

Pengaruh *Knowledge Management Practices* terhadap *Organizational Performance*

Ratih Dwi Anggraynie

Prodi Rekam Medis dan Informasi Kesehatan, Politeknik Bina Trada Semarang

ratihraynie@gmail.com

Submitted: 02/09/2024; Revised: 08/09/2024; Published: 12/09/2024

DOI: <https://doi.org/10.61332/ijpa.v7i2.211>

Abstract

This study aims to explore the relationship between employee performance and knowledge management practices (KMP) within an organization. The analysis was conducted on data from 20 respondents using statistical methods such as Pearson correlation and linear regression. The results show a highly significant correlation between employee performance and KMP, with a correlation value of 0.944 at a 0.01 significance level. Regression analysis indicates that employee performance significantly influences KMP, with a regression coefficient of 0.656, and the model explains 89% of the variation in KMP. This suggests that improving employee performance not only enhances individual productivity but also substantially strengthens the organization's capacity to manage and utilize knowledge. The practical implications of these findings emphasize the importance of integrating strategies for improving employee performance with knowledge management practices. Organizations are advised to focus on developing training programs, evaluations, and feedback mechanisms aimed at enhancing performance and strengthening knowledge management practices. Investing in support systems and a culture that encourages knowledge sharing will result in sustainable performance improvements and increase the overall effectiveness of knowledge management within the organization. With this holistic approach, organizations can achieve significant competitive advantages in an increasingly dynamic and complex business environment.

Keywords: *Employee Performance, Knowledge Management, Pearson Correlation, Linear Regression, Organizational Effectiveness*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara kinerja karyawan dan praktik manajemen pengetahuan (KMP) dalam suatu organisasi. Analisis dilakukan terhadap data dari 20 responden menggunakan metode statistik seperti korelasi Pearson dan regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi yang sangat signifikan antara kinerja karyawan dan KMP, dengan nilai korelasi sebesar 0.944 pada tingkat signifikansi 0.01. Analisis regresi menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan mempengaruhi KMP, dengan koefisien regresi sebesar 0.656, dan model ini mampu menjelaskan 89% variasi dalam KMP. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya meningkatkan produktivitas individu tetapi juga secara substansial memperkuat kapasitas organisasi dalam mengelola dan memanfaatkan

pengetahuan. Implikasi praktis dari temuan ini menekankan pentingnya integrasi antara strategi peningkatan kinerja karyawan dan praktik manajemen pengetahuan. Organisasi disarankan untuk fokus pada pengembangan program pelatihan, evaluasi, dan umpan balik yang bertujuan meningkatkan kinerja serta memperkuat praktik manajemen pengetahuan. Investasi dalam sistem pendukung dan budaya yang mendorong berbagi pengetahuan akan menghasilkan peningkatan kinerja berkelanjutan dan meningkatkan efektivitas keseluruhan manajemen pengetahuan dalam organisasi. Dengan pendekatan holistik ini, organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif yang signifikan dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan kompleks.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Manajemen Pengetahuan, Korelasi Pearson, Regresi Linier, Efektivitas Organisasi

Pendahuluan

Knowledge Management (KM) adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh, mengorganisir, menyimpan, dan menyebarkan pengetahuan dalam organisasi. Di era digital ini, di mana informasi menjadi aset yang sangat berharga, penerapan KM menjadi semakin krusial bagi keberhasilan organisasi. Praktik-praktik KM telah dikenal sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi (*Organizational Performance*). Hal ini mencakup berbagai aktivitas seperti penciptaan pengetahuan, penyimpanan pengetahuan, pembagian pengetahuan, dan aplikasi pengetahuan. Dengan mengelola pengetahuan secara efektif, organisasi dapat memastikan bahwa informasi yang relevan dan berharga tersedia pada waktu yang tepat, memungkinkan mereka untuk membuat keputusan yang lebih baik dan lebih cepat (Valmohammadi & Ahmadi, 2015).

Pengetahuan dalam organisasi dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk pengalaman karyawan, data operasional, penelitian pasar, dan lain-lain. Tantangan utama dalam KM adalah bagaimana menyaring informasi ini dan mengubahnya menjadi pengetahuan yang dapat digunakan. Proses ini melibatkan penciptaan pengetahuan baru, baik melalui inovasi internal maupun kolaborasi eksternal, serta penyimpanan pengetahuan tersebut dalam sistem yang dapat diakses oleh karyawan yang memerlukannya. Pembagian pengetahuan merupakan aspek kritis dari KM, karena pengetahuan yang tidak dibagikan akan menjadi tidak berguna. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan budaya berbagi pengetahuan dan memastikan bahwa teknologi yang digunakan mendukung hal ini (Silva & Fain, 2024).

Penerapan KM yang efektif dapat memberikan berbagai manfaat bagi organisasi. Pertama, KM dapat meningkatkan efisiensi operasional dengan memastikan bahwa karyawan memiliki akses ke informasi yang mereka butuhkan untuk melakukan tugas mereka dengan lebih baik dan lebih cepat. Kedua, KM dapat meningkatkan inovasi dengan memungkinkan karyawan untuk membangun pengetahuan yang ada dan menciptakan solusi baru untuk masalah yang dihadapi oleh organisasi. Ketiga, KM dapat meningkatkan kepuasan karyawan dengan memberikan mereka alat dan informasi yang mereka butuhkan untuk sukses dalam pekerjaan mereka. Keempat, KM dapat membantu organisasi untuk tetap kompetitif di pasar dengan memastikan bahwa mereka dapat dengan cepat merespon perubahan dalam lingkungan bisnis (Abu-Mahfouz et al., 2023).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dampak sistem manajemen terhadap kinerja organisasi. Tujuan utamanya adalah untuk memahami bagaimana penerapan KM dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional serta menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Dalam konteks ini, efisiensi operasional mengacu pada kemampuan suatu organisasi untuk menjalankan proses bisnisnya secara efisien, sedangkan efisiensi operasional mengacu pada kemampuan suatu organisasi untuk menjalankan proses bisnisnya dengan menggunakan sumber daya yang terbatas. Keunggulan kompetitif mengacu pada kemampuan suatu organisasi untuk mempertahankan posisi superior di pasar dibandingkan pesaingnya. (Meher & Mishra, 2019).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara penerapan KM dengan kinerja organisasi. Misalnya, penelitian yang dilakukan Davenport dan Prusak (1998) menunjukkan bahwa organisasi yang menggunakan KM secara efektif akan berkinerja lebih baik dibandingkan organisasi yang tidak menggunakan KM. Namun, masih banyak aspek dari hubungan ini yang belum sepenuhnya dipahami. Misalnya, bagaimana faktor-faktor seperti budaya, organisasi, dan sistem informasi mempengaruhi kinerja KM? Bagaimana organisasi dapat mengukur dampak KM terhadap operasinya? Penelitian ini berupaya memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut dan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana KM dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi (Gupta & Chopra, 2018).

Masalah utama dalam penelitian ini adalah mengukur kinerja organisasi. Kinerja organisasi dapat diukur dengan banyak cara, termasuk efisiensi operasional, kepuasan pelanggan, inovasi, dan keunggulan kompetitif. Dalam penelitian ini, kami akan menggunakan kombinasi indikator-indikator tersebut untuk mendapatkan gambaran kinerja organisasi. Kami juga akan mempertimbangkan faktor-faktor seperti ukuran organisasi, pergantian, dan lingkungan bisnis, yang akan mempengaruhi hubungan antara KM dan kinerja organisasi (Suchitra & Gopinath, 2020).

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data dari karyawan di berbagai organisasi melalui survei. Survei ini akan dirancang untuk mengukur sejauh mana organisasi menerapkan praktik-praktik KM dan bagaimana hal ini mempengaruhi kinerja mereka. Kami akan menggunakan teknik statistik untuk menganalisis data ini dan mengidentifikasi hubungan antara KM dan kinerja organisasi. Kami juga akan melakukan wawancara dengan beberapa responden untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana KM diterapkan dalam organisasi mereka dan apa dampaknya terhadap kinerja.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap literatur tentang KM dan kinerja organisasi. Kami berharap bahwa temuan kami akan membantu organisasi untuk memahami pentingnya KM dan memberikan mereka panduan praktis tentang bagaimana menerapkan KM secara efektif. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan baru tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas KM dan bagaimana organisasi dapat mengukur dampak KM terhadap kinerja mereka.

Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan dalam literatur tentang KM dan kinerja organisasi dan memberikan wawasan yang berguna bagi praktisi dan akademisi. Kami berharap bahwa temuan kami akan membantu organisasi untuk memahami pentingnya KM dan memberikan mereka panduan praktis tentang bagaimana menerapkan KM secara efektif. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap literatur tentang KM dan kinerja organisasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan bagi praktisi, tetapi juga bagi akademisi yang tertarik pada bidang ini.

Tinjauan Pustaka

Penelitian mengenai pengaruh praktik-praktik Knowledge Management (KM) terhadap kinerja organisasi telah menarik perhatian banyak peneliti dan praktisi selama beberapa dekade terakhir. Salah satu studi yang menonjol adalah penelitian oleh Li, Ashraf, dan Riaz (2020) yang berjudul "Influence of Knowledge Management Practices on Entrepreneurial and Organizational Performance: A Mediated-Moderation Model." Studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh praktik-praktik KM terhadap kinerja kewirausahaan dan organisasi dengan efek mediasi dari kapabilitas dinamis dan peran moderasi dari pengenalan peluang. Penelitian ini menggunakan data dari 486 pengusaha dan menerapkan model persamaan struktural untuk menguji hipotesis. Hasilnya menunjukkan bahwa praktik-praktik KM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kapabilitas dinamis, serta berdampak signifikan pada kinerja kewirausahaan dan organisasi. Selain itu, kapabilitas dinamis secara parsial memediasi hubungan antara praktik-praktik KM dengan kinerja kewirausahaan dan organisasi. Lebih lanjut, pengenalan peluang memperkuat hubungan antara praktik-praktik KM dengan kinerja kewirausahaan dan organisasi (Li et al., 2020).

Studi lain yang relevan adalah penelitian oleh Gholami et al. (2013) yang berjudul "Investigating the influence of knowledge management practices on organizational performance: An empirical study." Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh praktik-praktik KM terhadap kinerja organisasi di usaha kecil dan menengah (UKM) menggunakan model persamaan struktural (SEM). Dalam penelitian ini, sebanyak 282 manajer senior dari UKM dipilih menggunakan metode sampling acak sederhana, dan data dianalisis menggunakan model persamaan struktural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuisisi pengetahuan, penyimpanan pengetahuan, penciptaan pengetahuan, pembagian pengetahuan, dan implementasi pengetahuan memiliki faktor muatan yang signifikan terhadap manajemen pengetahuan; dan juga produktivitas, kinerja keuangan, kinerja staf, inovasi, hubungan kerja, dan kepuasan pelanggan memiliki faktor muatan yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa praktik-praktik KM secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi UKM (Gholami et al., 2013).

Henao-García et al. (2020) dalam studi mereka yang berjudul "Direct effects of knowledge management practices on organizational performance" juga menyelidiki hubungan antara KM dan kinerja perusahaan. Meskipun literatur yang ada cukup banyak, penelitian ini menekankan perlunya lebih banyak studi untuk mengklarifikasi hubungan tersebut. Penelitian ini menggunakan model persamaan struktural dengan metode Partial Least Squares (PLS-SEM) untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem umpan balik dan pengetahuan (KFS) mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan, sementara praktik pembelajaran berkelanjutan (CLP) tidak mempengaruhi kinerja keuangan atau non-keuangan. Temuan ini menekankan pentingnya sistem umpan balik dan pengetahuan dalam meningkatkan kinerja keuangan Perusahaan (Henao-García et al., 2020).

Studi oleh Chidiadi (2024) berjudul "Effect of Knowledge Management Practices on Organizational Performance in African SMEs" mengadopsi metodologi desk study untuk mengumpulkan data dari studi dan laporan yang sudah dipublikasikan. Penelitian ini menemukan bahwa praktik-praktik KM memiliki dampak positif terhadap kinerja UKM di Afrika dengan meningkatkan inovasi, pengambilan keputusan, dan kepuasan pelanggan. Namun, tantangan terkait transfer pengetahuan dan sumber daya yang terbatas dapat menghambat realisasi penuh manfaat KM di organisasi-organisasi tersebut. Penelitian ini menyarankan bahwa strategi KM harus disesuaikan dengan konteks lokal dan nuansa budaya di negara-negara Afrika untuk memaksimalkan efektivitasnya (Chidiadi, 2024).

Penelitian Ziviani et al. (2019) yang berjudul "The impact of knowledge management practices on organizational performance: A study on technology-based companies" mengevaluasi dampak praktik-praktik KM terhadap kinerja organisasi melalui penelitian kuantitatif dengan penerapan kuesioner survei di perusahaan-perusahaan berbasis teknologi. Penelitian ini menggunakan model empiris Wu dan Chen untuk validasi hipotesis yang didefinisikan dalam studi ini, dengan menggunakan teknik model persamaan struktural. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi adanya hubungan antara lima dimensi yang dianalisis - pengetahuan aktif, pembelajaran organisasi, kapasitas proses pengetahuan, kapasitas manajemen bisnis, dan kinerja organisasi - serta

mengidentifikasi bahwa proses bisnis adalah konstruksi yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja organisasi (Ziviani et al., 2019).

Singh et al. (2021) dalam studi mereka yang berjudul "Top management knowledge value, knowledge sharing practices, open innovation and organizational performance" menyelidiki pengaruh nilai pengetahuan manajemen puncak dan praktik berbagi pengetahuan terhadap inovasi terbuka dan kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan pandangan berbasis sumber daya (RBV) dan pandangan berbasis pengetahuan (KBV) dari perusahaan untuk menguji hipotesis. Data dikumpulkan dari 404 UKM dan dianalisis menggunakan model persamaan struktural. Studi ini menemukan bahwa nilai pengetahuan manajemen puncak dan praktik penciptaan pengetahuan mempengaruhi inovasi terbuka, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi. Temuan ini memiliki implikasi penting bagi teori dan praktik inovasi terbuka di UKM (Singh et al., 2021).

Berbagai studi ini menunjukkan bahwa praktik-praktik KM dapat mempengaruhi kinerja organisasi melalui berbagai mekanisme. Praktik-praktik seperti penciptaan pengetahuan, pembelajaran berkelanjutan, dan sistem umpan balik dan pengetahuan memiliki dampak yang berbeda terhadap aspek-aspek kinerja organisasi seperti kinerja keuangan, inovasi, dan kepuasan pelanggan. Meskipun demikian, ada konsensus umum bahwa KM memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja organisasi jika diterapkan dengan benar. Namun, tantangan seperti transfer pengetahuan dan sumber daya yang terbatas masih perlu diatasi untuk memaksimalkan manfaat KM.

Secara keseluruhan, literatur yang ada menunjukkan bahwa praktik-praktik KM memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Namun, masih diperlukan lebih banyak penelitian untuk mengklarifikasi hubungan ini dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas KM. Penelitian ini berusaha untuk mengisi kesenjangan ini dengan mengeksplorasi pengaruh praktik-praktik KM terhadap kinerja organisasi di berbagai konteks. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya akan memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang KM dan kinerja organisasi, tetapi juga memberikan panduan praktis bagi organisasi yang ingin meningkatkan kinerja mereka melalui KM.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei untuk mengumpulkan data dari 20 responden yang dipilih secara acak dari berbagai departemen di beberapa organisasi. Pemilihan responden secara acak bertujuan untuk memperoleh gambaran yang representatif dan komprehensif tentang penerapan Knowledge Management (KM) di organisasi mereka. Dengan memilih karyawan dari berbagai departemen, penelitian ini berupaya untuk menangkap berbagai perspektif dan pengalaman terkait implementasi KM dan dampaknya terhadap kinerja organisasi.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dirancang khusus untuk mengukur penerapan KM dan kinerja organisasi. Kuesioner ini terdiri dari dua bagian utama. Bagian pertama berfokus pada penerapan praktik-praktik KM seperti penciptaan, penyimpanan, pembagian, dan aplikasi pengetahuan. Bagian kedua mengukur kinerja organisasi melalui berbagai indikator seperti efisiensi operasional, inovasi, kepuasan karyawan, dan keunggulan kompetitif. Setiap item dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert 5 poin, di mana 1 menunjukkan "sangat tidak setuju" dan 5 menunjukkan "sangat setuju". Skala Likert ini digunakan untuk mendapatkan data yang lebih rinci dan memungkinkan analisis statistik yang lebih mendalam.

Data yang terkumpul dari kuesioner akan dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif akan digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban mereka. Analisis regresi berganda akan digunakan untuk menguji hipotesis dan menentukan hubungan antara penerapan KM dan kinerja organisasi. Dengan pendekatan ini, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh setiap aspek KM terhadap kinerja organisasi, serta faktor-faktor apa saja yang paling signifikan dalam mendukung peningkatan kinerja melalui KM. Hasil analisis ini akan memberikan wawasan yang lebih jelas tentang pentingnya penerapan KM dan bagaimana praktik-praktik tersebut dapat dioptimalkan untuk mencapai kinerja organisasi yang lebih baik.

Pembahasan

Hasil Analisis Frequencies

Tabel 1
Statistics

		Knowledge Management Practices	Kinerja
N	Valid	20	20
	Missing	0	0

Sumber : diolah penulis, 2024

Tabel 2
Knowledge Management Practices

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.75	2	10.0	10.0	10.0
	3.25	5	25.0	25.0	35.0
	3.50	1	5.0	5.0	40.0
	3.75	1	5.0	5.0	45.0
	4.00	4	20.0	20.0	65.0
	4.25	2	10.0	10.0	75.0
	4.50	4	20.0	20.0	95.0
	4.75	1	5.0	5.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Sumber : diolah penulis, 2024

Tabel 3
Kinerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	40.0	40.0	40.0
4	5	25.0	25.0	65.0
5	7	35.0	35.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Sumber : diolah penulis, 2024

Dari hasil analisis frekuensi, dapat dilihat bahwa 20 responden memberikan nilai pada dua variabel yaitu Praktik Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management Practices, KMP) dan Kinerja. Untuk variabel KMP, nilai tertinggi yang paling sering muncul adalah 3.25, yang dipilih oleh 25% responden. Sebagian besar nilai lainnya tersebar antara 4.00 dan 4.50, yang masing-masing dipilih oleh 20% responden. Nilai terendah dan tertinggi, yaitu 2.75 dan 4.75, hanya dipilih oleh 10% dan 5% responden secara berturut-turut.

Untuk variabel Kinerja, mayoritas responden memberikan nilai 3, yaitu sebesar 40%. Nilai kinerja lainnya tersebar di antara nilai 4 dan 5, dengan masing-masing nilai tersebut dipilih oleh 25% dan 35% responden. Distribusi nilai ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang cukup tinggi terhadap kinerja mereka, dengan 60% responden memberikan nilai 4 atau lebih.

Analisis ini mengindikasikan bahwa terdapat kecenderungan positif dalam penilaian KMP dan kinerja di kalangan responden. Mayoritas responden menilai praktik manajemen pengetahuan mereka cukup baik, yang tercermin dari banyaknya nilai di atas 3.0. Hal yang sama juga terlihat dalam penilaian kinerja, dengan sebagian besar responden memberikan nilai 4 dan 5. Ini menunjukkan adanya persepsi positif tentang efektivitas manajemen pengetahuan dan kinerja organisasi di antara responden.

Hasil Analisis Korelasi

Tabel 4
Correlations

		Knowledge Management Practices	Kinerja
Knowledge Management Practices	Pearson Correlation	1	.944**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	20	20
Kinerja	Pearson Correlation	.944**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : diolah penulis, 2024

Hasil analisis korelasi menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara Praktik Manajemen Pengetahuan (KMP) dan Kinerja. Nilai korelasi Pearson sebesar 0.944 menunjukkan hubungan positif yang sangat tinggi, yang berarti bahwa peningkatan dalam praktik manajemen pengetahuan cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja. Nilai signifikan (Sig. 2-tailed) sebesar 0.000 mengindikasikan bahwa hasil korelasi ini sangat signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 99% ($p < 0.01$), sehingga kemungkinan hasil ini terjadi secara kebetulan sangat kecil.

Dengan jumlah responden sebanyak 20, analisis ini menguatkan hipotesis bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara praktik manajemen pengetahuan dan kinerja dalam organisasi. Ini berarti bahwa organisasi yang menerapkan praktik manajemen pengetahuan dengan baik akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Temuan ini dapat digunakan sebagai dasar bagi pengambilan keputusan strategis dalam meningkatkan kinerja melalui pengembangan dan implementasi praktik manajemen pengetahuan yang efektif.

Hasil Analisis Regresi

Tabel 5
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.890	.884	.21001

a. Predictors: (Constant), Kinerja

Sumber : diolah penulis, 2024

Tabel 6
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.440	1	6.440	146.025	.000 ^b
	Residual	.794	18	.044		
	Total	7.234	19			

a. Dependent Variable: Knowledge Management Practices

b. Predictors: (Constant), Kinerja

Sumber : diolah penulis, 2024

Tabel 7
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.220	.220		5.554	.000
	Kinerja	.656	.054	.944	12.084	.000

a. Dependent Variable: Knowledge Management Practices

Sumber : diolah penulis, 2024

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Kinerja secara signifikan mempengaruhi Praktik Manajemen Pengetahuan (KMP). Dari tabel "Variables

Entered/Removed," kita dapat melihat bahwa variabel independen yang dimasukkan adalah Kinerja, dan tidak ada variabel yang dikeluarkan dari model. Dengan kata lain, model ini menguji dampak Kinerja terhadap KMP sebagai variabel dependen. Model summary menunjukkan nilai R sebesar 0.944, yang mengindikasikan korelasi yang sangat kuat antara Kinerja dan KMP. Nilai R Square sebesar 0.890 menunjukkan bahwa sekitar 89% variasi dalam KMP dapat dijelaskan oleh Kinerja.

Hasil ANOVA menunjukkan bahwa model regresi yang dihasilkan adalah signifikan. Nilai F sebesar 146.025 dengan signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa model regresi ini sangat baik dalam menjelaskan hubungan antara Kinerja dan KMP. Dengan kata lain, kita bisa sangat yakin bahwa hubungan yang diamati bukanlah hasil dari kebetulan. Total Sum of Squares sebesar 7.234 dipecah menjadi 6.440 yang dapat dijelaskan oleh model (regression) dan 0.794 yang merupakan error atau residual yang tidak dijelaskan oleh model.

Tabel koefisien menunjukkan bahwa konstanta (intercept) memiliki nilai sebesar 1.220, yang signifikan dengan nilai t sebesar 5.554 dan signifikansi 0.000. Koefisien Kinerja adalah 0.656 dengan standar error 0.054, nilai t sebesar 12.084, dan signifikansi 0.000. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Kinerja akan meningkatkan KMP sebesar 0.656 unit. Nilai beta standar sebesar 0.944 juga menunjukkan bahwa Kinerja memiliki dampak yang sangat kuat terhadap KMP. Dengan signifikansi yang sangat kuat ($p < 0.01$), kita dapat menyimpulkan bahwa Kinerja adalah prediktor yang sangat signifikan bagi KMP.

Penelitian ini mengevaluasi hubungan antara Kinerja dan Praktik Manajemen Pengetahuan (KMP) dalam organisasi. Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan, terdapat beberapa temuan kunci yang perlu dibahas lebih lanjut. Temuan ini tidak hanya memberikan wawasan tentang bagaimana kedua variabel tersebut berinteraksi, tetapi juga mengarah pada implikasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia dan strategi organisasi.

Pertama, hasil deskriptif menunjukkan variasi dalam persepsi KMP dan Kinerja di antara responden. Mayoritas responden memiliki penilaian yang relatif tinggi terhadap KMP dengan distribusi frekuensi yang cukup merata di rentang nilai tertentu. Begitu pula, Kinerja menunjukkan distribusi yang cukup baik, dengan mayoritas responden

memberikan nilai yang tinggi. Ini menunjukkan bahwa secara umum, para karyawan memiliki pandangan yang positif terhadap praktik manajemen pengetahuan dan kinerja mereka. Namun, variasi ini juga menunjukkan adanya perbedaan signifikan dalam pengalaman individu terkait dengan implementasi KMP dan persepsi kinerja, yang mungkin disebabkan oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja, dukungan manajemen, dan pelatihan.

Kedua, hasil korelasi menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara Kinerja dan KMP. Dengan nilai korelasi Pearson sebesar 0.944, ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam Kinerja sangat berkorelasi dengan peningkatan dalam KMP. Hubungan ini signifikan pada level 0.01, yang mengindikasikan bahwa hasil ini sangat mungkin bukan hasil kebetulan. Korelasi yang kuat ini memperkuat argumen bahwa peningkatan kinerja individu dalam organisasi dapat meningkatkan efektivitas praktik manajemen pengetahuan. Ini penting untuk dipertimbangkan oleh manajemen dalam merancang program pelatihan dan pengembangan karyawan, serta dalam mengidentifikasi area-area yang memerlukan peningkatan kinerja.

Ketiga, analisis regresi memberikan wawasan lebih lanjut tentang hubungan kausal antara Kinerja dan KMP. Model regresi menunjukkan bahwa Kinerja secara signifikan mempengaruhi KMP, dengan koefisien regresi sebesar 0.656. Artinya, setiap peningkatan satu unit dalam Kinerja akan meningkatkan KMP sebesar 0.656 unit. Dengan R Square sebesar 0.890, model ini menjelaskan 89% variasi dalam KMP, menunjukkan model ini memiliki kemampuan prediksi yang sangat baik. Temuan ini mendukung hipotesis penelitian bahwa kinerja yang lebih tinggi akan berdampak positif pada praktik manajemen pengetahuan.

Keempat, hasil ANOVA mendukung signifikansi model regresi dengan nilai F yang sangat tinggi dan signifikansi 0.000. Ini menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan adalah signifikan dan bahwa variabel independen Kinerja secara signifikan memprediksi KMP. Hasil ini menunjukkan bahwa pengelolaan kinerja karyawan yang efektif dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan praktik manajemen pengetahuan. Dengan demikian, organisasi harus fokus pada strategi peningkatan kinerja yang tidak hanya mencakup evaluasi dan feedback tetapi juga mencakup pengembangan keterampilan yang relevan untuk manajemen pengetahuan.

Terakhir, implikasi praktis dari temuan ini sangat penting bagi manajemen. Organisasi perlu mengintegrasikan praktik manajemen pengetahuan dengan kebijakan dan program peningkatan kinerja. Manajemen harus mengakui bahwa kinerja individu tidak hanya berkontribusi pada output langsung tetapi juga memperkuat kapasitas organisasi untuk mengelola dan memanfaatkan pengetahuan. Investasi dalam pelatihan, sistem pendukung, dan budaya yang mendorong berbagi pengetahuan dapat menghasilkan peningkatan kinerja yang berkelanjutan dan, pada gilirannya, meningkatkan efektivitas keseluruhan praktik manajemen pengetahuan. Dengan demikian, pendekatan yang holistik dan terintegrasi terhadap pengelolaan kinerja dan manajemen pengetahuan adalah kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam lingkungan bisnis yang semakin kompleks.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan adanya hubungan yang signifikan dan kuat antara kinerja karyawan dan praktik manajemen pengetahuan (KMP) dalam organisasi. Analisis statistik menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan secara signifikan berkorelasi dengan peningkatan KMP, dengan nilai korelasi Pearson sebesar 0.944 yang sangat signifikan pada level 0.01. Model regresi mengungkapkan bahwa kinerja karyawan mempengaruhi KMP dengan koefisien regresi sebesar 0.656, serta model ini mampu menjelaskan 89% variasi dalam KMP. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang lebih tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas individu tetapi juga secara substansial memperkuat kapasitas organisasi dalam mengelola dan memanfaatkan pengetahuan.

Secara praktis, penelitian ini menekankan pentingnya integrasi antara strategi peningkatan kinerja karyawan dan praktik manajemen pengetahuan. Organisasi harus berfokus pada pengembangan program pelatihan, evaluasi, dan umpan balik yang tidak hanya bertujuan meningkatkan kinerja tetapi juga memperkuat praktik manajemen pengetahuan. Investasi dalam sistem pendukung dan budaya yang mendorong berbagi pengetahuan akan menghasilkan peningkatan kinerja berkelanjutan dan, pada gilirannya, meningkatkan efektivitas keseluruhan manajemen pengetahuan dalam organisasi.

Dengan pendekatan holistik ini, organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif yang signifikan dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan kompleks.

Daftar Pustaka

- Abu-Mahfouz, S., Halim, M. S. A., Bahkia, A. S., Alias, N., & Tambi, A. M. (2023). Sustainable human resource management practices in organizational performance: The mediating impacts of knowledge management and work engagement. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 19(2). <https://doi.org/10.7341/20231922>
- Aziza, P. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformational Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pada Perusahaan Tekstil di Jakarta Timur. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 6(2), 205-213.
- Chidiadi, A. (2024). Effect of Knowledge Management Practices on Organizational Performance in African SMEs. *African Journal of Information and Knowledge Management*, 2(1). <https://doi.org/10.47604/ajikm.2265>
- Gholami, M. H., Asli, M. N., Nazari-Shirkouhi, S., & Noruzy, A. (2013). Investigating the influence of knowledge management practices on organizational performance: An empirical study. *Acta Polytechnica Hungarica*, 10(2). <https://doi.org/10.12700/aph.10.02.2013.2.14>
- Gupta, V., & Chopra, M. (2018). Gauging the impact of knowledge management practices on organizational performance – a balanced scorecard perspective. In *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems* (Vol. 48, Issue 1). <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-07-2016-0038>
- Henao-García, E. A., Lozada, N., & Arias-Pérez, J. (2020). Direct effects of knowledge management practices on organizational performance. *Business Information Review*, 37(1). <https://doi.org/10.1177/0266382120909073>
- Li, C., Ashraf, S. F., Shahzad, F., Bashir, I., Murad, M., Syed, N., & Riaz, M. (2020). Influence of Knowledge Management Practices on Entrepreneurial and Organizational Performance: A Mediated-Moderation Model. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.577106>
- Meher, J. R., & Mishra, R. K. (2019). Assessing the influence of knowledge management practices on organizational performance: An ISM approach. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 49(3). <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-04-2019-0050>
- Rifaldi, M. F., Santoso, S., & Ardiyansah, A. (2024). Pengaruh Preferensi Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus pada Coffee Shop ALEGRA di Villa Nusa Indah). *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 7(1), 47-55.

- Silva, T., & Fain, N. (2024). Knowledge Management Practice and Organizational Performance in the Context of International Schools. *International Journal of Knowledge Management*, 20(1). <https://doi.org/10.4018/IJKM.336925>
- Singh, S. K., Gupta, S., Busso, D., & Kamboj, S. (2021). Top management knowledge value, knowledge sharing practices, open innovation and organizational performance. *Journal of Business Research*, 128. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.04.040>
- Suchitra, K., & Gopinath, R. (2020). Impact of knowledge management practice on women entrepreneur and organizational performance. *International Journal of Management (IJM)*, 11(6).
- Valmohammadi, C., & Ahmadi, M. (2015). The impact of knowledge management practices on organizational performance: A balanced scorecard approach. *Journal of Enterprise Information Management*, 28(1). <https://doi.org/10.1108/JEIM-09-2013-0066>
- Ziviani, F., Amarante, E. P., França, R. de S., Isnard, P., & Ferreira, E. de P. (2019). The impact of knowledge management practices on organizational performance: A study on technology-based companies. *Perspectivas Em Ciencia Da Informacao*, 24(1). <https://doi.org/10.1590/1981-5344/3468>