

Hubungan penerapan manajemen pengetahuan terhadap kinerja : studi kasus pada dinas perumahan propinsi DKI Jakarta

Sapto Nugroho, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=79410&lokasi=lokal>

Abstrak

Perubahan lingkungan eksternal dan internal dengan cepat memerlukan respon penyesuaian dari dalam organisasi. Tingkat respon sejalan tingkat kinerja organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah manajemen pengetahuan. Berdasarkan permasalahan tersebut tujuan penelitian adalah menentukan dan menjelaskan faktor dominan variabel manajemen pengetahuan dan kinerja serta menjelaskan tingkat hubungan yang terjadi di antara keduanya. Hasil penelitian untuk menentukan langkah rekayasa strategi penerapan manajemen pengetahuan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Kerangka teori yang digunakan untuk manajemen pengetahuan adalah teori manajemen pengetahuannya Nonaka dan Takeuchi. Sedangkan variabel kinerja menggunakan variabel kinerjanya Rummler dan Balanced Scorecardnya Kaplan.

Metoda penelitian adalah studi kasus. Instrumen penelitian menggunakan Skala likert. Sampel yang digunakan adalah para staf dan pejabat dengan teknik stratified random sampling. Data persepsi staf dan pejabat atas kedua variabel tersebut diambil melalui kuesioner. Analisis atas model yang dihipotesiskan menggunakan metoda Maximum Likelihood dan Confirmatory Modelling Strategy dalam Structural Equation Modelling (SEM). Analisis model menggunakan program Linear Structural Relation (LISREL) 850.

Kesimpulan penelitian ini adalah sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi, dan internalisasi sebagai faktor dominan pada sub variabel transformasi pengetahuan. Field budding, dialogue, linking dan learning by doing sebagai faktor dominan pada sub variabel spiral pengetahuan. Originating ba, dialoging ba, systemizing ba dan exercising ba sebagai faktor dominan pada sub variabel laten ba. Faktor dominan telah dilaksanakan pada dimensi epistemologi dan ontologi. Faktor dominan tersebut telah dilaksanakan dan berperan terhadap penerapan manajemen pengetahuan. Tingkat pencapaian manajemen pengetahuan sedang.

Faktor dominan kinerja adalah pertama, tujuan kinerja tingkat organisasi, rancangan kinerja tingkat organisasi dan manajemen kinerja tingkat organisasi sebagai faktor sub variabel kinerja tingkat organisasi. Kedua, tujuan kinerja tingkat proses, rancangan kinerja tingkat proses dan manajemen kinerja tingkat proses sebagai faktor sub variabel kinerja tingkat proses. Ketiga tujuan kinerja tingkat tugas, rancangan kinerja tingkat tugas dan manajemen kinerja tingkat tugas sebagai faktor dominan kinerja tingkat tugas. Faktor dominan kinerja berpengaruh terhadap tingkat pencapaian kinerja. Tingkat pencapaian kinerja tinggi. Sebagian besar faktor manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan kuat terhadap kinerja.

Strategi penerapan manajemen pengetahuan untuk pencapaian kinerja adalah pertama, melanjutkan dan

mengembangkan manajemen pengetahuan. Kedua, mengembangkan proses dan mengarahkan pelaksanaan ba sehingga dapat dengan nyata menunjang transformasi dan spiral pengetahuan secara positif. Ketiga, membangun tujuan, ukuran dan penilaian kinerja yang terpadu dan tersusun secara hirarkis pada tingkat organisasi, proses dan tugas. Keempat, manajemen pengetahuan sebagai modal peningkatan kinerja. Rekomendasi penelitian adalah model dapat diterapkan untuk peningkatan kinerja. Kedua, penerapan ba perlu diarahkan dan diintensifkan sehingga berpengaruh positif terhadap transformasi dan spiral pengetahuan. Ketiga, perlu dilakukan penelitian berkaitan dengan lingkup hubungan negatif antara ba dengan transformasi dengan spiral pengetahuan. Keempat, perlu tujuan, ukuran dan penilaian kinerja pada tingkat organisasi, proses dan tugas. Karma, transformasi dan spiral pengetahuan perlu dijaga kualitas penerapannya dan dapat ditingkatkan dengan mudah. Keenam, transformasi pada level interorganisasi perlu ditingkatkan.

The fast change of external and internal environment need the internal organization's adaptation. The level of response related to the level of organization's performance. One of factors that have been influenced the performance is knowledge management. Based on that problems, this research goals are determine and explain the dominant factor of knowledge management and performance and explain the level of relation between the both of variables. The result of this research is to determine strategical engineering action about knowledge management application. This action is to reach the maximal performance.

This research framework is using the Nonaka and Takeuchi's knowledge management theory . The performance's variabel is using the Rummler and Kaplan's theory.

This research method is case study. Likert Scale is using in research instrument. The sampel of this reseach are staff and official. Sampel was taking by stratified random sampling. Persepsion from staff and official about two variabel was taken by questionnaire. Analisis of the model that have been statement as hyphotesis was using the Maximum Likelihood Method and Confirmatory Modelling Strategy in the Structural Equation Modelling (SEM). Model analisis using the Linear Structural Relation (LISREL) 850.

Research's conclusions are the dominant factor of the knowledge transformation sub variable are socialization, externalization, combination and internalization. Dominant factor of the knowledge spiral sub variable are field building, dialogue, linking and learning by doing as. Dominant factor of the ba sub variable are originating ba, dialoging ba, systemizing ba and exercising ba as. The dominant factor have been implemented on epistemological and ontological dimension. That dominant factor have been implemented and have a role for knowledge managment application. Knowledge management have been implemented in the moderate level.

The dominant factor of performance are the first, performance goals in organization level, performance design in organization level, performance management in organization level as the factor of performance on organization level sub variable. Factor of performance on process level sub variable are performance goals in process level, performance design in process level, performance management in process level. Factor of performance on job level sub variable are performance goals in job level, performance design in job level, performance management in job level. That dominant factor have a role for performance. The level of performance reaching is high. Almost the factor of knowledge management have been positive influenced to

performance.

Knowledge management strategy that must be implemented are the first, to continued and development knowledge management. Second, process development and driving for the ba to positive supporting for knowledge transformation and spiral. Third, goals, measurement and performance evaluate development that must be integrated and in hierarchy composing at organization, process and job level. Fourth, knowledge management as the source of performance improvement.

These research's recommendation are the first, model can be implemented to performance improvement. Second, ba needs directed and intensified for positive influencing for knowledge transformation and spiral. Third, it is need research about negative relation between ba with knowledge transformation and spiral. Fourth, it's need performance goals, measurement and evaluation at organization, process and job level. Fifth, knowledge transformation and spiral need quality and application maintained and increasing easily. Sixth, knowledge transformation at interorganization level needs to improvement.</i>