



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph4214>

HUBUNGAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DENGAN KINERJA TENAGA KESEHATAN DI
PUSKESMAS TIMAMPU KABUPATEN LUWU TIMUR

^KAqilah Nurulwaqhia¹, Haeruddin², A. Rizki Amelia³

^{1,2,3}Administrasi Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

Email Penulis Korespondensi(K): aqilahnurulwaqhiaa@gmail.com¹

aqilahnurulwaqhiaa@gmail.com¹, haeruddin.eman@umi.ac.id², andirezki.amelia@umi.ac.id³

ABSTRAK

Knowledge management merupakan suatu disiplin ilmu yang memperlakukan modal intelektual sebagai aset yang akan dikelola. Dalam sistem *Knowledge Manajement* memberikan informasi yang tepat dan akurat kepada orang yang tepat pada saat yang tepat, dan menyediakan alat-alat atau media untuk menganalisis informasi tersebut, dan memberikan daya tanggap terhadap hasil yang mereka peroleh dari informasi tersebut. Knowledge Management dapat mengubah pengalaman dan informasi menjadi sebuah hasil. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *Knowledge Management* dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Timampu Luwu Timur. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan *cross sectional*. Menggunakan teknik total sampling yang diambil sebanyak 59 orang. Analisis menggunakan uji bivariat dengan uji *Chi-square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *Knowledge Management* dengan Kinerja Tenaga Kesehatan pada variabel Sosialisasi (*p-value* 0,003), Eksternalisasi (*p-value* 0,004), Kombinasi (*p-value* 0,002) dan variabel Internalisasi (*p-value* 0,000). Diharapkan tenaga kesehatan meningkatkan penciptaan Knowledge Management dengan pertemuan tatap muka agar terjadi interaksi yang baik dengan cara berbagi pengalaman dalam menciptakan konsep baru membuat laporan dan tulisan sehingga kemudian dapat dipelajari agar meningkatnya kinerja.

Kata Kunci: Knowledge Management; Sosialisasi; Eksternalisasi; Kombinasi; Internalisasi; Kinerja

PUBLISHED BY :

Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal
Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI

Address :

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)
Makassar, Sulawesi Selatan.

Email :

jurnal.woph@umi.ac.id

Article history :

Received : 3 Desember 2022

Received in revised form : 15 Desember 2022

Accepted : 23 Maret 2023

Available online : 30 April 2023

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRACT

Knowledge management is a scientific discipline that treat intellectual capital as an asset to be managed. In system Knowledge Management provides precise and accurate information to the right people at the right time, and provide the tools or media to analyze the information, and provide responsiveness to the results they obtain from that information. Knowledge Management can turn experience and information into a result. The purpose of this study was to determine the relationship between Knowledge Management and the Performance of Health Workers at the Ticapability Health Center, East Luwu. This type of research is a quantitative research with a cross sectional design. Using a total sampling technique taken as many as 59 people. Analysis using bivariate test with Chi-square test. The results showed that there was a significant relationship between Knowledge Management and Health Worker Performance on the variables of Socialization (p-value 0.003), Externalization (p-value 0.004), Combination (p-value 0.002) and Internalization variables (p-value 0.000). It is hoped that health workers will improve the creation of Knowledge Management with face-to-face meetings so that good interactions occur by sharing experiences in creating new concepts such as making reports and writings so that they can then be learned by applying the experiences that have been obtained from reports or writings that have been made previously so that they can improve good performance.

Keywords: Knowledge Management; Socialization; Externalization; Combination; Internalisation; Performance

PENDAHULUAN

Dewasa ini dalam memenenagkan persaingan dunia bisnis, penerapan teknologi informasi dan komunikasi sangat diperlukan sebagai alat bantu agar organisasi tersebut dapat lebih maju dan berkembang. Pengembangan teknologi informasi dan komunikasi pada suatu perusahaan dilakukan secara bertahap, hal tersebut disesuaikan berdasarkan kekuatan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut.¹

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan, sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreatifitas dan dorongan. Fenomena pemikiran baru yang merupakan faktor kesuksesan organisasi sekarang adalah menjadi organisasi pembelajar. Ekspektasi pelanggan yang terus berubah mengharuskan organisasi atau persahaan untuk memberikan respon yang baik. Pembelajaran dalam konteks Knowledge Management (selanjutnya disingkat KM) sangat berperan terutama dalam proses penciptaan pengetahuan (knowledge creation). Pengetahuan yang tercipta selanjutnya dapat dibagi dan ditransfer baik antara karyawan, kelompok maupun seluruh organisasi. Organisasi yang menerapkan KM senantiasa mendorong pembelajaran supaya berlangsung dengan efektif karena organsasi yang belajar akan senantiasa memiliki kemampuan menghadapi perubahan. Oleh karena itu, pembelajaran dalam konteks knowledge management sangat strategis kedudukannya.⁽²⁾

Proses penciptaan *Knowledge* organisasi terjadi karena adanya interaksi (konversi) antara *Tacit Knowledge* dan *Ecplicit Knowledge* melalui proses SECI model yang diciptakan pertama kali oleh Nonaka dan Hirotaka Tekeuchi pada tahun 1995. Nonaka mengatakan bahwa model ini menggambarkan bagaimana “tacit knowledge” berubah menjadi explicit knowledge” sehingga dituangkan kedalam pengetahuan. SECI sendiri diambil dari empat depan demnsi pengetahuan yaitu: socialization, externalization, combination, dan internalization. Oleh karena itu, peran pendidikan dan *Knowledge Management Sharing* di kalangan karyawan amat besar berpengaruh untuk meningkatkan kemampuan manusia dalam berpikir secara logis yang nantinya akan menghasilkan suatu yang kreatif dan inovatif.²

karyawan dalam organisasi untuk menciptakan kinerja yang optimal. *Knowledge management* ialah suatu fungsi yang membentuk, mengidentifikasi dan mengelola pengetahuan organisasi untuk keuntungan jangka panjang. Untuk mendapatkan *Knowledge Management* yang maksimal tidak hanya cukup mengelola pengetahuan organisasi saja, melainkan mengembangkan pengetahuan yang dimiliki setiap individu yang berada didalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Jika kinerja karyawan sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan maka akan mempermudah organisasi dalam pencapaian tujuan. Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi.⁴

Berdasarkan pengambilan data awal yang diperoleh dari Puskesmas Timampu terhadap capaian pelayanan kesehatan kinerja tahun 2020 diperoleh beberapa komponen pelayanan kesehatan dengan nilai target dan hasil capaiannya yakni Upaya promosi kesehatan dengan target program 90% dan hasil capaian 94.60%, upaya kesehatan lingkungan dengan target 100% dan hasil capaian 87.70%, upaya kesehatan ibu dan anak termasuk KB target 90% dan hasil capaian 95.30%, upaya perbaikan gizi masyarakat dengan target 100% dan hasil capaian 83.49%, upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit menular dengan target program 100% dan hasil capaian 82.57%, upaya pengobatan dengan target program 100% dan hasil capaian 86.95%, dan upaya kesehatan pengembangan target program 100% dan hasil capaiannya 92.05%.⁵

Dari data diatas dapat dilihat bahwa capaian pelayanan kesehatan pada tahun 2020 di Puskesmas Timampu masih ada beberapa yang belum mencapai nilai target kinerjanya, sehingga dari data tersebut penulis tertarik melakukan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada hubungan antara Knowledge management puskesmas dengan kinerja.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional study* (potong lintang), yang bertujuan untuk mengetahui hubungan knowledge management dengan kinerja tenaga kesehatan. Lokasi penelitian ini dilakukan di Puskesmas Timampu Kecamatan Towuti, Kabupaten Luwu Timur, Sulawesi Selatan. Adapun waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan 8 Agustus – 8 September 2022. Metode penarikan sampel menggunakan teknik total sampling yaitu semua anggota populasi yaitu tenaga kesehatan di puskesmas timampu dijadikan sampel sebanyak 59 orang. Analisis menggunakan uji univariat dengan bivariat. Cara pengambilan data melakukan observasi, dan dokumentasi dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji kolerasi *Chi-square*.

HASIL**Analisis Univariat****Tabel 1.** Karakteristik Responden

Karakteristik Tenaga Kesehatan		umlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	52	88.1
	Laki -Laki	7	11.9
Umur	21-29	14	23.7
	30-39	40	67.8
	>40	5	8.5
Pendidikan	Dokter	1	1.7
	Dokter Gigi	1	1.7
	Perawat	17	28.8
	Bidan	18	30.5
	Apoteker	3	5.1
	SKM	7	11.9
	Yang lain	12	20.3
Penempatan Kerja	Loket pendaftaran	4	6.8
	UGD	6	10.2
	Rawat Inap	5	8.5
	Poli umum	5	8.5
	Poli Gigi	3	5.1
	Poli Kia/KB	4	6.8
	Laboratorium	3	5.1
	Apotek	3	5.1
	Pelayanan Gizi	2	3.4
	Klinik sanitasi	2	3.4
	Posyandu	9	15.3
	Yang lain	13	22.0
	Lama Bekerja	<1 Tahun	5
1-4 Tahun		31	52.5
5-9 Tahun		18	30.5
>10 Tahun		5	8.5
Total		59	100

Dari tabel 1. menunjukkan bahwa dari 59 responden dengan jenis kelamin Laki-laki sebanyak 7 responden (11,9%) , sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 52 responden (88,1%). Berdasarkan umur menunjukkan bahwa dari 59 responden sebanyak 14 responden (23,7%) berusia 20-29 Tahun, responden dengan usia 30-39 Tahun sebanyak 40 responden (67,8%), sedangkan responden dengan usia >40 Tahun sebanyak 5 responden (8,5%). Berdasarkan karakteristik pendidikan menunjukkan bahwa dari 59 responden diketahui bahwa responden terbanyak dengan profesi/pendidikan yaitu bidan sebanyak 18 responden (30,5%) dan profesi/pendidikan responden yang paling sedikit yaitu dokter dan dokter gigi sebanyak 1 responden (1,7%). Berdasarkan penempatan kerja menunjukkan bahwa dari 59 responden dengan penempatan kerja terbanyak yaitu di imunisasi/posyandu sebanyak 9 responden (15,3%) dan yang paling sedikit pada bagian yang bertugas di pelayanan gizi dan sanitasi sebanyak 2 responden (3,4%). Sedangkan karakteristik berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa dari 59 responden dengan lama bekerja < 1 tahun sebanyak 5 responden (8,5%), responden dengan lama bekerja 1-4 tahun sebanyak 31 responden (52,5%), responden dengan lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 18 responden (30,5%), sedangkan responden dengan

lama bekerja >10 tahun sebanyak 5 responden (8,5%).

Knowledge Management

Tabel 2. Distribusi Berdasarkan Jawaban Responden Tentang KM

Knowledge Management		n	%
Sosialisasi	Cukup	37	62.7
	Kurang	22	37.3
Eksternalisasi	Cukup	38	64.4
	Kurang	21	35.6
Kombinasi	Cukup	40	67.8
	Kurang	19	32.2
Internalisasi	Cukup	43	72.9
	Kurang	16	27.1
Total		59	100

Berdasarkan Tabel 2. mengenai distribusi responden berdasarkan jawaban tentang *Knowledge management* Sosialisasi Pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Timampu bahwa dari 59 responden dengan jawaban cukup sebanyak 37 responden (62.7%), sedangkan dengan jawaban kurang sebanyak 22 responden (37.3%). Eksternalisasi pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Timampu bahwa dari 59 responden dengan jawaban cukup sebanyak 38 responden (64.4%), sedangkan dengan jawaban kurang sebanyak 21 responden (35.6%). Kombinasi pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Timampu bahwa dari 59 responden cukup sebanyak 40 responden (67.8%), sedangkan dengan jawaban kurang sebanyak 19 responden (32.2%). Internalisasi pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Timampu bahwa dari 59 responden dengan jawaban cukup sebanyak 43 responden (72.9%), sedangkan dengan jawaban kurang sebanyak 16 responden (27.1%).

Kinerja

Tabel 3. Distribusi Berdasarkan Jawaban Responden Tentang Kinerja

Kinerja	n	%
Cukup	40	67.8
Kurang	19	32.2
Total	59	100

Berdasarkan Tabel 3. mengenai distribusi responden berdasarkan jawaban tentang kinerja Pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Timampu bahwa dari 59 responden yang dengan jawaban cukup sebanyak 40 responden (67.8%), sedangkan dengan jawaban kurang sebanyak 19 responden (32.2%).

Analisis Bivariat

Hubungan KM (Sosialisasi) dengan Kinerja

Tabel 4. Hubungan KM Sosialisasi Manajemen Puskesmas dengan Kinerja

Sosialisasi	Kinerja						<i>p value</i>
	Cukup		Kurang		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Cukup	22	59.5	15	40.5	37	100	0.003
Kurang	21	95.5	1	4.5	22	100	
Total	43	72.9	16	27.1	59	100	

Berdasarkan tabel 4. diketahui hasil uji statistik untuk mengetahui hubungan antara sosialisasi dengan kinerja tenaga kesehatan. Hasil uji tersebut didapatkan *p-value* variabel independen *Knowledge Management* Sosialisasi 0.003 ($p < 0.05$) yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dari hasil uji tersebut maka disimpulkan bahwa untuk variabel *Knowledge Management* Sosialisasi ada hubungan yang signifikan dengan kinerja manajemen puskesmas tenaga kesehatan di Puskesmas Timampu.

Hubungan KM (Eksternalisasi) dengan Kinerja

Tabel 5. Hubungan KM Eksternalisasi Manejemen Puskesmas dengan Kinerja

Eksternalisasi	Kinerja				Total		<i>p value</i>
	Cukup		Kurang				
	n	%	n	%	n	%	
Cukup	23	60.5	15	39.5	38	100	0.004
Kurang	20	95.2	1	4.8	21	100	
Total	43	72.9	16	27.1	59	100	

Berdasarkan tabel 5. diketahui hasil uji statistik untuk mengetahui hubungan antara Eksternalisasi dengan kinerja tenaga kesehatan. Hasil uji tersebut didapatkan *p-value* variabel independen *Knowledge Management* Eksternalisasi 0.004 ($p < 0.05$) yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dari hasil uji tersebut maka disimpulkan bahwa untuk variabel *Knowledge Management* Eksternalisasi ada hubungan yang signifikan dengan kinerja manajemen puskesmas tenaga kesehatan di Puskesmas Timampu.

Hubungan KM (Kombinasi) dengan Kinerja

Tabel 6. Hubungan KM Kombinasi Manejemen Puskesmas dengan Kinerja

Kombinasi	Kinerja				Total		<i>p value</i>
	Cukup		Kurang				
	n	%	n	%	n	%	
Cukup	34	85.5	6	15.0	40	100	0.002
Kurang	9	47.4	10	52.6	19	100	
Total	43	72.9	16	27.1	59	100	

Berdasarkan tabel 6. diketahui hasil uji statistik untuk mengetahui hubungan antara Kombinasi dengan kinerja tenaga kesehatan. Hasil uji tersebut didapatkan *p-value* variabel independen *Knowledge Management* Kombinasi 0.002 ($p < 0.05$) yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dari hasil uji tersebut maka disimpulkan bahwa untuk variabel *Knowledge Management* Kombinasi ada hubungan yang signifikan dengan kinerja manajemen puskesmas tenaga kesehatan di Puskesmas Timampu.

Hubungan KM (Internalisasi) dengan Kinerja

Tabel 7. Hubungan KM Internalisasi Manejemen Puskesmas dengan Kinerja

Internalisasi	Kinerja				Total		<i>p value</i>
	Cukup		Kurang				
	n	%	n	%	n	%	
Cukup	35	87.5	5	12.5	40	100	0.000
Kurang	8	42.1	11	57.9	19	100	
Total	43	72.9	16	27.1	59	100	

Berdasarkan tabel 7 diketahui hasil uji statistik untuk mengetahui hubungan antara Internalisasi dengan kinerja tenaga kesehatan. Hasil uji tersebut didapatkan *p-value* variabel independen *Knowledge Management* Internalisasi 0.000 ($p < 0.05$) yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dari hasil uji tersebut maka disimpulkan bahwa untuk variabel *Knowledge Management* Internalisasi ada hubungan yang signifikan dengan kinerja manajemen puskesmas tenaga kesehatan di Puskesmas Timampu.

PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian dan pengolahan data yang telah disajikan maka dalam pembahasan ini akan menjelaskan sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan *knowledge management* dengan kinerja tenaga kesehatan di Puseksmas Timampu Luwu Timur.

Knowledge Management didefinisikan sebagai pendekatan-pendekatan sistematis yang membantu muncul dan mengalirnya informasi dan pengetahuan kepada orang yang tepat untuk menciptakan nilai. Bagi sebuah organisasi *Knowledge Management* merupakan suatu upaya pembelajaran organisasi dengan cara menyiapkan tenaga kerjanya agar memiliki pengetahuan dan kemampuan yang baik sehingga organisasi lebih berhasil mencapai tujuan yang diharapkan. Penciptaan pengetahuan *Knowledge Management* mempunyai beberapa variabel dimana salah satunya adalah Sosialisasi (*Socialization*). Proses sosialisasi dapat dilakukan melalui pertemuan tatap muka, forum diskusi atau pertemuan bulanan dimana sosialisasi ini adalah yang paling dasar dalam melakukan penyebaran suatu pengetahuan. Pada proses sosialisasi terjadi interaksi sehingga dapat menjalin hubungan kerja sama antara pihak manajemen dengan para pegawai agar mencapai kinerja yang baik, yang dimana unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia.¹⁷

Knowledge Management didefinisikan sebagai pendekatan-pendekatan sistematis yang membantu muncul dan mengalirnya informasi dan pengetahuan kepada orang yang tepat untuk menciptakan nilai. Bagi sebuah organisasi *Knowledge Management* merupakan suatu upaya pembelajaran organisasi dengan cara menyiapkan tenaga kerjanya agar memiliki pengetahuan dan kemampuan yang baik sehingga organisasi lebih berhasil mencapai tujuan yang diharapkan. Penciptaan pengetahuan *Knowledge Management* mempunyai beberapa variabel dimana salah satunya adalah Sosialisasi (*Socialization*). Proses sosialisasi dapat dilakukan melalui pertemuan tatap muka, forum diskusi atau pertemuan bulanan dimana sosialisasi ini adalah yang paling dasar dalam melakukan penyebaran suatu pengetahuan. Pada proses sosialisasi terjadi interaksi sehingga dapat menjalin hubungan kerja sama antara pihak manajemen dengan para pegawai agar mencapai kinerja yang baik, yang dimana unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia.⁽⁴⁾

Dari hasil analisis data menggunakan uji *chi-square* antara variabel *Knowledge Management* (sosialisasi) manajemen puskesmas dengan kinerja tenaga kesehatan dapat dilihat bahwa nilai *p-value* 0,003. Hal ini berarti bahwa probabilitas kurang dari 0,05. Hasil tersebut memberikan makna bahwa hipotesis alternatif diterima yang berarti bahwa terdapat hubungan antara *Knowledge Management* dengan kinerja tenaga kesehatan.

Hasil ini mempunyai arti bahwa Knowledge Management sosialisasi terkait manajemen puskesmas melalui rapat Lokmin bulanan yang diadakan secara rutin oleh Puskesmas mempunyai hubungan yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai kesehatan. Semakin tinggi manajemen pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai maka semakin meningkat kinerja karyawan. *Knowledge management* yang baik menjadikan manajemen puskesmas (perencanaan, penggerak dan pelaksana, pengawasan pengendalian dan penilaian) juga dapat dilakukan dengan baik.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Utari Armila (2020) yang menyatakan bahwa Sosialisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Riau. Karena dengan bersosialisasi pustakawan dapat saling melakukan interaksi dan bertukar pengalaman sehingga dapat menciptakan suatu pengetahuan baru dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan.⁶

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Novita sari (2021) dengan judul pengaruh Knowledge Management terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan yang menyatakan bahwa Knowledge Management mempunyai hubungan yang signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan bahwa Pengetahuan dapat membantu karyawan untuk mengembangkan kinerja karyawan dalam perusahaan agar apa yang dicita-citakan perusahaan tercapai.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Wijayanti (2019) yang membuktikan bahwa pelatihan knowledge management terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini Menunjukkan bahwa pelatihan dapat memunculkan perubahan perilaku sebagai akibat dari pemahaman dan pengalaman yang diperoleh selama mengikuti pelatihan. Pelatihan knowledge management yang dilaksanakan juga berhasil memperbaiki pengetahuan dan skill individu, serta terbukti dapat diterapkan dalam konteks permasalahan sehari-hari para karyawan.⁸

Proses Eksternalisasi merupakan perubahan pengetahuan *tacit knowledge* ke *explicit knowledge* dimana proses ini dilakukan dengan cara mendokumentasikan hasil diskusi baik secara cetak ataupun elektronik yang merupakan hasil pengetahuan yang tercipta pada saat diadakannya pertemuan.

Dari hasil analisis data menggunakan uji *chi-square* antara variabel *Knowledge Management* (eksternalisasi) manajemen puskesmas dengan kinerja tenaga kesehatan dapat dilihat bahwa nilai *p-value* 0,004. Hal ini berarti bahwa probabilitas kurang dari 0,05. Hasil tersebut memberikan makna bahwa hipotesis alternatif diterima yang berarti bahwa terdapat hubungan antara *Knowledge Management* dengan kinerja tenaga kesehatan.

Hasil ini memiliki arti bahwa *Knowledge Management* (eksternalisasi) mengenai manajemen Puskesmas yaitu (perencanaan, penggerak dan pelaksana, serta pengawasan pengendalian dan penilaian) melalui rapat bulanan yaitu Lokmin bulana Puskesmas yang diikuti oleh seluruh pegawai berhubungan positif terhadap kinerja tenaga kesehatan. Semakin baik manajemen pengetahuan eksternalisasi pegawai maka kinerjanya juga akan semakin baik.

Hasil diskusi *sharing* yang telah didokumentasikan oleh karyawan kemudian dikelompokkan dan disusun kembali dalam bentuk koleksi yang berbeda, sudah dipertukarkan, didistribusikan selama

pertemuan diproses dan dikategorikan untuk menciptakan pengetahuan baru.

Dari hasil analisis data menggunakan uji *chi-square* antara variabel *Knowledge Management* (kombinasi) manajemen puskesmas dengan kinerja tenaga kesehatan dapat dilihat bahwa nilai *p-value* 0,002. Hal ini berarti bahwa probabilitas kurang dari 0,05. Hasil tersebut memberikan makna bahwa hipotesis alternatif diterima yang berarti bahwa terdapat hubungan antara *Knowledge Management* dengan kinerja tenaga kesehatan. Dari hasil penelitian yang dilakukan didapat bahwa *Knowledge Management* pada tenaga kesehatan di Puskesmas Timampu terkait mengelompokkan dan menyusun kembali konsep dari manajemen puskesmas mempengaruhi kinerja.

Penelitian yang dilakukan Putra (2020) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa *knowledge sharing* merupakan hal yang penting terhadap kinerja karyawan *Work Coffee*. Maka dari itu rancangan program *knowledge sharing* dalam bentuk website dengan bertujuan sebagai media pendistribusian pengetahuan dan media dokumentasi pengetahuan.⁹

Penelitian juga dilakukan oleh Haidir Mustofa (2019) yang menyatakan bahwa Proses pergantian pegawai baru memerlukan waktu yang cukup lama terutama jika penggantinya memiliki minim pengalaman dan pengetahuan, pengajaran kepada pegawai baru harus dilakukan secara langsung dan berkala agar dapat secepatnya beradaptasi. Maka dari itu pengetahuan yang ada perlu dikelola untuk memudahkan proses penyebaran, implementasi dan juga penyimpanan sehingga dapat meminimalisir hilangnya pengetahuan.⁽¹⁰⁾

Penelitian juga sejalan dengan penelitian Rinawati dan Choirun (2020) menyatakan bahwa Pada tahap kombinasi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Kombinasi pengetahuan merupakan perubahan pengetahuan dari eksplisit menjadi eksplisit, seperti penggunaan model, dokumentasi, maupun pengklarifikasian kembali Pada penelitian ini kombinasi pengetahuan terjadi dari resep makanan atau prosedur makanan yang sudah tertulis kemudian dapat dibagikan kepada anggota organisasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Selain itu, kombinasi pengetahuan terjadi dengan cara klarifikasi kembali kepada pemberi pesan/ilmu untuk dapat menuliskan maupun mempraktekkan kembali.¹¹

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rofianty, (2015) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan positif *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan peneliti ini menyatakan bahwa untuk hubungan antara *knowledge management* terhadap *organizational performance* yang dimediasi oleh implementasi strategi sehingga dari gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa *knowledge management* berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational performance* namun pengaruh tersebut akan lebih besar jika di mediasi oleh implementasi strategi.¹²

Knowledge Management Internalisasi dalam menciptakan pemahaman dan pengembangan, bila tacit *knowledge* ini dibaca atau dipraktikkan oleh karyawan maka ia memperluas pembelajaran dan penciptaan *knowledge*. Dari hasil analisis data menggunakan uji *chi-square* antara variabel *Knowledge Management* (Internalisasi) manajemen puskesmas dengan kinerja tenaga kesehatan dapat dilihat bahwa nilai *p-value* 0,000. Hal ini berarti bahwa probabilitas kurang dari 0,05. Hasil tersebut memberikan makna bahwa hipotesis alternatif diterima yang berarti bahwa terdapat hubungan antara *Knowledge Management* dengan kinerja tenaga kesehatan. Hasil ini mempunyai arti bahwa *Knowledge Management* Internalisasi terkait

manajemen puskesmas tersebut terbukti dapat meningkatkan kemampuan organisasi dan karyawan dalam melakukan formulasi, implementasi dan evaluasi strategi sehingga Manajemen puskesmas menjadi baik dan tepat.

Penelitian yang dilakukan oleh Christina Angelina (2021) membuktikan bahwa untuk meningkatkan kinerja organisasi suatu perusahaan, pihak manajemen atau para manajer dapat melakukan peningkatan melalui proses sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi serta internalisasi.¹³

Penelitian juga dilakukan oleh Teguh Hairuddin (2021) Knowledge Management atau Manajemen Pengetahuan mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda, hal ini disebabkan tanpa adanya manajemen pengetahuan yang baik di dalam perusahaan maupun karyawan hasilnya akan berpengaruh pada kualitas yang dikeluarkan.¹⁴

Penelitian juga sejalan dengan penelitian Budiman (2019) menyatakan Knowledge management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Elemen pokok dari manajemen pengetahuan yaitu people atau karyawan yang merupakan bentuk dasar untuk membentuk knowledge atau pengetahuan baru memberikan dampak yang positif bagi kinerja usaha mikro. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi pengetahuan yang dikelola semakin meningkatkan kinerja organisasi.¹⁵

Penelitian yang dilakukan Nisa dan Astuti, (2016) menyatakan bahwa manajemen pengetahuan berhubungan positif terhadap kinerja karyawan. Manajemen pengetahuan berperan sebagai salah satu strategi perusahaan untuk mengembangkan kinerja karyawan, organisasi yang menerapkan manajemen pengetahuan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Idealnya manajemen talenta harus dijalankan bersamaan dengan empat strategi penting lainnya yang menjadi kebutuhan dasar dan menjadi keuntungan bagi perusahaan, yaitu manajemen talenta sebagai sebuah strategi untuk mengelola serangkaian perencanaan, strategi untuk mendukung strategi perusahaan, strategi untuk mengembangkan karyawan dan strategi untuk mempertahankan karyawan. Manajemen Pengetahuan berperan sebagai salah satu strategi perusahaan untuk mengembangkan karyawan.¹⁶

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan *Knowledge Management* (Sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi, dan internalisasi) dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Timampu maka ditarik kesimpulan bahwa *knowledge management* pegawai termasuk kategori baik dengan melihat hasil penelitian di masing-masing variabel didapati hasil p-value semua kurang dari ($<0,05$). Diharapkan tenaga kesehatan meningkatkan penciptaan Knowledge Management dengan pertemuan tatap muka agar terjadi interaksi yang baik dengan cara berbagi pengalaman dalam menciptakan konsep baru seperti membuat laporan dan tulisan sehingga kemudian dapat dipelajari dengan menerapkan pengalaman yang telah didapat dari laporan atau tulisan yang telah dibuat sebelumnya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

1. Miranda. Pengaruh Motivasi Kinerja Tenaga Kesehatan Masyarakat Tenggara Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai. (Universitas Muhammadiyah Makassar, 2019).
2. Syah, R. Pengukuran Kinerja Berbasis Knowledge Management Pada Organisasi Baitul Mal Kota Banda Aceh. (UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2018).
3. Armando. Rancang Bangun Knowledge Management System Untuk Meningkatkan Kinerja Pelayanan Penunjang Medis Berbasis Web Di Rumah Sakit Medika BSD dengan Metode RAD. Jakarta. Studi Sistem Informasi Fakultas Sains dan Teknologi. (Universitas Syarif Hidayatullah Jakarta, 2021).
4. Pratama, D. A. Analisis Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam. Skripsi Diterbitkan di Lampung. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019).
5. Profil UPTD Puskesmas Timampu Kabupaten Luwu Timur. 2020.
6. Utari Armila. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pustakawan di Universitas Riau. Skripsi Fakultas Sains dan Teknologi. (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2020).
7. Novita Sari. Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. (Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan, 2021).
8. Wijayanti, T. Pengaruh Pelatihan Knowledge Management untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. Jurnal Manajemen dan Kearifan Lokal Indonesia. 2019; 3(1) 57-65.
9. Putra, I. M., dkk. Usulan Program Manajemen *Sharing* pada *Work Coffe* Menggubakan Metode *SECI*. 2020; 7(1), 2021-2030.
10. Haidir Mustofa. Pemanfaatan Konsep dan Pendekatan Manajemen Pengetahuan pada Bisnis Konfeksi (Studi Kasus: Qudoo). Universitas Pasundan Bandung, 2019.
11. Rinawati, Z & Choirun, N. Analisa Pengaruh Penciptaan Pengetahuan terhadap Kinerja Organisasi di Kalangan Usaha Kecil Menengah. 2020; 292-301.
12. Rofianty. *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Inovasi, Implementasi Startegi, dan Kinerja Organisasi*. Jurnal Ekonomi Bisnis. 2015; No.1 (9).
13. Christina, A.S. Pengaruh Manajemen Pengetahuan Tacit Terhadap Kinerja Organisasi (Studi pada Hotel Berbintang di Indonesia). Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2021.
14. Teguh, H & Hadiyanti, S. Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda. 2021; 2(2), 1363-1371.
15. Budiman. Pengaruh Implementasi Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening. Universitas Muhammadiyah Makassar, 2019.
16. Nisa dan Astuti. Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal administrasi bisnis. 2016; Vol.39. No. 02.