

# **DAMPAK KNOWLEDGE MANAGEMENT PRACTICES TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS MEDAN DAN PADANG**

Anna Kridaningsih  
Fakultas Ekonomi, Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto  
Email : [annakrida80@gmail.com](mailto:annakrida80@gmail.com)

Received : Aug 19 <sup>th</sup> 2019	Revised : Nov 17 <sup>th</sup> 2019	Accepted : Jan 30 <sup>th</sup> 2020
--------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------

## ***Abstract***

This research explores the influence of knowledge management methods on the work of lecturers at bauchi and Gombe States universities. In this study, knowledge management practices were established; knowledge generation, knowledge acquisition, knowledge sharing and knowledge storage. The research is based on cross-sectional designs and surveys. The survey was conducted at four (4) research institutes distributed to college academics. A total of 325 surveys were distributed and 265 were returned with a response rate of 81.5%. The validity and reliability of the data is reviewed through the Social Science Statistics Package (SPSS) and all structures are met. Multiple regression analysis is used to evaluate hypotheses. The results of this study show that all information management structures are positively related to the success of lecturers. Generation and acquisition of knowledge as the main influence on the output of established lecturers. This paper supports the value of knowledge management strategies to improve overall efficiency. Discussion of research results is discussed and sponsored. Among other things, this paper recommends a holistic approach in all aspects of knowledge management practices and features that influence knowledge management achievement. In conclusion, this study highlights and recognizes the influence of knowledge management practices on teacher success and thus helps policymakers to gain comprehensive insight into the impact of knowledge management practices in the context of universities in Nigeria.

Keywords: *Knowledge management, lecturers' performance, knowledge generation, knowledge acquisition, knowledge sharing*

## **PENDAHULUAN**

Dalam beberapa dekade terakhir, informasi dan penciptaan pengetahuan dalam organisasi telah berkembang dari ide yang muncul menjadi aktivitas yang semakin penting di hampir setiap organisasi. Ini hasil dari perubahan dalam pemikiran strategis dari pandangan bisnis berbasis sumber daya ke sudut pandang berbasis pengetahuan. Kesadaran dianggap sebagai salah satu alat dan komoditas paling strategis dalam ekonomi modern (Tajali dkk., 2014). Institusi pendidikan pada tingkat tersier pada khususnya, perlu memahami dan menguasai seni

produksi, pemrosesan, distribusi, implementasi dan berbagi pengetahuan yang sukses (Krubu & Krub, 2011) untuk mengimbangi perubahan masyarakat yang cepat (Snowden, 2002). Salah satu cara untuk melakukan ini adalah dengan memastikan bahwa manajer informasi memastikan bahwa pengetahuan yang benar mencapai orang yang tepat pada waktunya (Snowden, 2002).

Universitas dikenal sebagai "rumah pengetahuan", di mana pengetahuan mengalir melalui pengajaran, pembelajaran dan studi serta pengetahuan baru di antara para guru dan siswa. Universitas berhasil,

seperti organisasi lain, dalam masyarakat informasi ini (Loh dkk., 2003). Setiap lembaga pembelajaran dianggap penting karena dedikasinya yang luas terhadap informasi. Dosen dipandang sebagai aset universitas yang paling berharga dan keberhasilannya sama pentingnya mengingat meningkatnya kebutuhan informasi dalam perekonomian saat ini. Kinerja dosen yang efektif tetap menjadi salah satu penentu utama dari setiap proses pendidikan di perguruan tinggi karena di atasnya terletak berhasil tidaknya sistem pendidikan (Olorunsola & Arogundade, 2012). Menurut Mankar & Dhamdhare (2015) persepsi manajemen pengetahuan di kalangan dosen adalah bahwa pekerjaan mereka melibatkan pengelolaan pengetahuan dan hasil kinerja pekerjaan mereka terkait erat dengan perilaku manajemen pengetahuan.

Praktik manajemen pengetahuan memiliki potensi yang besar dan harus sama pentingnya, terutama untuk keberhasilan dosen (Kidwell dkk., 2000; Mankar & Dhamdhare, 2015). Meskipun praktik manajemen pengetahuan penting, sebagian besar universitas di Nigeria masih perlu memformalkan penerapannya di antara para dosen. Oleh karena itu, literatur manajemen pengetahuan saat ini masih jarang dan hanya sedikit peneliti yang telah mempelajari hubungan antara praktik manajemen pengetahuan dan output dosen. Oleh karena itu, wajar untuk mempertimbangkan bahwa praktik manajemen pengetahuan memiliki sesuatu untuk ditawarkan dan bahwa praktik ini harus diselidiki untuk hasil yang lebih baik. Makalah ini mencakup analisis pengaruh kegiatan manajemen pengetahuan terhadap kinerja guru universitas di Medan dan Padang, Nigeria.

Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan pemahaman dan nilai praktik manajemen pengetahuan

dalam konteks universitas dan menganalisis dampaknya terhadap keberhasilan praktik manajemen pengetahuan guru.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Knowledge Management**

Kesadaran dikenal berarti pemahaman yang pasti tentang suatu subjek, kemungkinan mampu menggunakannya untuk tujuan tertentu (Abdullah dkk., 2008). Armstrong (2006) mencatat bahwa intelijen adalah informasi yang digunakan untuk tujuan yang berguna; itu bersifat pribadi dan oleh karena itu tidak berwujud dan dapat sulit dipahami - sulit untuk mengikatnya, mengkodekannya, dan mengirimkannya. Nonaka & Takeuchi (1995) awalnya menyarankan pengetahuan eksplisit atau implisit. Pengetahuan eksplisit adalah pemahaman yang dapat ditulis, diolah, dikodifikasi atau direkam oleh sistem informasi dan diarsipkan serta dilindungi oleh organisasi. Pengetahuan tacit merepresentasikan pengetahuan yang tidak dapat direkam, yang ada di kepala orang dan sangat sulit untuk ditransfer. Informasi eksplisit dan implisit merupakan aset tidak berwujud yang selalu dimiliki oleh setiap perusahaan untuk memberikan pelayanan prima kepada pelanggannya (Yeh, 2009).

Armstrong (2006) mendefinisikan manajemen pengetahuan sebagai semua proses atau aktivitas praktis untuk penciptaan, perolehan, pengumpulan, pertukaran dan penggunaan pengetahuan dalam organisasi untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja. Dia mengatakan bahwa manajemen pengetahuan berfokus pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan khusus perusahaan yang timbul dari proses pembelajaran organisasi. Manajemen pengetahuan berkaitan dengan persediaan dan aliran pengetahuan. Keahlian dan pengetahuan yang dikodekan dalam

sistem komputer termasuk dalam stok. Arus mewakili cara di mana pengetahuan ditransfer dari individu ke individu dan dari orang ke basis pengetahuan (Armstrong, 2006). Manajemen pengetahuan adalah disiplin ilmu yang berkontribusi pada penyebaran pengetahuan oleh individu dan kelompok dalam organisasi yang mempengaruhi kinerja secara langsung (Abdullah dkk., 2008).

### **Knowledge Management Practices**

Zack dkk. (2009) menggambarkan praktik manajemen pengetahuan sebagai aktivitas organisasi manajemen pengetahuan yang terukur. Para peneliti telah menetapkan model yang berbeda dari aktivitas manajemen pengetahuan dalam berbagai hal: pengenalan, akuisisi, penyimpanan, berbagi dan penggunaan (Zwain dkk., 2012); akuisisi pengetahuan, penyimpanan pengetahuan, berbagi pengetahuan, pengembangan pengetahuan dan implementasi pengetahuan (Gholami dkk., 2013). Zwain dkk. (2012) merangkum dan membahas sekitar 160 kerangka kerja proses manajemen informasi. Analisisnya menunjukkan bahwa kategorisasi yang paling umum dari proses manajemen pengetahuan adalah identifikasi pengetahuan, pengembangan, penyimpanan, berbagi, dan aplikasi. Namun, untuk studi praktik manajemen pengetahuan melibatkan generasi pengetahuan, perolehan pengetahuan, penyimpanan pengetahuan dan pengetahuan bersama yang membentuk bangunan untuk studi.

### **Knowledge Generation**

Penciptaan pengetahuan dapat dicirikan sebagai proses penciptaan pengetahuan secara sadar dan sengaja yang dilakukan melalui aktivitas dan inisiatif khusus untuk meningkatkan pengetahuan perusahaan (Davenport & Prusak, 1998). Knowledge generation dalam Alavi & Tiwana (2003) menyiratkan kemampuan untuk

menghasilkan ide-ide baru, wawasan dan solusi dan untuk mengimplementasikannya dalam organisasi. Dengan demikian, pengembangan pengetahuan yang dianggap sebagai tujuan utama keberhasilan dosen meliputi semua kegiatan yang dirancang untuk menghasilkan ide-ide segar dan berguna serta solusi di mana pengetahuan segar dihasilkan untuk memberi manfaat bagi individu dan organisasi (Abou-Zeid, 2002). Teori berikut ini diusulkan dalam hal ini knowledge generation dapat dicirikan sebagai proses penciptaan pengetahuan secara sadar dan sengaja dilakukan melalui kegiatan dan inisiatif khusus untuk meningkatkan pengetahuan perusahaan (Davenport & Prusak, 1998). Generasi pengetahuan dalam Alavi & Tiwana (2003) menyiratkan kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru, wawasan dan solusi dan untuk mengimplementasikannya dalam organisasi. Dengan demikian, pengembangan pengetahuan yang dianggap sebagai tujuan utama keberhasilan dosen meliputi semua kegiatan yang dirancang untuk menghasilkan ide-ide segar dan berguna serta solusi di mana pengetahuan segar dihasilkan untuk memberi manfaat bagi individu dan organisasi (Abou-Zeid, 2002). Teori berikut diajukan dalam hal ini:

H1: Generasi pengetahuan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kesuksesan dosen.

### **Knowledge Acquisitions**

Metode ini memungkinkan informasi yang cukup untuk diperoleh dan dipelajari dari berbagai alat internal dan eksternal, seperti mentoring ahli, catatan yang relevan, pengalaman, dialog, pendidikan dan pelatihan, yang merupakan teknik paling terkenal untuk perolehan pengetahuan (Gholami dkk., 2013). Badan Energi Atom Internasional

menggambarkan akuisisi pengetahuan sebagai proses memperoleh dan mengadopsi pengetahuan eksternal baru (baik diam-diam maupun eksplisit). Ini melibatkan eksplorasi informasi yang ada, perolehan pengetahuan dari sumber luar dan pengembangan pengetahuan baru. Secara empiris, (Lyles & Salk, 1996) mengidentifikasi hubungan positif antara perolehan informasi dan efisiensi bisnis. Ini juga menunjukkan betapa pentingnya bagi organisasi untuk memutuskan praktik terbaik yang akan diikuti untuk mencapai kinerja yang luar biasa (Zwain dkk., 2012). Perolehan pengetahuan dengan demikian berkorelasi dengan keberhasilan guru dan hipotesis disarankan:

H2: Pembelajaran kesadaran memiliki pengaruh penting terhadap keberhasilan dosen.

### **Knowledge Sharing**

Berbagi pengetahuan mengacu pada pertukaran pengetahuan melalui penyebaran dokumen dan interaksi antar individu, dari orang ke kelompok, atau dari satu organisasi ke organisasi lain (Donate & Guadamillas, 2010; Gholami dkk., 2013). Menurut Nassuora & Hasan (2010), inisiatif berbagi pengetahuan dimaksudkan untuk menyediakan forum berbagi pengetahuan di lingkungan perguruan tinggi (HHI), baik internal maupun eksternal. Karena universitas secara aktif mempromosikan praktik semacam itu, semua akademisi harus memanfaatkan peluang ini untuk meningkatkan komitmen mereka terhadap keterlibatan dan mengkritik kontribusi mereka terhadap basis pengetahuan. Selain mempromosikan keterlibatan lintas fungsi, alat informasi bersama juga dapat dibagikan di antara peserta proses, memungkinkan lebih banyak kerja sama dan pemahaman tentang keseluruhan proses daripada memiliki proses yang terfragmentasi (Mahmoudsalehi dkk., 2012). Teori

berikut diajukan dalam hal ini:

H3: Berbagi keahlian berdampak besar pada kesuksesan dosen.

### **Knowledge Storage**

Knowledge storage adalah proses menyimpan pengetahuan di dalam organisasi (baik implisit maupun eksplisit) dan memastikan ketersediaan dan pentingnya untuk digunakan di masa mendatang. Ini mencakup konsep terkait pengumpulan pengetahuan, pelestarian, penyimpanan, pengambilan, aksesibilitas dan perlindungan sehubungan dengan retensi pengetahuan organisasi internal. Ojeda-López dkk. (2015) mengidentifikasi retensi dan penyimpanan informasi sebagai rangkaian praktik untuk pengambilan nanti. Penyimpanan pengetahuan menggunakan sistem teknis perangkat keras dan perangkat lunak informasi modern, termasuk pikiran manusia, makalah, catatan, manual, laporan dan telah dibagikan di antara individu melalui beberapa saluran komunikasi seperti konferensi, seminar, ruang kerja, program pelatihan dan papan berita, dll. (Tajali dkk., 2014). Karena penyimpanan pengetahuan mempengaruhi kinerja dosen, maka hipotesis dibentuk:

H4: Penyimpanan informasi memiliki pengaruh penting terhadap kesuksesan dosen.

### **Lecturers Performance and Knowledge Management Practice**

Alabi dkk. (2012) mengidentifikasi kinerja dosen sebagai indikator efisiensi dosen. Keahlian dan manajemen yang berhasil dari individu dosen dapat memberikan kontribusi pada hasil kinerja bagi universitas guna memperoleh keuntungan dari kegiatannya. Cabrera dkk. (2006) menunjukkan bahwa temuan dosen berkaitan erat dengan perilaku. Cranfield (2011) mencatat bahwa

dosen yang sukses berkontribusi pada kesuksesan universitas tempat mereka beroperasi. Slaughter & Leslie (1997) menyatakan bahwa pengetahuan dan kemampuan semua pekerja organisasi berkontribusi pada pembangunan ekonomi, terutama para guru yang merupakan penjaga dari banyak sumber daya manusia yang paling langka dan terpenting di suatu negara. Cranfield (2011) memperkuat argumen ini dengan menyarankan, dalam pekerjaan produksi setiap akademisi individu, universitas negeri yang mereka layani, perusahaan tempat mereka bekerja, dan perusahaan yang lebih besar, bahwa pengetahuan dan keterampilan guru yang terbatas dan terspesialisasi diterapkan. Jadi seberapa penting untuk memastikan bahwa pengetahuan kritis di dalam staf yang berkualifikasi tinggi ini digunakan dengan cara tertentu untuk memastikan kesinambungan kesuksesan organisasi? Oleh karena itu, semua dosen harus memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk meningkatkan komitmen mereka untuk terlibat, berkontribusi dan mengkritisi kontribusinya terhadap tubuh informasi (Nassuora & Hasan, 2010).

Zack dkk. (2009) mendefinisikan empat dimensi utama dari praktik pengelolaan informasi yang terkait dengan literatur: 1. kesempatan untuk menemukan informasi yang sudah mapan dan untuk mengkomunikasikannya, 2. Kapasitas untuk bereksperimen dan mengembangkan pengetahuan baru, 3. Budaya yang mendorong pengembangan dan berbagi pengetahuan dan 4. Menghormati nilai strategis pendidikan dan pembelajaran. Kim dan Ju (2008) mengamati bahwa dosen tampaknya menciptakan pengetahuan baru yang muncul dari pemrosesan pengetahuan yang ada, tetapi kerangka sistemik diperlukan untuk membantu dosen bertukar pengetahuan dan bekerja sama secara efektif karena komunikasi yang efisien

antara dosen meningkatkan produktivitas. Cranfield (2011) mencatat bahwa perlunya kolaborasi dan aliansi serta kualitas layanan yang ditawarkan oleh dosen telah mengubah manajemen universitas. Basis pengetahuan di seluruh kampus yang memperoleh, mengatur, dan berbagi pengetahuan kolaboratif yang baru dibuat adalah alat resmi yang potensial bagi guru untuk bertukar dan menggunakan kembali pengetahuan (Kim dkk., 2014).

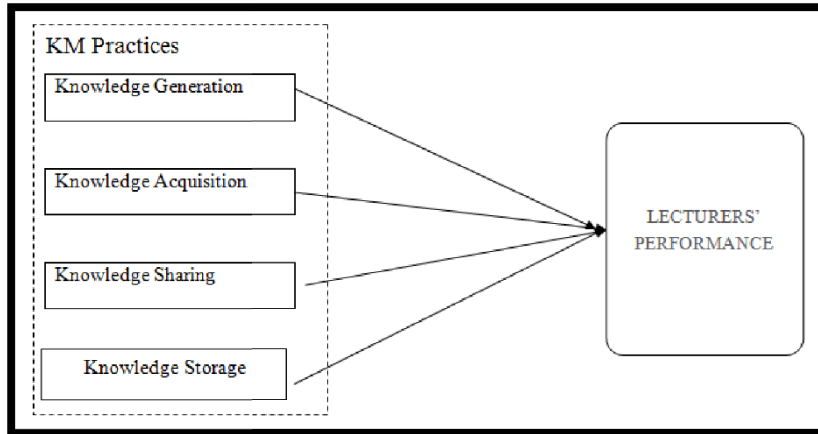
Praktik penciptaan informasi dalam bentuk produk, produk dan layanan atau sistem baru di lingkungan universitas merupakan inti dari bisnis kreatif (Ramírez dkk., 2012). Tentu saja, terdapat peningkatan keterampilan dan kapabilitas dosen, keunggulan kompetitif dan pengembangan di universitas melalui eksplorasi pengetahuan baru (Ohiorenoya & Eboreime, 2014; Salami & Ogbeta, 2015); Cara yang paling efektif adalah menerjemahkan pendekatan, model, konsep yang efisien dan jaringan sebagai area interaksi, yang meningkatkan kreativitas dan kesuksesan (Mankar & Dhamdhare, 2015) melalui pertukaran informasi.

Demikian pula, akuisisi pengetahuan memberi guru strategi untuk menangkap pengetahuan Para ahli / pikiran individu merekamnya untuk digunakan di masa depan sementara penyimpanan pengetahuan menggunakan semua pengetahuan eksplisit dan diam-diam beberapa tahun terakhir di satu tempat. Hal ini dapat diperhatikan dalam pengelolaan informasi di perguruan tinggi mempunyai banyak manfaat langsung bagi prestasi akademik, pelayanan administrasi dan perencanaan strategis di bidang pendidikan. Manajemen pengetahuan oleh dosen merupakan rutinitas kerja sehingga meningkatkan pelaksanaan tugas intinya (Mankar & Dhamdhare, 2015; Mohd Ghazali dkk., 2007).

**Framework Penelitian**

Tujuan utama dari analisis adalah untuk menganalisis dampak kegiatan pengelolaan informasi dosen terhadap output dosen. Kerangka penelitian dibangun atas dasar tinjauan literatur di atas. Hubungan tersebut

ditunjukkan pada Gambar 1. Dalam pengertian ini, kegiatan manajemen pengetahuan adalah variabel independen dan keberhasilan dosen bergantung padanya.



Gambar 1: Framework Penelitian

**METODE PENELITIAN**

Untuk penelitian ini, desain penelitian adalah kuantitatif dan time horizon adalah cross-sectional. Populasi penelitian ini meliputi seluruh akademisi Universitas Medan, Universitas Padang, Universitas Negeri Medan, dan Universitas Negeri PADang seperti terlihat pada Tabel 3.1. Total populasi untuk penelitian ini 2.104 oleh peneliti. Namun, metode beberapa langkah yang melibatkan proporsional sampling dan teknik pengambilan sampel acak bertingkat digunakan untuk memilih 325 peserta sebagai ukuran sampel. Menurut Dishman

dkk. (2013), pengambilan sampel multi-tahap biasanya digunakan untuk penyelesaian masalah yang terkait dengan populasi yang tersebar secara geografis ketika kontak tatap muka diperlukan atau di mana kerangka pengambilan sampel untuk wilayah geografis yang luas mahal dan membuang-buang waktu. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang terstruktur dengan baik yang disediakan dan diisi oleh responden. Analisis data menggunakan Koefisien Korelasi Pearson dan Analisis Regresi Berganda.

No	Institusi	No. Dosen
1.	Unimed, Medan	924
2.	Univeristas Padang	412
3.	IAIN Medan	295
4.	IAIN Padang	473
	Grant Total	2,104

Table 1: Populasi pekerja akademis di universitas tertentu Sources: Establishment units of these institutions, 2019

### Tes Validitas dan Reliabilitas

Instrumen tunduk pada validitas konstruksi dan pemeriksaan reliabilitas untuk memastikan validitas dan reliabilitas kuesioner (instrumen ukuran). Validitas konstruksi dinilai dengan analisis faktor

dengan nilai minimal 1,0 dan faktor pembebanan minimal 0,50. Reliabilitas koefisien alpha Cronbach dengan nilai wajar 0,7 dan lebih tinggi dievaluasi (Hair dkk., 2010). Tabel 2 menunjukkan temuan validitas dan reliabilitas untuk struktur laten

CONSTRUCTS	NO of Items	Factor Loadings	Eigen Values	% of Variance	Cronbach Alpha
<b>Independent Variables (IVs)</b>					
Knowledge Generation	5	.780, .757, .714, .680, .595	9.150	28.592	.815
Knowledge Storage	5	.819, .672, .606, .568, .517	2.372	36.005	.749
Knowledge Acquisition	4	.787, .781, .703, .625	2.021	42.322	.725
Knowledge Sharing	4	.798, .720, .670, .636	1.595	47.307	.711
<b>Dependent Variables (DV)</b>					
Lecturers Performance	7	.682, .571, .567, .562, .548, .534, .526	1.401	51.685	.872
Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy = .887; Bartlett's test of Sphericity: Approx. Chi-Square = 3103.140; df = 496; Sig. = .000					

Table 2: Results of Validity and Reliability

### HASIL

Analisis korelasi Pearson dilakukan untuk menghitung keterkaitan antara dua variabel dalam sampel (Dishman dkk., 2013; Farag dkk., 2012; Singhry, 2015). Tabel 3 menampilkan pengaruh korelasi Pearson dalam menganalisis korelasi antara konstruksi KM. Semua aktivitas KM saling berhubungan secara signifikan ( $p = 0,01$ ). Kinerja metode ini menunjukkan korelasi bivariat antara 0,259 dan 0,526 untuk koefisien positif. Tidak ada variabel yang berkorelasi di atas 0,85 dan dengan demikian multikolinieritas dalam analisis ini belum menjadi perhatian.

Sementara beberapa nilai ( $r$ ) ditemukan dalam korelasi sedang dan tinggi, korelasi tinggi antara praktik KM lebih sering terlihat. Kemitraan positif ini mendukung konsensus sebelumnya tentang penerapan praktik KM secara holistik dan non-individual.

Variables	KG	KA	KSH	KST	L P
Knowledge Generation (KG)	1				
Knowledge Acquisition (KA)	.259*	1			
Knowledge Sharing (KSH)	.419*	.263*	1		
Knowledge Storage (KST)	.264*	.260*	.414*	1	
Lecturers Performance (LP)	.526*	.405*	.417*	.406*	1

Table 3: Pearson Correlation Knowledge Management Practice and LP Source: Extracted from IBM SPSS v21 Output, 2019

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

Tabel 4 menampilkan analisis regresi berganda antara kegiatan KM dan penilaian luaran dosen. Secara umum, efek kumulatif dari praktik manajemen informasi memiliki koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 415. Penemuan ini menunjukkan hubungan dekat; Meskipun model regresi memiliki nilai  $R^2$  yang dimodifikasi cukup tinggi = 0,406, namun 40,6% varian keluaran dosen dapat dijelaskan setidaknya dengan penciptaan informasi, perolehan pengetahuan, berbagi pengetahuan dan penyimpanan pengetahuan. Dengan kata lain, error variance pada output dosen sekitar 59,4 persen. Selain itu, hasil ANOVA juga menunjukkan nilai F signifikan pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Artinya, prediktor penting dari variabel dependen paling tidak adalah salah satu variabel independen.

Karena itu, modelnya baik-baik saja. Namun demikian, dapat disimpulkan, dalam kaitannya dengan kontribusi spesifik individu, bahwa pengembangan informasi memiliki pengaruh terbesar terhadap keberhasilan pembaca dengan koefisien beta ( $\beta = .363$ ) 36,3 persen dan nilai signifikan 0,000 ( $P < 0,05$ ), dan akuisisi pengetahuan ( $\beta = 0,227$ ) 22,7 persen, dengan nilai esensial 0,000 ( $P < 0,05$ ) sedangkan penyimpanan pengetahuan memiliki beta ( $\beta = 0,201$ ), 20,1 persen persen. Berdasarkan temuan model regresi tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua kegiatan dalam pengelolaan informasi berpengaruh positif dan penting terhadap kinerja guru. Singkatnya, hasil memberikan bukti yang cukup bahwa kesimpulan alternatif didukung.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
(Constant)	1.362	.209		6.522	.000		
K_GENERATION	.275	.042	.363	6.540	.000	.795	1.257
K_ACQUISITION	.170	.039	.227	4.308	.000	.882	1.133
K_SHARING	.094	.045	.122	2.079	.039	.716	1.397
K_STORAGE	.150	.041	.201	3.63	.000	.799	1.252



				5			
R2				.416			
Adjusted R2				.406			
Significance of F				.000			
F-Value				42.367			

Tabel 4: Regresi Ganda antara Praktik KM dan Kinerja Dosen Sumber: Diambil dari Output IBM SPSS V21, 2017

## PEMBAHASAN

Tujuan utama dari makalah ini adalah untuk menganalisis pengaruh keberhasilan dosen universitas di Medan dan Padang dalam praktik manajemen informasi. Tujuannya dicapai dengan menguji hipotesis penelitian yang dibuat berdasarkan literatur yang relevan. Berdasarkan hipotesis penelitian di sisa bagian ini, konsekuensi penting bagi peneliti dan praktisi masing-masing dibahas.

Temuan hipotesis pertama penelitian menunjukkan bahwa generasi pengetahuan memiliki pengaruh positif dan penting terhadap keberhasilan dosen. Hal ini konsisten dengan teori bahwa pengetahuan pada awalnya diproduksi (atau dihasilkan) oleh orang, dan informasi yang dibuat oleh individu menjadi pengetahuan organisasi melalui dialog yang berkelanjutan antara pengetahuan diam-diam dan eksplisit (Nonaka & Takeuchi, 1995) yang mempengaruhi efisiensi individu dan organisasi. Dalam penelitian empirisnya di Uni Emirat Arab, Gholami dkk. (2013) menyimpulkan bahwa generasi kearifan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen dan pada kemampuan beradaptasi, pembelajaran, dan kepuasan kerja. Ohiorenya & Eboreime (2014) menemukan bahwa generasi informasi berdampak pada kreativitas, pengembangan dan keunggulan kompetitif secara positif dan penting sebagai ukuran keberhasilan akademik secara keseluruhan. Mereka menyimpulkan bahwa praktik manajemen informasi secara keseluruhan memiliki hubungan kinerja yang signifikan dan optimis.

Hasil ini, bagaimanapun, bertentangan dengan Mohayidin et al. (2007), yang menemukan bahwa pembangkitan informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja universitas.

Pada hipotesis penelitian kedua, perkembangan informasi juga menemukan korelasi yang cukup dengan keberhasilan dosen. Hal tersebut terbukti memiliki pengaruh yang positif dan penting terhadap output dosen. Hasil ini berkaitan dengan Gholami dkk. (2013) yang menemukan bahwa perolehan informasi memiliki pengaruh positif yang substansial terhadap akademisi dan mendukung kesuksesan karyawan dalam hal pembelajaran dan kepuasan kerja. Sejalan dengan hasil ini, Aminga (2013) juga menemukan bahwa perolehan informasi berdampak positif dan penting terhadap hasil perusahaan Kisii University. Hasil analisis ini, bagaimanapun, tidak konsisten dengan (Mohd Ghazali dkk., 2007; Zwain dkk., 2012). Zwain dkk. (2012) menemukan hasil negatif antara pengembangan keahlian dan keberhasilan akademis. Dalam hasilnya menggunakan regresi berganda, Mohd Ghazali dkk. (2007) mengemukakan bahwa perolehan keahlian tidak berpengaruh besar pada pergeseran nilai tambah di universitas Malaysia. Studi ini menunjukkan bahwa dosen terus belajar dari, dan melalui kegiatan penelitian, konferensi, dialog, forum, seminar dan lokakarya. Menurut Nguyen & Mohamed (2009), akuisisi pengetahuan mencakup akses ke alat berbasis pengetahuan untuk menangkap dan memanfaatkan pengetahuan yang tersedia. Oleh

karena itu, praktik ini menawarkan pendekatan untuk mengembangkan informasi baru untuk meningkatkan hasil.

Hubungan pertukaran informasi dengan kinerja dosen berdampak sangat positif terhadap kinerja dosen. Hasil ini mencerminkan penelitian sebelumnya (Mohd Ghazali dkk., 2007). Studi oleh Uchendu dkk. (2012) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang besar antara pertukaran informasi dan pekerjaan dosen. Presentasi oleh Mohd Ghazali dkk. (2007) dalam temuan mereka menggunakan regresi berganda menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan di universitas Malaysia memiliki pengaruh penting pada efisiensi dan nilai tambah dari pengajaran dan pembelajaran akademisi. Pertukaran pengetahuan dan informasi dalam jaringan seperti buletin bersama, gathering, konferensi, seminar dan simposium dapat berfungsi sebagai media untuk bertukar pengetahuan dan ide serta praktik yang baik. Seperti yang dijelaskan dalam literatur, pertukaran informasi dan keahlian dari satu sumber ke sumber lain mencakup berbagi pengetahuan. Oleh karena itu, pertukaran pengetahuan memainkan peran penting dalam memastikan pemikiran kolektif dan menyediakan kontak internal yang memadai di semua universitas dan organisasi pendidikan, yang membantu pencapaian dan keberlanjutan guru. Asalkan komunitas perguruan tinggi mengincar kecakapan intelektual para pengajarnya, maka budaya studi dan publikasi di perguruan tinggi dapat menjadi indikasi pembangkitan dan berbagi ilmu di perguruan tinggi.

Hubungan penyimpanan informasi dengan kinerja dosen juga berdampak positif secara substansial terhadap kinerja dosen. Hasil ini mencerminkan pandangan berbasis pengetahuan dan penelitian sebelumnya dalam konteks manajemen kinerja (Mohd Ghazali

dkk., 2007; Ohiorenoya & Eboreime, 2014; Zwain dkk., 2012). Sudut pandang berbasis pengetahuan mendukung nilai strategis pengetahuan dalam organisasi seperti yang tertanam dan dilakukan oleh banyak organisasi (Alavi & Leidner, 2001). Secara khusus, aset informasi penting mencakup informasi yang disimpan secara mental di benak pekerja dan strategi, kebiasaan, catatan, kepribadian, budaya dan struktur organisasi. Para pendukungnya (Grant, 1996) berpendapat bahwa keahlian dan keterampilan yang heterogen antara perusahaan adalah penentu utama dari keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan efisiensi perusahaan yang unggul, karena alat berbasis pengetahuan umumnya sulit untuk ditiru dan kompleks secara sosial. Studi Ohiorenoya & Eboreime (2014) menunjukkan bahwa menyimpan informasi berpengaruh positif terhadap inovasi dan efisiensi pertumbuhan. Hasil penelitian menemukan bahwa perubahan metode manajemen pengetahuan menyebabkan disparitas kinerja dosen dan manajemen pengetahuan di semua perguruan tinggi. Akuegwu & Nwi-ue (2013) juga menemukan bahwa penyimpanan informasi berpengaruh positif terhadap HODs dalam administrasi universitas. Penyimpanan informasi di Zwain dkk. (2012) ditemukan secara signifikan positif dan sangat terkait dengan keberhasilan akademis. Kegiatan ini juga penting dan penting untuk meningkatkan efisiensi. Hasil dari Mohd Ghazali dkk. (2007) menunjukkan hubungan positif yang penting antara penyimpanan informasi dan peningkatan nilai tambah dalam output universitas.

## **KESIMPULAN**

Secara global, studi manajemen pengetahuan telah menunjukkan bahwa universitas terlibat dalam mengelola pengetahuan mereka yang terintegrasi ke dalam akademisi

universitas (Cranfield, 2011). Namun, studi dan dokumen terkait telah menunjukkan bahwa praktik manajemen pengetahuan yang efektif memfasilitasi kinerja para guru. Hal ini tentunya dapat meningkatkan efisiensi perguruan tinggi di antara berbagai fakultas / departemen di universitas tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan pendidikan universitas semakin bergantung pada kecerdasan para pengajarnya dan transfer ilmu merupakan salah satu peran terpenting para dosen. Landasan dari penelitian ini adalah praktik manajemen pengetahuan: generasi, akuisisi, berbagi, dan penyimpanan. Laporan ini, didukung oleh hasil penelitian yang diuraikan di atas, menyoroji kinerja dan praktik manajemen pengetahuan dosen dengan menyajikan bukti empiris terkait keterkaitan antara berbagai konsep tersebut. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semua struktur manajemen pengetahuan berkorelasi positif dengan keberhasilan guru menggunakan analisis regresi berganda. Secara umum, berdasarkan hasil tersebut, setiap perubahan pengelolaan keahlian oleh otoritas terkait akan berperan besar dalam meningkatkan kinerja dosen secara keseluruhan. Diketahui pula bahwa kinerja dosen dapat dinilai dan ditingkatkan melalui beberapa indikator seperti kemampuan beradaptasi, kreativitas, perkembangan, kepuasan dalam bekerja, pembelajaran, dll. Apabila pengetahuan dipahami, diperoleh, dan disimpan, dosen dapat menggunakan pengetahuan tersebut untuk pemecahan masalah dan solusi, menyediakan kerangka kerja untuk produktivitas dan efisiensi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap level signifikan dari praktik manajemen pengetahuan di kalangan dosen dapat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan hasil dan pertumbuhan lebih lanjut. Guru melakukan berbagai tugas, termasuk pengajaran dan

pembelajaran, penelitian dan kreativitas, serta kegiatan akademik terkait lainnya. Hal ini membutuhkan guru untuk menghargai keahlian, membangun kepercayaan diri, serta keterlibatan dan kerja sama dari semua akademisi dan peserta didik universitas agar berhasil dan produktif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., Selamat, M. H., Jaafar, A., Abdullah, S., & Sura, S. (2008). An empirical study of knowledge management system implementation in public higher learning institution.
- Abou-Zeid, E.-S. (2002). A knowledge management reference model. *Journal of knowledge management*.
- Akuegwu, B. A., & Nwi-ue, F. D. (2013). Application of knowledge management skills in university administration in Nigeria: Evidence from heads of departments. *Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 574–588.
- Alabi, A. T., Murtala, A. T., & Lawal, A. A. (2012). Lecturers' work stress and job performance in Kwara State Colleges of Education, Nigeria. *Global practices in teacher education. Education faculties in West Africa (CEFWA)*, 71–77.
- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *MIS quarterly*, 107–136.
- Alavi, M., & Tiwana, A. (2003). Knowledge management: The information technology dimension. *The Blackwell handbook of organizational learning and knowledge management*, 104–121.

- Aminga, N. (2013). Effects of knowledge management practices on organizational performance: A case study of selected campuses of Kisii university, Kenya.
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Cabrera, A., Collins, W. C., & Salgado, J. F. (2006). Determinants of individual engagement in knowledge sharing. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 245–264.
- Cranfield, D. (2011). *Knowledge management and higher education: A UK case study using grounded theory*. University of Southampton.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business Press.
- Dishman, R. K., Saunders, R. P., McIver, K. L., Dowda, M., & Pate, R. R. (2013). Construct validity of selected measures of physical activity beliefs and motives in fifth and sixth grade boys and girls. *Journal of pediatric psychology*, 38(5), 563–576.
- Donate, M. J., & Guadamillas, F. (2010). The effect of organizational culture on knowledge management practices and innovation. *Knowledge and Process Management*, 17(2), 82–94.
- Farag, I., Sherrington, C., Kamper, S. J., Ferreira, M., Moseley, A. M., Lord, S. R., & Cameron, I. D. (2012). Measures of physical functioning after hip fracture: Construct validity and responsiveness of performance-based and self-reported measures. *Age and ageing*, 41(5), 659–664.
- Gholami, M. H., Asli, M. N., Nazari-Shirkouhi, S., & Noruzi, A. (2013). Investigating the influence of knowledge management practices on organizational performance: An empirical study. *Acta Polytechnica Hungarica*, 10(2), 205–216.
- Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic management journal*, 17(S2), 109–122.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective (Vol. 7)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Kidwell, J. J., Vander Linde, K., & Johnson, S. L. (2000). Applying corporate knowledge management practices in higher education. *Educause quarterly*, 23(4), 28–33.
- Kim, M. K., Kim, S. M., Khera, O., & Getman, J. (2014). The experience of three flipped classrooms in an urban university: An exploration of design principles. *The Internet and Higher Education*, 22, 37–50.
- Krubu, D. E., & Krub, S. G. (2011). Towards sustainable development: An assessment of knowledge management initiatives in Nigerian universities. *Journal of sustainable development in Africa*, 13(3), 165–177.
- Loh, B., Tang, A.-C., Menkhoff, T., Chay, Y. W., & Evers, H.-D. (2003). Applying knowledge management in university research. *Governing and managing knowledge in Asia*, 199.
- Lyles, M. A., & Salk, J. E. (1996). Knowledge acquisition from foreign parents in international joint ventures: An empirical examination in the Hungarian

- context. *Journal of international business studies*, 27(5), 877–903.
- Mahmoudsalehi, M., Moradkhannejad, R., & Safari, K. (2012). How knowledge management is affected by organizational structure. *The learning organization*.
- Mankar, M. C. R., & Dhamdhare, V. (2015). Energy Efficient Routing Scheme for Wireless Sensor Network.
- Mohd Ghazali, M., Nor Azirawani, M., Norfaryanti, K., & Mar Idawati, M. (2007). The application of knowledge management in enhancing the performance of Malaysian universities. *Electronic journal of knowledge management*, 5(3), 301–312.
- Nassuora, A. B., & Hasan, S. (2010). Knowledge sharing among academics in institutions of higher learning. 5th Knowledge Management International Conference (KMICe). Universiti Utara Malaysia.
- Nguyen, H. N., & Mohamed, S. (2009). Examination of the Relationships among Leadership Styles, Organizational Culture and Knowledge Management Practices. *Collaboration and Integration in Engineering, Management and Technology (Proceedings of 5th International Conference on Construction in 21st Century)*, 1027–1034.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford university press.
- Ohiorenoya, J. O., & Eboreime, O. F. (2014). Knowledge management practices and performance in Nigerian universities. *European scientific journal*, 10(16).
- Ojeda-López, R. N., Mul-Encalada, J., & Barrera-Canto, J. L. (2015). Analysis of Knowledge Management in Companies Involved in Innovation Activities in Yucatan, Mexico. *Journal of Management*, 3(1), 84–93.
- Olorunsola, E. O., & Arogundade, B. B. (2012). Organizational climate and lecturers job performance in South West Nigeria Universities. *Journal of Educational and Social Research*, 2(1), 51–51.
- Ramírez, A. M., Vasauskaite, J., & Kumpikaitė, V. (2012). Role of knowledge management within innovation and performance. *Economics and Management*, 17(1), 381–389.
- Salami, C. G. E., & Ogbeta, M. (2015). Knowledge management and organizational performance. Available at SSRN 2612526.
- Singhry, H. B. (2015). An extended model of sustainable development from sustainable sourcing to sustainable reverse logistics: A supply chain perspective. *International Journal of Supply Chain Management*, 4(4), 115–125.
- Slaughter, S., & Leslie, L. L. (1997). Academic capitalism: Politics, policies, and the entrepreneurial university.
- Snowden, D. (2002). Complex acts of knowing: Paradox and descriptive self-awareness. *Journal of knowledge management*.
- Tajali, M., Farahani, A., & Baharvand, M. (2014). RELATIONSHIP BETWEEN KNOWLEDGE MANAGEMENT WITH EMPLOYEES' PERFORMANCE AND INNOVATION. *Kuwait Chapter of the Arabian Journal of Business and*

- Management Review, 3(10A), 279.
- Uchendu, C., Osim, R., & Akuegwu, B. (2012). Knowledge management and university lecturers' job performance in Cross River State, Nigeria. *J of Edu and Practice*, 3(15), 1–6.
- Yeh, Y.-C. (2009). Integrating e-learning into the Direct-instruction Model to enhance the effectiveness of critical-thinking instruction. *Instructional Science*, 37(2), 185–203.
- Zack, M., McKeen, J., & Singh, S. (2009). Knowledge management and organizational performance: An exploratory analysis. *Journal of knowledge management*.
- Zwain, A. A. A., Lim, K. T., & Othman, S. N. (2012). Knowledge management processes and academic performance in Iraqi HEIs: An empirical investigation. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(6), 273–293.