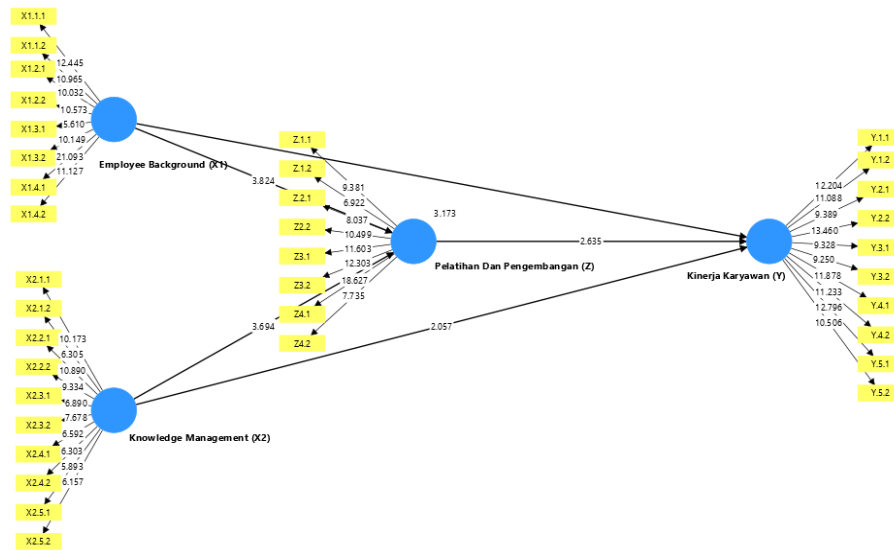
Penggunaan nilai *Cronbach's Alpha* dapat meningkatkan reliabilitas uji di atas yaitu *Composite Reliability*. Jika *Cronbach's Alpha* suatu variabel lebih dari 0,70, maka variabel tersebut dapat dianggap dapat dikatakan valid. Berikut adalah nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel:

Tabel 10. Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Employee Background</i> (X1)	0,913	Valid
<i>Knowledge Management</i> (X2)	0,920	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,920	Valid
Pelatihan Dan Pengembangan (Z)	0,890	Valid

Sumber olah data Smartpls 4.1.1.2

Evaluasi model ini dilakukan menggunakan Coefficient Determination (R²), Uji Keباikan (Goodness of fit), Model Fit dan Uji Hipotesis (Direct Effect dan Indirect Effect), berikut ini adalah skema model program PLS yang diajukan:



Gambar 3. Evaluasi Inner Model

Teknik analisis bootstrapping digunakan dalam pengujian hipotesis. Besarnya pengaruh antara variabel independen dan dependen dapat ditentukan oleh t -statistik. Apabila nilai tstatistik > 1,675. (=TINV (0.05, 50) (t-tabel signifikansi 5%) maka pengaruhnya adalah signifikan. Selanjutnya jika nilai P Value pada setiap variabel < 0,05 maka H0 ditolak. Pengaruh positif dapat dilihat melalui Original Semple. Hasil ringkasan pengujian pengaruh langsung sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis

Path Coefficient	HP	Arah	Besar Pengaruh	T Statistic	t- Tabel	P Values	Ket
Employee Background (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	H1	+	0,354	3.173	1,675	0.002	Positif dan Signifikan
Knowledge Management (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	H2	+	0,243	2.057	1,675	0.040	Positif dan Signifikan
Pelatihan Dan Pengembangan (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	H3	+	0,360	2.635	1,675	0.008	Positif dan Signifikan
Employee Background (X1) -> Pelatihan Dan Pengembangan (Z)	H4	+	0,387	3.824	1,675	0.000	Positif dan Signifikan
Knowledge Management (X2) -> Pelatihan Dan Pengembangan (Z)	H5	+	0,368	3.694	1,675	0.000	Positif dan Signifikan

Sumber olah data SmartPLS versi 4.1.1.2

Hasil penelitian dan pengujian dengan menggunakan SmartPLS 4.1.1.2 menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan *Employee Background* terhadap kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan sebagai variabel mediasi. Menunjukkan hasil yang signifikan

dengan nilai t hitung sebesar 1,995 lebih besar dari t tabel 1,675 dan nilai signifikansi (probabilitas) 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian diterima, dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara *Employee Background* dan kinerja karyawan.

Sementara pengaruh *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan sebagai variabel mediasi. Menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai t hitung sebesar 2,223 lebih besar dari t tabel 1,675 dan nilai signifikansi (probabilitas) 0,026 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian diterima, dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan mampu memediasi pengaruh *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan dari rumusan masalah, hipotesis, dan temuan penelitian bahwa penelitian “Pengaruh *Employee Background* Dan *Knowledge Management* Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi Karyawan (Studi Kasus Industri Telekomunikasi PT Fajar Mitra Krida Abadi Di Sidoarjo)” dipengaruhi secara positif dan signifikan. Temuan berikut dicapai berdasarkan informasi yang dikumpulkan dan pengujian yang dilakukan. Maka diambil Kesimpulan sebagai berikut:

1. *Employee Background* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan di PT Fajar Mitra Krida Abadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang karyawan seperti pendidikan, pengalaman kerja sebelumnya, keterampilan khusus yang dimiliki, serta karakteristik pribadi yang melekat pada individu terbukti memberikan kontribusi penting terhadap pencapaian hasil kerja yang optimal.
2. *Knowledge Management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan di PT Fajar Mitra Krida Abadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan dalam organisasi, yang mencakup kegiatan menciptakan, menyimpan, berbagi, serta mengimplementasikan pengetahuan, terbukti mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan di PT Fajar Mitra Krida Abadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan yang dirancang dengan baik dan sesuai kebutuhan kerja karyawan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan teknis maupun non-teknis, serta kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugas.
4. *Employee Background* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan PT Fajar Mitra Krida Abadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja sebelumnya menjadi faktor penentu dalam keberhasilan individu mengikuti pelatihan.
5. *Knowledge Management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan PT Fajar Mitra Krida Abadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki sistem pengelolaan pengetahuan yang baik cenderung menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif.
6. *Employee Background* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan PT Fajar Mitra Krida Abadi. Artinya, latar belakang karyawan akan lebih berdampak terhadap peningkatan kinerja apabila didukung dengan program pelatihan yang sesuai.

7. Knowledge Management memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan PT Fajar Mitra Krida Abadi. Yang artinya keberhasilan Knowledge Management dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada proses pengelolaan pengetahuan itu sendiri, tetapi juga pada seberapa baik pengetahuan tersebut diimplementasikan melalui pelatihan yang tepat sasaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Balya, T. (2021). Hagemoni Dan Kompetensi Global Di Era Teknologi Informasi Dan Komunikasi. *Network Media*, 4(2), 103–114.
- Bhattacheryay, S. (2023). Multinational working capital management a study on Toyota Motor Corporation. *International Journal of Finance & Economics*, 28(1), 236–256.
- Chairrani, T., & Nasution, J. (2022). ANALISIS EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN TERHADAP LATAR BELAKANG PENDIDIKAN (STUDI KASUS KANTOR JASA AKUNTAN PT. ERIADI FATKHUR ROKHMAN DI MEDAN). *Jurnal Akuntansi STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 1–16.
- Ervina, E., Ferdinand, F., & Meitiana, M. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Palangka Raya. *Edunomics Journal*, 4(2), 144–166.
- Fauzan, M. A., Wibisono, D., & Fatima, I. (2024). Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Pada Perusahaan Telekomunikasi Di Indonesia Menggunakan Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi. 9(1), 705–714.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Persero cabang Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60–68.
- Pradana, A. W., & Perkasa, D. H. (2024). Manajemen Sdm Internasional: Mengelola Kekuatan Tenaga Kerja Global Dengan Knowledge Management. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 4(2), 97–105.
- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285.
- Ramadhan, M. F., Siroj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Validitas and reliabilitas. *Journal on Education*, 6(2), 10967–10975.
- Santoso, R. (2022). Tinjauan Literatur Tentang Pendidikan, Disiplin, dan Kemampuan Kerja Mendorong Kinerja Karyawan. *Media Mahardhika*, 20(3), 524–533.
- Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan penelitian pendidikan: metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan penelitian pendidikan: metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.