

PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN KLINIK UTAMA SPESIALIS MATA SMEC MANADO

Ashael Archer Rembang^{1*}, Martha Marie Kaseke², Billy J. Kepel³

Program Studi Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi Manado^{1,2,3}

*Corresponding Author : ashaelarcher@gmail.com

ABSTRAK

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Pengembangan karir merupakan salah satu cara yang ditempuh organisasi dalam meningkatkan kinerja stafnya. *knowledge management* dalam organisasi meliputi proses dari *knowledge management* yang mempengaruhi proses operasional, proses operasional mempengaruhi keluaran langsung dan keluaran langsung mempengaruhi kinerja organisasi. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh *knowledge management* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Klinik Utama Spesialis Mata SMEC Manado. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain pengumpulan data secara *cross sectional*. Penelitian ini dilaksanakan di Klinik Utama Spesialis Mata SMEC Manado. Penelitian ini telah dilaksanakan pada bulan Oktober 2022 sampai Januari 2023. Populasi yakni karyawan Klinik Utama Spesialis Mata SMEC Manado sebanyak 67 karyawan. Sampel penelitian sejumlah 67 karyawan. Pada penelitian ini, penulis menyebarkan kuesioner. Didapatkan hasil bahwa secara simultan (bersamaan) variabel *knowledge management* dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Diharapkan kepada Manajemen Klinik Utama Spesialis Mata SMEC Manado kiranya dapat mendengarkan dan menanggapi keluhan yang datang dari karyawan serta diharapkan juga lebih memberikan perhatian berupa penghargaan yang dapat diwujudkan dalam bentuk pujian atas prestasi atau bonus

Kata Kunci : *Knowledge Management, Pengembangan Karir, Karyawan*

ABSTRACT

An organization is formed to achieve common goals, but to achieve goals effectively requires good and correct management. Career development is one of the ways that organizations take in improving the performance of their staff. Knowledge management in organizations includes the process of knowledge management that affects operational processes, operational processes affect direct outputs and direct outputs affect organizational performance. The purpose of this study is to analyze the influence of knowledge management and career development on the performance of employees of SMEC Manado Eye Specialist Main Clinic. This research is a quantitative research with a cross-sectional data collection design. This research was conducted at SMEC Manado Eye Specialist Main Clinic. This research has been carried out from October 2022 to January 2023. The population of employees of SMEC Manado Eye Specialist Main Clinic is 67 employees. The research sample was 67 employees. In this study, the authors distributed questionnaires. It was found that simultaneously (simultaneously) the variables of knowledge management and career development had a significant effect on employee performance variables. It is expected that the Management of the Main Eye Specialist Clinic SMEC Manado will be able to listen and respond to complaints coming from employees and is also expected to pay more attention in the form of awards that can be realized in the form of praise for achievements or bonuses

Keywords : *Knowledge Management, Career Development, Employee*

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Manajemen yang baik dapat

membuat aktivitas perusahaan terselesaikan secara efisien dan efektif. Tujuan organisasi dicapai melalui serangkaian kegiatan, dengan mengerahkan semua sumber daya yang diperlukan untuk pencapaian tujuan tersebut. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana dan prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan.

Pengetahuan merupakan faktor penting bagi organisasi untuk mengembangkan kemampuan dan daya saingnya. Untuk mendayagunakan pengetahuan secara optimal perlu dilakukan pengelolaan pengetahuan secara optimal. Wibowo menjelaskan, bahwa manajemen pengetahuan adalah tentang mendapatkan pengetahuan dari mereka yang memiliki kepada mereka yang memerlukan dengan maksud memperbaiki efektivitas organisasional (Wibowo, 2011).

Dalam abad informasi, pengetahuan menjadi kunci keunggulan kompetitif daripada aset fisik atau sumber finansial. Manajemen pengetahuan memungkinkan perusahaan memperoleh, melakukan dan membangkitkan nilai dari kreativitas dan keahlian pekerjaan (Wibowo, 2011). Pengembangan karir merupakan salah satu cara yang ditempuh organisasi dalam meningkatkan kinerja stafnya. Pengembangan jenjang karir berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui berbagai kegiatan dan pekerjaan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara, pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai karena pengembangan karir merupakan pendekatan formal dalam upaya peningkatan atau perbaikan, pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan dan kemampuan karyawan agar dapat memastikan bahwa orang-orang yang berkualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia ketika dibutuhkan (Mangkunegara (2000).

Dessler menjelaskan, penyediaan perangkat perencanaan karir yang diperlukan karyawan akan menguntungkan semua permasalahan. Perangkat ini memberikan perspektif yang dibutuhkan oleh karyawan untuk memahami karirnya dan apa yang dapat dilakukannya untuk mendapatkan karir yang paling sesuai (Deesler, 2007). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Legina dan Machasin (2017) didapatkan bahwa manajemen pengetahuan (*knowledge management*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya jika manajemen pengetahuan setiap karyawan ditingkatkan maka kinerja mereka juga akan meningkat. Demikian juga pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya jika pengembangan karir setiap karyawan diperhatikan dengan baik maka kinerja mereka juga akan semakin meningkat (Legina dkk, 2021).

Asriwati dan kawan-kawan (2021) dalam penelitian mereka terhadap perawat di Rumah Sakit Umum Haji Medan, mendapatkan adanya pengaruh faktor-faktor *knowledge management* yang terdiri dari *personal knowledge manajemen, job prosedural, learning organization, supervise* dan pelatihan terhadap kinerja perawat di rumah sakit (Asriwati, 2021). Hasil analisis penelitian yang dilakukan oleh Warouw (2014) menunjukkan *knowledge management* yaitu teknologi, *job procedure, personal knowledge* berpengaruh signifikan terhadap kinerja operasional, penunjang teknologi dengan adanya sarana dan prasarana 26 komputer serta internet. *Job procedure* dapat ditingkatkan dengan pelatihan, pelaksanaan prosedur kerja, *personal knowledge* didorong dari adanya ide, *community* dan *networks* terhadap kinerja operasional (Warow, 2014).

Pada penelitian Setyabudi (2018) menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja perawat. Sedangkan *self-efficacy*

tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, serta terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan antara pengembangan karir dan *self-efficacy* terhadap kinerja perawat. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengembangan karir dan *self-efficacy* memberikan pengaruh sebesar 13,4% terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Dr. Mohamad Saleh Probolinggo (Setyabudi, 2018). Demikian juga seperti penelitian yang dilakukan oleh Syahputra dan Tanjung (2020) didapati bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan adanya program pengembangan karir, hal ini akan meningkatkan kinerja bagi karyawan agar mencapai jenjang karir selanjutnya secara terarah. Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan dilingkungan perusahaan. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Syahputra, 2020).

King mengemukakan bahwa *knowledge management* dalam organisasi meliputi proses dari *knowledge management* yang mempengaruhi proses operasional, proses operasional mempengaruhi keluaran langsung dan keluaran langsung mempengaruhi 7 kinerja organisasi antara lain dalam hal revenue, laba, pangsa dan pertumbuhan pasar (King, 2009). Diperkuat dengan pernyataan Keith Devis yang dikutip dari Mangkunegara, bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja/prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan (*ability*) tersebut mencakup pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan karyawan (*skill*) (Mangkunegara, 2005).

Berdasarkan pengamatan awal dan pengalaman penulis selama bekerja di Klinik Utama Spesialis Mata SMEC Manado, penulis menemukan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan Klinik Utama Spesialis Mata SMEC Manado. Secara teoretik ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, seperti motivasi kerja, *self-efficacy*, loyalitas, pengembangan karir, dan *knowledge management*. Dalam hal ini peneliti membatasi pada persoalan *knowledge management* dan pengembangan karir.

Pada observasi awal penulis, proses *knowledge management* dalam pemerolehan *knowledge* nampaknya masih belum di aplikasikan dengan baik oleh beberapa karyawan. Karyawan tersebut kurang berinisiatif dalam mengembangkan *knowledge management* dalam hal mencari pengetahuan di luar, baik itu melalui literatur-literatur lainnya. Terlihat juga beberapa karyawan yang kurang melakukan pemanfaatan *knowledge* pada proses *knowledge management* ini dalam hal mengikuti dan meniru keterampilan kerja dari karyawan lainnya yang sudah lebih terampil. Padahal proses pembelajaran akan lebih efektif dengan melihat dan mempraktikkan contoh, selain teori yang dipelajari.

Masalah pada kinerja karyawan, dalam observasi awal peneliti juga terlihat diakibatkan dari proses pengembangan karir yang ada di Klinik Utama Spesialis Mata SMEC Manado yang nampaknya juga masih belum berjalan dengan baik. Pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan-pelatihan tambahan terlihat belum rutin dilakukan. Demikian pula, dalam hal pemberian penghargaan bagi karyawan nampaknya belum berjalan secara menyeluruh. Dari segi karyawan sendiri, terlihat juga ada yang kurang memiliki keinginan lebih untuk meningkatkan pengalaman di bidang pekerjaannya. Hal-hal tersebut dinilai akan berpengaruh pada kinerja karyawan masing-masing.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh *knowledge management* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Klinik Utama Spesialis Mata SMEC Manado

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain pengumpulan data secara *cross sectional*. Penelitian ini dilaksanakan di Klinik Utama Spesialis Mata SMEC Manado. Penelitian ini telah dilaksanakan pada bulan Oktober 2022 sampai Januari 2023. Populasi yakni karyawan Klinik Utama Spesialis Mata SMEC Manado sebanyak 67 karyawan. Sampel penelitian sejumlah 67 karyawan. Pada penelitian ini, penulis menyebarkan kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan tentang pengaruh *knowledge management* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang kemudian diisi oleh responden. Dalam proses pengisian kuesioner, responden akan diminta untuk mengisi dengan sebenar-benarnya sesuai apa adanya, sehingga data yang diperoleh adalah benar dan bersifat objektif. Kuesioner yang digunakan sudah lolos uji instrumen, meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

Pembagian kuesioner dilakukan secara langsung (kuesioner diberikan langsung ke responden yang bersangkutan). Hal ini dilakukan dengan maksud untuk menjamin efektivitas pengumpulan data pendistribusian kuesioner. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan alat bantu Aplikasi SPSS Versi 25.0 untuk melakukan analisis korelasi antar variabel. Sesuai kerangka konsep penelitian dan hipotesis yang dihasilkan, maka model penelitian adalah model regresi linear berganda.

HASIL

Karakteristik Responden Penelitian

Tabel 1. Karakteristik Responden

| Karakteristik | N | % |
|---------------|----|------|
| Jenis Kelamin | | |
| Laki-Laki | 32 | 48 |
| Perempuan | 35 | 52 |
| Total | 67 | 100 |
| Umur | | |
| < 20 tahun | 1 | 1.5 |
| 20-29 tahun | 39 | 58.2 |
| > 30 tahun | 27 | 40.3 |
| Total | 67 | 100 |
| Pendidikan | | |
| SMA/SMK/MA | 24 | 36 |
| D3 | 18 | 27 |
| D4/S1 | 8 | 12 |
| S1 Profesi | 17 | 25 |
| Total | 67 | 100 |

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa karakteristik responden sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 35 responden (52%), berada pada umur 20-29 tahun, dengan jumlah responden 39 (58.2%) dan berpendidikan SMA/SMK/MA yaitu sebanyak 24 responden (36%).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap satu variabel terikat (Ghozali, 2015). Berikut hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized β | Coefficients Std. Error |
|------------------------------------|------------------------|-------------------------|
| (Constant) | 44,808 | 11,037 |
| X1 (<i>Knowledge Management</i>) | 0,600 | 0,180 |
| X2 (Pengembangan Karir) | -0,093 | 0,151 |

Tabel 2 menunjukkan nilai koefisien Beta (β) untuk masing-masing variabel, maka persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = 44,808 + 0,600 X1 - 0,093 X2$$

Keterangan:
Y = kinerja karyawan
X1 = *knowledge management*
X2 = pengembangan karir

Gambar 1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Berdasarkan uji regresi linier berganda, maka hasil analisis dapat diketahui bahwa Nilai konstanta diperoleh sebesar 44,808 yang berarti jika variabel X1 dan X2 dalam penelitian tidak ada atau diasumsikan bernilai 0, maka nilai konsisten dari variabel Y (kinerja karyawan) tetap sebesar 44,808. Nilai regresi variabel X1 bernilai positif sebesar 0,600 yang berarti bahwa apabila ada kenaikan satu satuan variabel X1 akan menyebabkan kenaikan pada variabel Y sebesar 0,600. Dan Nilai regresi variabel X2 bernilai negatif sebesar -0,093 yang berarti bahwa apabila setiap ada perubahan pada variabel X2 sebesar satu satuan akan menyebabkan perubahan pada variabel Y sebesar -0,093.

Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Pada penelitian ini, uji signifikan parsial (Uji T) dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji signifikan parsial (Uji T) dapat membuktikan pengaruh dari masing-masing variabel *knowledge management* (X1) dan pengembangan karir (X2) secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja karyawan (Y). Cara pengambilan keputusannya yaitu berdasarkan nilai t hitung atau berdasarkan nilai signifikansi variabel. Jika nilai Sig. < 0,05 maka artinya variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) atau H1 diterima.^{33,34}

Tabel 3. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

| Variabel | Sig. | Keterangan | Kesimpulan |
|----------|-------|-------------|---------------------------------|
| X1 | 0,001 | H1 diterima | X1 berpengaruh terhadap Y |
| X2 | 0,541 | H1 ditolak | X2 tidak berpengaruh terhadap Y |

Berdasarkan hasil uji signifikan parsial, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada variabel X1 sebesar 0,001. Nilai X1 lebih kecil dari standar nilai signifikansi 0,05. Hal ini berarti variabel *knowledge management* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H0 ditolak dan H1 diterima.

Variabel X2 memiliki nilai signifikansi sebesar 0,541 dari hasil uji signifikansi parsial. Nilai X2 ini lebih besar dari standar nilai signifikansi 0,05, maka hal ini berarti variabel pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H0 diterima dan H1 ditolak.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh dari semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.³⁵ Cara pengambilan keputusannya yaitu, jika nilai Sig. < 0,05 dan nilai F hitung > F tabel, maka variabel bebas berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji simultan signifikan dalam penelitian ini:

Tabel 4. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

| | <i>Sum of Squares</i> | DF | <i>Mean Square</i> | F | Sig. |
|-------------------|-----------------------|----|--------------------|-------|-------|
| <i>Regression</i> | 1390,440 | 2 | 695,220 | 8,368 | 0,001 |
| <i>Residual</i> | 5317,351 | 64 | 83,084 | | |
| Total | 6707,791 | 66 | | | |

Berdasarkan hasil uji F, dapat ditentukan bahwa DF1 yaitu 2 dan DF2 yaitu 64. Berdasarkan nilai DF1 dan DF2 dapat ditentukan nilai F tabel, yaitu sebesar 3,14 (Lampiran F tabel). Berdasarkan hasil uji F diatas, didapat bahwa nilai F hitung sebesar 8,368 > F tabel 3,14 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,001 (<0,05). Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersamaan) variabel *knowledge management* (X1) dan pengembangan karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel *knowledge management*, responden yang paling dominan menjawab sangat setuju sebanyak 61,19% (sangat setuju) yaitu pada item dengan pernyataan “Saya berdiskusi secara langsung dengan rekan kerja mengenai tugas dan pekerjaan unit kerja”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (karyawan SMEC) mengimplementasikan *knowledge management* pada aspek transfer/sharing knowledge melalui diskusi. Dengan kata lain implementasi *knowledge management* di SMEC dominan pada diskusi.

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh t hitung untuk variabel *knowledge management* (X1) adalah 3,333 lebih besar dari t tabel 1,66901 dengan nilai sig. 0,001 (<0,05). Hal ini berarti variabel *knowledge management* (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H1 diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Klinik Utama Spesialis Mata SMEC Manado. Pada hasil analisis regresi yang telah dilakukan, didapatkan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik *knowledge management*, maka kinerja karyawan akan semakin baik juga.

Berdasarkan hasil yang didapatkan, dapat terlihat bahwa Klinik Utama Spesialis Mata SMEC Manado telah menerapkan manajemen pengetahuan (*knowledge management*) yang kolektif kepada seluruh karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap karyawan di Klinik Utama Spesialis Mata SMEC Manado juga sudah menjalankan aktivitas proses *knowledge management* terlebih dalam proses pentransferan/berbagi ilmu.

Semenjak masa percobaan bahkan sampai sudah menjadi pegawai tetap, proses diskusi dan berbagi ilmu tetap dilakukan oleh seluruh anggota tim tiap unit sehingga kinerja karyawan semakin lebih baik. Hal ini juga sesuai dengan teori yang diungkapkan King (2009) di mana proses *knowledge management* akan mempengaruhi proses organisasional yang juga berpengaruh pada keluaran langsung dan berujung pada peningkatan kinerja organisasi (King, 2009).

Hasil penelitian di atas juga memperkuat penelitian di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta oleh Novealdi (2012), yang menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara *knowledge management* terhadap kinerja karyawan (Novealdi, 2012). Hasil ini serupa juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Kosasih dan Budiani (2007) serta Kandou, dkk (2016) yang menunjukkan bahwa *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Kokasih, 2007) (Kondou, 2007).

Kinerja karyawan akan mencapai hasil lebih maksimal apabila didukung *knowledge* (pengetahuan) yang dimilikinya (Torabi, 2016). Menurut Dalkir, *knowledge management* adalah sebuah koordinasi sistematis dalam sebuah organisasi yang mengatur sumber daya manusia, teknologi, proses dan struktur organisasi dalam rangka meningkatkan *value* melalui penggunaan ulang dan inovasi (Dalkar, 2011).

Perusahaan dapat mencapai kinerja terbaik dengan memfokuskan paling tidak pada tiga hal yang mendasar yaitu keluaran, pelanggan dan sumber-sumber daya. Ketiga faktor tersebut dibahas dalam konsep yang dikenal sebagai siklus *knowledge management* yang menekankan pada empat langkah utama yaitu: membangun pengetahuan, mempertahankan pengetahuan, mengelompokkan pengetahuan dan mengaplikasikan pengetahuan (Budiharjo, 2017).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan, atau pada usaha-usaha sosial dimana dia mendapatkan suatu balas jasa atau imbalan tertentu. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi pada era globalisasi saat ini, mendorong organisasi untuk mampu menganalisis dan mengantisipasi setiap perubahan lingkungan atau iklim bisnis dengan memberikan respon yang tanggap secara cepat, tepat, efektif, dan efisien. Oleh karena itu setiap organisasi dituntut untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan berkualitas untuk melakukan kegiatan operasional organisasi. *Knowledge management* dapat meningkatkan keahlian dan motivasi kerja sehingga mendorong peningkatan kinerja individu dan organisasi. Kinerja karyawan akan mencapai hasil lebih maksimal apabila didukung *knowledge* (pengetahuan) yang dimilikinya.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Mengacu pada hasil kuesioner yang dijalankan kepada responden, dalam variabel pengembangan karir, ada beberapa pernyataan dengan jawaban sangat setuju terendah, seperti pernyataan “Tingkat Pendidikan menentukan jabatan di Klinik Utama Spesialis Mata SMEC Manado”, “Pimpinan Klinik Utama Spesialis Mata SMEC Manado memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk pengembangan karir melalui pelatihan”, “Saya berhasrat untuk berpengalaman dalam pekerjaan di Klinik Utama Spesialis Mata SMEC Manado” dan “Prestasi kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan jenjang karir di Klinik Utama Spesialis Mata SMEC Manado”.

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan, didapatkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan dengan hasil uji T, diperoleh nilai t hitung untuk variabel pengembangan karir (X2) adalah -0,615 lebih kecil dari t tabel 1,66901 dengan nilai sig. 0,541 (>0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H1 ditolak dan H0 diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Klinik Utama Spesialis Mata SMEC Manado.

Proses pengembangan karir yang ada di Klinik Utama Spesialis Mata SMEC Manado terlihat masih belum berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari Klinik Utama Spesialis Mata SMEC Manado masih belum rutin memberikan pelatihan-pelatihan tambahan, baik itu dari dalam maupun dari luar klinik. Akibatnya, para karyawan kurang menggali lebih dalam lagi potensi atau kompetensinya di bidang masing-masing. Selain itu, dalam proses penjenjangan karir, pemberian penghargaan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja, masih belum berjalan secara menyeluruh. Seperti penentuan beberapa kepala unit tertentu, masih mengacu pada asas senioritas, sehingga karyawan lainnya pun belum tentu bersemangat dalam berupaya meningkatkan kinerjanya masing-masing. Kurangnya hasrat dari para karyawan untuk lebih berpengalaman dalam bidang pekerjaannya juga menjadi salah satu faktor terhambatnya

pengembangan karir di Klinik Utama Spesialis Mata SMEC Manado yang berakibat pada kurangnya kinerja karyawan.

Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada karyawan di Rumah Sakit Umum Banjarnegara oleh Fathurrahman (2013), yang menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Banjarnegara (Fathurrahman, 2015). Hasil serupa juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Massie dkk (2015) serta Shaputra dan Hendriani (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak ada pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai (Masiie, 2015) (Shaputra, 2015).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Salah satunya adalah pengembangan karir, sehingga karyawan berupaya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik (Febriansyah, 2016). Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan, mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan berupa kinerja yang baik. Pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya (Marwansyah, 2014).

Jika pengembangan karir dilaksanakan dengan baik, maka setiap karyawan akan berupaya untuk mencapai kinerja yang sebaik-baiknya, sehingga pada gilirannya akan mempunyai kesempatan pengembangan karir yang pada akhirnya dapat mendukung pencapaian organisasi yang telah ditetapkan. Selain itu pimpinan hendaknya juga lebih memberikan perhatian berupa penghargaan yang dapat diwujudkan dalam bentuk pujian atas prestasi atau bonus yang dapat membuat karyawan mau bekerja lebih giat untuk mencapai pengembangan karir yang diinginkan.

Pengaruh *Knowledge Management* dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara bersamaan yang diperoleh dari uji signifikan simultan (uji F), didapati bahwa nilai F hitung (8,368) lebih besar dari F tabel (3,14) dan nilai signifikansi yang didapat 0,001 ($<0,05$), sehingga hasil penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *knowledge management* (X1) dan pengembangan karir (X2) secara simultan atau bersama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja awai (Y).

Pada hasil hitung koefisien determinasi, diketahui bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,207, maka memiliki arti bahwa *knowledge management* dan pengembangan karir memiliki pengaruh sebesar 20,7% terhadap kinerja karyawan di Klinik Utama Spesialis Mata SMEC Manado. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan di oleh Legina dan Machasin (2017) yang mana manajemen pengetahuan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (PERSERO) Kanwil II Pekanbaru (Legina, 2017). Zulpriyadi dkk (2022) juga menjelaskan dalam penelitiannya yang mana pengembangan karir dan *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada ITB Novel Indonesia (Zulpriyadi, 2022).

Pengaruh sebesar 20,7% yang didapatkan pada hasil perhitungan koefisien determinasi di atas, menandakan masih terdapat sebesar 79,3% faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di luar penelitian ini. Seperti pada penelitian Setyabudi (2018), menunjukkan adanya pengaruh faktor pengembangan karir dan *self-efficacy* secara bersamaan sebesar 13,4% terhadap kinerja (Setyabudi, 2007). Narasiang (2023) juga dalam penelitiannya mendapatkan pengaruh faktor fisik lingkungan dan non-fisik lingkungan kerja secara bersamaan sebesar 50,7% terhadap kinerja pegawai ((Nurasiang, 2023). Secara teoretik, terdapat juga beberapa faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja/prestasi kerja di antaranya faktor kemampuan

(*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan (*ability*) tersebut mencakup pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan karyawan (*skill*) ((Mangkunegara, 2005). Selain itu, berdasarkan pendapat Kasmir (2016), Wirawan (2015), dan Siagian (2002) juga menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan sebagainya (Kasmir, 2016) (Wirawan, 2015) (Siagian, 2002).

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintahan atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya tersebut. Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin (Ratnasari, 2017).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Variabel *knowledge management* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Utama Spesialis Mata SMEC Manado dengan nilai signifikansi 0,001 ($<0,05$). *Knowledge management* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga apabila semakin baik *knowledge management*, maka kinerja karyawan akan semakin baik juga. Variabel pengembangan karir memiliki nilai signifikansi 0,541 ($>0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Klinik Utama Khusus Mata SMEC Manado. *Knowledge management* dan pengembangan karir secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Utama Spesialis Mata SMEC Manado.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada seluruh responden penelitian serta seluruh pihak yang telah terlibat baik langsung maupun tidak langsung sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Wibowo. (2011). *Manajemen Perubahan, Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Edisi ke 2*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Deesler, G. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-10*. Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Jakarta.
- Legina, M & Machasin. (2017). *Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Pembelajaran Organisasional Terhadap Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. 9(1). 700-707.
- Asriwati, dkk. (2021). *Pengaruh Faktor Knowledge Management Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Haji Medan Tahun 2020*. Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia. 6(4). 1984-1595.
- Warouw, B & Kawet, L. (2014). *Knowledge Management Terhadap Kinerja Operasional Pada PT. BN (Persero) Tbk. Cabang Manado*. Jurnal EMBA. 2(1). 234-242.

- Setyabudi. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Dr. Mohamad Saleh Probolinggo). *Skripsi*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Syahputra, M. & Tanjung, H. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. 3(2). 283-295.
- King, W. R. (2009). *Knowledge Management and Organizational Learning*. *Annals of Informational System*. London: Springer.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Gibson, I. & Donnely. (2010). *Organisasi dan manajemen*. Edisi terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Fahmy. (2011). *Manajemen Kinerja: teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Priansa, J. D. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Servin, G. (2005). *ABC of Knowledge Management*. NHS National Library for Health: Knowledge Management Specialist Library.
- Budihardjo, A. (2017). *Knowledge Management Efektif Berinovasi Meraih Sukses*. Jakarta: Prasetya Mulya.
- Shofa. (2013). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Room Division Hotel Patra Jasa Semarang*.
- Wahyudi, B. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Bandung: Sulita.
- Handoko, T. H. (2007). *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM.
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 9 Tahun 2014.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Muhammad, F & Djaali. (2003). *Metodologi Penelitian Sosial (Bunga Rampai)*. Jakarta: Restu Agung.
- Sugiyono. (2009). *Statistik Umum Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Oei, I. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Subagyo, J. P. (2006). *Metode Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wicaksono, P. (2010). Pengaruh Motivasi, Pola Kepemimpinan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Survey di PT PLN Persero Area Pelayanan dan Jaringan Surakarta). *Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sujarweni, V dan Endrayanto, P. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Ghozali, I (2011), *Aplikasi analisis multivariat dengan program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Novealdi, (2012). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta. Undergraduate thesis. Yogyakarta: UPN VETERAN.

- Kosasih, N. & Budiani, S. (2007). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel*. Jurnal Manajemen Perhotelan. 3(2). 80-88.
- Kandou, dkk. (2016). *Pengaruh Knowledge Management, Skill dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank SULUTGO Kantor Pusat di Manado)*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. 16(01). 147-158.
- Torabi, M.H.R., Kyani, A., & Hussein, F. (2016). *An Investigation of the Impact of Knowledge Management on Human Resource Performance in Management of Keshavarzi Bank Branches in Tehran*. Procedia - Social and Behavioral Sciences.
- Dalkir, K. (2011). Measuring the impact of social media: Connection, communication and collaboration. In *Social knowledge: using social media to know what you know* (pp. 24-36). IGI Global.
- Fathurrahman, Z. (2013). Analisis Pengaruh Disiplin, Motivasi, Pengembangan Karir dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan RSUD di Banjarnegara. *Naskah Publikasi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Massie, dkk. (2015). *Pengaruh Pencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. 15(05). 635-645.
- Shaputra, A. & Hendriani, S. (2015). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Kantor Wilayah Pekanbaru*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. VII(1).
- Febriansyah, R. E. (2016). *Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karir dan komitmen karir sebagai variabel intervening*. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung: ALFABETA.
- Zulpriyadi, dkk. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi Dosen, dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Dosen pada ITB Nobel Indonesia*. Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia. 3(5). 845-857.
- Narasiang, B. (2023). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Kota Manado. *Tesis*. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S.P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia: kepemimpinan organisasi dan perilaku administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Ratnasari dan Langgeng, S. (2017). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Unggul Pangestu Nirmana.