

## Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Inovasi: Studi Kasus Perusahaan Manufaktur Indonesia

**JMSAB**  
**253**

**Bonar Bangun Jeppri Napitupulu<sup>1\*</sup>, Muhammad Johan<sup>2\*</sup>, Gusti Nyoman Budiadnyana<sup>3\*</sup>, Dhaniel Hutagalung<sup>4\*</sup>, Multi Nadeak<sup>5\*</sup>**

Research Paper

<sup>1,2,4</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Insan Pembangunan

<sup>3</sup>STMIK Insan Pembangunan

<sup>5</sup>Sekolah Tinggi Teknologi Bandung

*Management*

### Abstract

The purpose of this study was to investigate the practice and effect of knowledge management processes (with the dimensions of knowledge acquisition, knowledge dissemination, and knowledge application) on innovation performance in the manufacturing industry. The Partial Least Square (PLS) approach was used to analyze the data obtained from 170 managerial employees of a manufacturing company in Tangerang, Indonesia. The results obtained indicate that all dimensions of the knowledge management process positively and significantly affect innovation performance. This new study proposes a model to build and manage the personal innovation performance of employees in the Indonesian manufacturing industry through a knowledge management process, with strengthening on the dimensions of knowledge acquisition, dissemination, and application. This research can pave the way to increase the readiness of Indonesian manufacturing industry employees to win a global competition in the era of industrial revolution 4.0. Finally, based on the findings obtained, recommendations and suggestions for further research have been given to further discuss this research.

Received: 13 Apr 2021

Accepted: 20 Jun 2021

Online: 30 Jun 2021

**Kata kunci:** knowledge acquisition, knowledge application, knowledge dissemination, proses knowledge management.



### Corresponding Author:

Bonar Bangun Jeppri Napitupulu  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Insan Pembangunan  
Email: [jemhrd@gmail.com](mailto:jemhrd@gmail.com)

Jurnal Manajemen Strategi  
dan Aplikasi Bisnis,  
Vol 4, No. 1, 2021,  
pp. 253 - 268

© The Author(s) 2021

DOI: <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.319>

eISSN 2655-237X



CC BY: This license allows reusers to distribute, remix, adapt, and build upon the material in any medium or format, so long as attribution is given to the creator. The license allows for commercial use.

## **PENDAHULUAN**

Mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi menjadi tugas manajemen yang makin tidak mudah di era Revolusi Industri 4.0 ini, karena beberapa faktor seperti perkembangan teknologi yang pesat, perubahan preferensi dan kebutuhan pelanggan, serta persaingan yang terus meningkat. Akibatnya, organisasi berusaha untuk mengadopsi dan menyesuaikan beberapa strategi (misalnya, manajemen pengetahuan, dan inovasi) yang memiliki efektivitas dalam mencapai tingkat kinerja yang tinggi telah dibuktikan (Asbari, Purba, et al., 2021; Asbari & Novitasari, 2020b; Kamar et al., 2020; Novitasari et al., 2021; Novitasari & Asbari, 2020; Singgih et al., 2020). Di antara strategi tersebut, inovasi adalah dianggap oleh beberapa studi sebagai sumber utama keunggulan kompetitif organisasi (Asbari, Chi Hyun, Wijayanti, Imelda, & Purwanto, 2020; Asbari, Fayzhall, et al., 2020; Asbari, Hyun, Wijayanti, Winanti, Fayzhall, et al., 2020; Asbari & Novitasari, 2020a, 2021; Fayzhall et al., 2020; Goestjahjanti et al., 2020; Novitasari, Yuwono, et al., 2020; Suprapti et al., 2020). Selanjutnya, kemampuan untuk memanfaatkan inovasi merupakan mesin utama dan pendorong pertumbuhan ekonomi (Agistiawati et al., 2020; Hutagalung et al., 2020). Menurut Asbari, Prasetya, et al. (2021); Asbari, Wijayanti, et al. (2020), ekonomi modern sedang dan terus dibangun oleh ide-ide yang diterjemahkan menjadi keluaran kreatif. Oleh karena itu, peningkatan kinerja inovasi menjadi pilihan yang tak terhindarkan bagi organisasi dalam lingkungan sekarang yang sangat kompetitif.

Kurangnya pengetahuan sebagai faktor penghambat inovasi menjadi perhatian penelitian ini karena menjadi penghambat kinerja inovasi perusahaan manufaktur di Indonesia. Hambatan tersebut melalui berbagai bentuk seperti kurangnya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, kurangnya informasi tentang teknologi, kurangnya informasi tentang pasar, dan kesulitan dalam menemukan mitra kerja sama untuk inovasi (Fikri et al., 2020; Novitasari, Kumoro, et al., 2020; Nugroho et al., 2021; Putra et al., 2020, 2021). Jadi, peran penting dari manajemen pengetahuan membutuhkan penelitian yang menyelidiki "bagaimana" dan "seberapa besar" peran manajemen pengetahuan dalam meningkatkan inovasi. Secara empiris, penelitian pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja inovasi masih belum massif dan pengaruh ini masih lemah dan belum dapat disimpulkan (Hung et al., 2010). Oleh karena itu, meneliti kembali pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja inovasi akan memberikan dasar yang kuat yang membantu para pengambil keputusan untuk menjawab pertanyaan kritis ini: 'bagaimana' perusahaan kita bisa menjadi inovatif?

Masalah dan kesenjangan literatur yang disebutkan di atas memotivasi penelitian ini untuk menyelidiki efek manajemen pengetahuan terhadap kinerja inovasi. Tujuan dari penelitian ini, yang diharapkan dapat mengurangi ketidakpastian tentang hubungan ini. Oleh karena itu, pertanyaan penelitian utama dalam penelitian ini adalah: Apakah proses manajemen pengetahuan mempengaruhi kinerja inovasi? Dengan menjawab pertanyaan ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi baik bagi akademisi maupun praktisi, karena mereka akan mengurangi kesenjangan dalam literatur relevan yang telah diidentifikasi di atas (Ooi, 2009). Selanjutnya hasil studi tersebut akan membantu manajer manufaktur untuk mengatasi salah satu faktor penghambat utama kinerja inovasi, diwakili oleh kurangnya pengetahuan.

Untuk melakukannya, praktik manajemen pengetahuan telah diidentifikasi berdasarkan beberapa studi sebelumnya. Manajemen pengetahuan, telah diakui melalui tiga proses seperti yang dikemukakan oleh Darroch (2005) yaitu *knowledge acquisition*, *knowledge dissemination*, dan *knowledge application*. Penelitian ini diselenggarakan sebagai berikut: dimulai dengan pembahasan tentang hubungan antar variabel, dan kemudian hipotesis penelitian diperkenalkan. Bagian selanjutnya menjelaskan metode penelitian, analisis data, dan hasil, sedangkan bagian terakhir menyajikan kesimpulan, batasan kajian dan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.

## **TINJAUAN LITERATUR**

Manajemen pengetahuan yang efektif telah diidentifikasi dalam literatur sebagai salah satu metode untuk meningkatkan kinerja inovasi (Asbari et al., 2019; Asbari, Wijayanti et al., 2020; Basuki et al., 2020; Singgih et al., 2020). Sebelumnya, Carneiro (2001) menekankan bahwa manajemen pengetahuan dinilai sebagai konsep penting yang menjadi antededen kinerja inovasi. Menurut Plessis (2007), ada tiga pendorong utama penerapan manajemen pengetahuan dalam inovasi: Kekuatan pendorong pertama manajemen pengetahuan dalam inovasi saat ini adalah menciptakan, membangun, dan memelihara keunggulan kompetitif. Ini dapat dilakukan melalui pemanfaatan pengetahuan dan praktik kolaboratif. Namun, ini menjadi semakin kompleks dan sulit karena kebutuhan pelanggan yang berubah, tekanan kompetitif dan perubahan teknologi yang sangat cepat. Oleh karena itu, banyak organisasi telah mulai bekerja secara kolaboratif melintasi batas-batas organisasi guna memastikan inovasi yang berkelanjutan dan keunggulan yang kompetitif. Manajemen pengetahuan dapat memfasilitasi kolaborasi tersebut, dimana pengetahuan dan keterampilan diperoleh melalui kolaborasi dianggap sebagai cara yang efektif dan efisien menuju inovasi yang sukses (Plessis, 2007).

Kekuatan pendorong kedua dari peran manajemen pengetahuan terhadap kinerja inovasi adalah bahwa pengetahuan merupakan sumber daya yang dapat dimanfaatkan untuk mengurangi kompleksitas dalam kinerja inovasi. Oleh karena itu, mengelola pengetahuan sebagai sumber daya menjadi sangat penting dan genting (Plessis, 2007). Inovasi sangat bergantung pada ketersediaan pengetahuan. Karenanya, kompleksitas yang diciptakan oleh kekayaan pengetahuan harus dikenali dan dikelola (Darroch & McNaughton, 2002). Beberapa penulis telah menyetujui bahwa manajemen pengetahuan merupakan mekanisme di mana kompleksitas inovasi dapat diatasi (Dickel & de Moura, 2016; García-Álvarez, 2015; Martín-de Castro, 2015; Obeidat et al., 2016). Ini membantu tidak hanya dalam mengelola pengetahuan baru yang diciptakan melalui proses inovasi, melainkan juga membantu mengelola pengetahuan yang ada sebagai sumber daya yang dapat digunakan sebagai masukan terhadap proses inovasi (Plessis, 2007).

Kekuatan pendorong ketiga dari peran manajemen pengetahuan terhadap kinerja inovasi adalah integrasi pengetahuan internal dan eksternal, yang menjadi lebih tersedia dan dapat diakses oleh organisasi (Plessis, 2007). Ini menyiratkan bahwa pengetahuan dapat dipertukarkan, dibagikan, dikembangkan, disempurnakan, dan tersedia di mana dan kapan pun dibutuhkan. Oleh karena itu, integrasi pengetahuan melalui platform manajemen pengetahuan, alat dan proses harus memfasilitasi refleksi dan dialog sehingga memungkinkan terjadinya pembelajaran pada pribadi dan inovasi pada organisasi. Oleh

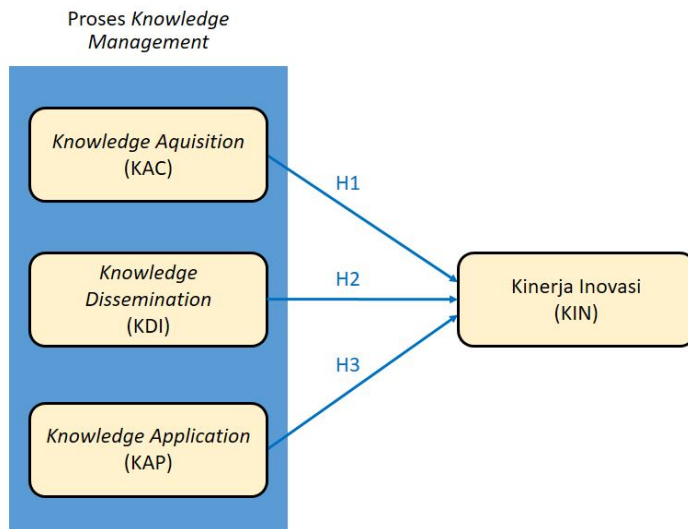
karena itu, hal ini membutuhkan keterkaitan antara kemampuan adaptasi dan dinamika representasi informasi bisnis dengan pengetahuan. Oleh karena itu, integrasi pengetahuan sangat penting secara efektif didorong oleh informasi dan manajemen pengetahuan, yang pada gilirannya mendukung inovasi. Jika tidak, organisasi mungkin akan gagal memanfaatkan pengetahuan sebagai sumber inovasi (Plessis, 2007).

Proses manajemen pengetahuan (yang diwakili oleh proses memperoleh informasi yang berharga, menyebarkan pengetahuan ke seluruh anggota organisasi dan membuatnya tersedia kapanpun untuk para pengguna, dan menerapkan pengetahuan ini dengan cara komersial) telah dianggap sebagai anteseden kritis yang berkontribusi untuk memberikan landasan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja inovasi organisasi (Martín-de Castro, 2015; Obeidat et al., 2016). Penelitian sejenis di Indonesia, khususnya pada industri manufaktur masih sangat sedikit ditemui dalam riset ilmiah empiris. Untuk itu, keberadaan dan pengembangan studi ini sangat penting dan genting guna mempersiapkan para pelaku dan pemain industri manufaktur untuk memenangkan persaingan di dunia industri yang makin volatile (bergejolak), uncertain (tidak pasti), complex (kompleks), dan ambigüe (tidak jelas), yang dikenal dengan istilah VUCA (Latif & Ahmad, 2020; Sathyanarayan & Lavanya, 2018). Sejalan dengan pembahasan di atas, penelitian ini mengusulkan hipotesis utama berikut: Proses manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja inovasi. Dengan pengembangan sub-hipotesis sebagai berikut:

*H1: Proses knowledge acquisition berpengaruh signifikan terhadap kinerja inovasi.*

*H2: Proses knowledge dissemination berpengaruh signifikan terhadap kinerja inovasi.*

*H3: Proses knowledge application berpengaruh signifikan terhadap kinerja inovasi.*



**Gambar 1.**  
*Model Konseptual Penelitian*

## METODE PENELITIAN

### Pengumpulan data

Menurut Creswell & Creswell (2017), jika tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan pengaruh antar variabel yang diteliti, maka pendekatan kuantitatif adalah yang terbaik. Metode penelitian kuantitatif adalah cocok dalam menguji teori dan hipotesis melalui penggunaan seperangkat alat statistik (Creswell & Creswell, 2017). Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan metode survei untuk menguji hipotesis yang dirumuskan. Oleh karena itu, diadopsi kuesioner digunakan sebagai instrumen untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan. Populasi penelitian terdiri dari 170 karyawan sebuah industri manufaktur di Kota Seribu Industri Tangerang. Seperti yang disarankan dan diadopsi oleh penelitian sebelumnya, responden yang sesuai dari penelitian ini adalah para pengatur di perusahaan, mulai kepala regu, hingga manajer puncak, karena mereka memegang posisi kritis dalam organisasi yang memungkinkan mereka mampu memberikan informasi yang dapat dipercaya mengenai lingkungan dasar dan karakteristik organisasi mereka (Hung et al., 2010). Dengan menggunakan *simple random sampling*, 200 kuesioner dikirim secara online kepada populasi. 170 kuesioner dikembalikan dan valid, yang membentuk tingkat tanggapan 85%. Menurut Roscoe's (1975) *rule of thumb* mengemukakan bahwa ukuran sampel adalah lebih dari 30 dan kurang dari 500 sesuai untuk sebagian besar penelitian, oleh karena itu, sampel diperoleh ukuran untuk penelitian ini dianggap sesuai.

### Pengukuran dan Skala

Karena sifat penelitian ini yang melibatkan efek dependen antara konstruk laten dan variabel manifes, model pengukuran reflektif cocok untuk penelitian ini (Hair Jr et al., 2017). Semua item yang diadopsi dinilai pada skala Likert lima poin dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Kinerja inovasi diukur dengan menggunakan tujuh item (KIN1-KIN7) dari Cavusgil et al. (2003) dan Prajogo & Hong (2008), serta telah divalidasi oleh (Yusr et al., 2017). Sedangkan untuk mengukur proses manajemen pengetahuan dalam organisasi, dua belas item diadaptasi dari Darroch (2003) dan Gold et al. (2001), serta telah divalidasi oleh (Yusr et al., 2017). Dua belas item tersebut didistribusikan ke dalam tiga dimensi seperti yang dikemukakan oleh Darroch (2003), yakni dimensi *knowledge acquisition* sebanyak 3 item (KAC1-KAC3), dimensi *knowledge dissemination* sebanyak 5 item (KDI1-KDI5), dimensi *knowledge application* sebanyak 4 item (KAP1-KAP4).

Penelitian pendahuluan terhadap 30 responden dilakukan untuk memastikan keandalan dan validitas pengukuran di atas dalam konteks karyawan manufaktur di Indonesia. Hasil studi percontohan menunjukkan bahwa konsistensi internal konstruk utama berkisar antara 0.79 hingga 0.87, yang melebihi ambang batas 0.70 seperti yang disarankan oleh (J. F. Hair et al., 2014).

### Analisis data

Teknik statistik paling populer di bawah Structural Equation Model SEM adalah berbasis kovarian pendekatan (CB-SEM) dan teknik kuadrat terkecil parsial berbasis varian (PLS-SEM) (Sarstedt et al., 2014). Namun, PLS-SEM akhir-akhir ini mendapat perhatian yang luas di banyak orang disiplin ilmu seperti pemasaran, manajemen strategis, sistem informasi manajemen, dan cabang keilmuan lainnya (Hair et al., 2012). Kemampuan PLS-SEM untuk menangani permasalahan *problematic modelling* yang biasa terjadi di lingkungan social

ilmu pengetahuan seperti karakteristik data yang tidak biasa (misalnya data non-normal) dan model yang sangat kompleks adalah alasan penting di balik peningkatan penggunaan pendekatan ini. Mengingat keuntungan dari pendekatan ini, penelitian ini menggunakan PLS-SEM untuk menguji secara keseluruhan dari hipotesis yang diajukan. Perangkat lunak SmartPLS dilakukan untuk mengevaluasi masing-masing *outer model* dan *inner model*. Pengujian *outer model* dilakukan untuk memastikan keandalan dan validitas pengukuran, sedangkan hipotesis yang diperkenalkan diperiksa melalui *inner model*.

**Tabel 1.**  
*Daftar Item Penelitian*

Notasi	Item
<b>Knowledge Acquisition (KAC)</b>	
KAC1	Perusahaan kami memiliki proses untuk menghasilkan pengetahuan baru dari pengetahuan yang sudah ada
KAC2	Perusahaan kami memiliki proses untuk memperoleh pengetahuan tentang produk baru dalam industri kami
KAC3	Perusahaan kami memberikan penghargaan kepada karyawannya yang menyajikan informasi dan pengetahuan baru
<b>Knowledge Dissemination (KDI)</b>	
KDI1	Perusahaan kami memiliki mekanisme untuk penyaringan, pencatatan silang dan integrasi sumber dan jenis pengetahuan yang berbeda
KDI2	Perusahaan kami menggunakan database, repositori dan aplikasi teknologi informasi untuk menyimpan pengetahuan agar mudah diakses oleh semua karyawan
KDI3	Dalam perusahaan kami, informasi tentang pasar didistribusikan secara bebas
KDI4	Perusahaan kami mengirimkan laporan tepat waktu dengan informasi yang sesuai ke departemen fungsional
KDI5	Perusahaan kami memiliki banyak informasi terdokumentasi tentang keberhasilan dan kegagalan pengembangan produk
<b>Knowledge Application (KAP)</b>	
KAP1	Perusahaan kami merespon dengan cepat kebutuhan pelanggan
KAP2	Perusahaan kami menanggapi dengan cepat perubahan teknologi
KAP3	Perusahaan kami menanggapi dengan cepat setiap tindakan pesaing
KAP4	Perusahaan kami fleksibel dan realistis dalam mengubah produk, proses dan strategi kami
<b>Kinerja Inovasi (KIN)</b>	
KIN1	Jumlah pengenalan produk baru kami cukup tinggi dibandingkan dengan pesaing lain

KIN2	Dibandingkan kompetitor lain, perusahaan kami lebih cepat dalam menghadirkan produk yang baru ke pasar
KIN3	Perusahaan kami mendorong ide-ide baru yang dihadirkan untuk mengembangkan kinerja
KIN4	Perkenalan produk baru kami telah meningkat selama 5 tahun terakhir
KIN5	Perusahaan kami mengubah metode produksi dengan kecepatan tinggi dibandingkan dengan yang lain pesaing
KIN6	Daya saing teknologi perusahaan kami tinggi
KIN7	Selama lima tahun terakhir, perusahaan kami telah mengembangkan banyak pendekatan manajemen baru

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Total ada 170 karyawan yang berpartisipasi. Terbanyak adalah laki-laki (69%), kemudian wanita (31%). Mereka memiliki kelompok umur yang berbeda-beda, di bawah 30 tahun (25%), berkisar antara 30-40 tahun (47%), dan lebih dari 40 tahun (28%). Masa kerja sebagai karyawan juga beragam, sebagian di antaranya di bawah 5 tahun (36%), berkisar antara 5-10 tahun (48%), dan lebih dari 10 tahun (16%). Pendidikan mayoritas diploma/sarjana (94%) kemudian SMA/SMK (6%).

**Table 2.**

*Deskripsi Sampel*

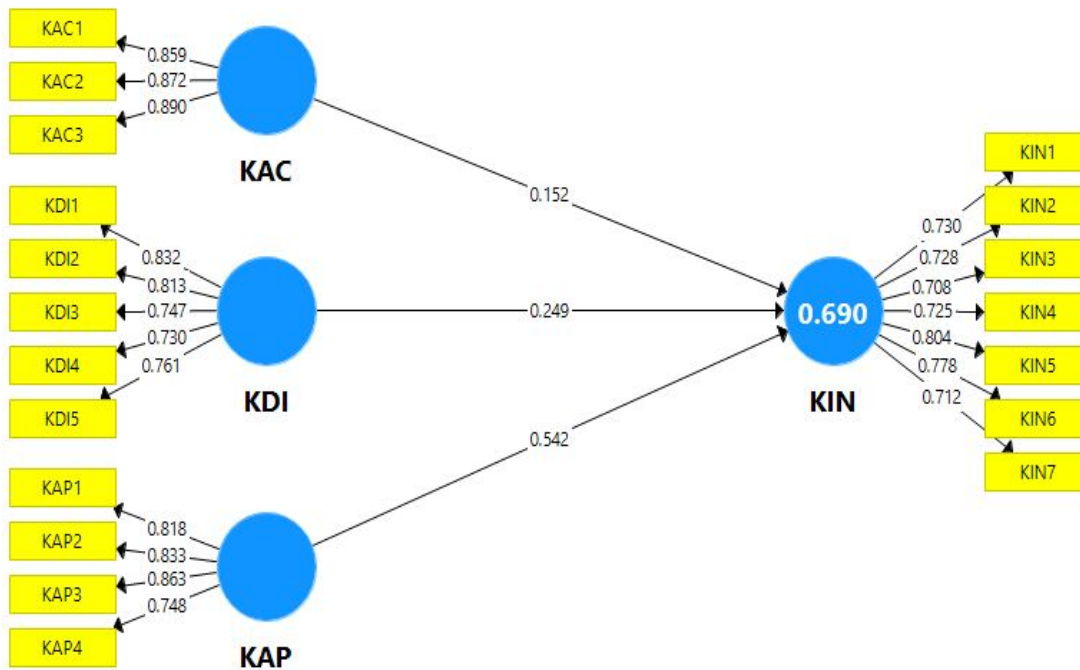
	Kriteria	Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	117	69%
	Wanita	53	31%
Usia (per Maret 2021)	< 30 tahun	43	25%
	30 - 40 tahun	79	47%
	> 40 tahun	48	28%
Masa kerja sebagai karyawan	< 5 tahun	61	36%
	5-10 tahun	82	48%
	> 10 tahun	27	16%
Ijazah tertinggi	Diploma/Sarjana	160	94%
	SMA/SMK	10	6%

Sumber: data lapangan, diolah

Tahap pengujian model pengukuran meliputi pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan. Sementara untuk menguji reliabilitas konstruk digunakan *nilai cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Hasil analisis PLS dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian jika seluruh indikator dalam model PLS telah memenuhi syarat validitas konvergen, validitas deskriminan dan uji reliabilitas.

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* masing-masing indikator terhadap konstraknya. Pada sebagian besar referensi, bobot faktor sebesar 0.5 atau lebih dianggap memiliki validasi yang cukup kuat untuk menjelaskan konstruk laten (Chin, 1998; Ghazali, 2014; Hair et al., 2010). Pada penelitian ini batas

minimal besarnya *loading factor* yang diterima adalah 0.7, dan dengan syarat nilai AVE setiap konstruk > 0.5 (Ghozali, 2014). Setelah melalui pengolahan SmartPLS 3.0, seluruh indikator atau item penelitian telah memiliki nilai *loading factor* di atas 0.7 dan nilai AVE di atas 0.5. Model fit atau valid dari penelitian ini bias dilihat pada Gambar 2. Jadi dengan demikian, validitas konvergen dari model penelitian ini sudah memenuhi syarat. Nilai loadings, cronbach's alpha, composite reliability dan AVE setiap konstruk selengkapnya dapat dilihat Gambar 2 dan Tabel 3.



**Gambar 2.**  
*Model Penelitian Valid*

**Tabel 3.**  
*Items Loadings, Cronbach's Alpha, Composite Reliability, and Average Variance Extracted (AVE)*

Variables	Items	Loadings	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
<i>Knowledge Aquisition (KAC)</i>	KAC1	0.859	0.845	0.906	0.763
	KAC2	0.872			
	KAC3	0.890			
<i>Knowledge Dissemination (KDI)</i>	KDI1	0.831	0.836	0.884	0.605
	KDI2	0.813			
	KDI3	0.747			
	KDI4	0.730			
	KDI5	0.761			



<i>Knowledge Application (KAP)</i>	KAP1	0.818	0.833	0.889	0.667
	KAP2	0.833			
	KAP3	0.863			
	KAP4	0.748			
Kinerja Inovasi (KIN)	KIN1	0.730	0.863	0.895	0.550
	KIN2	0.728			
	KIN3	0.708			
	KIN4	0.725			
	KIN5	0.804			
	KIN6	0.778			
	KIN7	0.712			

Sumber: data lapangan, diolah

*Discriminant validity* dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel laten lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika nilai kuadrat AVE masing-masing konstruk eksogen (nilai pada diagonal) melebihi korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya (nilai di bawah diagonal) (Ghozali, 2014). Hasil pengujian *discriminant validity* adalah dengan menggunakan nilai kuadrat AVE, yakni dengan melihat Fornell-Larcker Criterion Value diperoleh sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4. Hasil uji validitas deskriminan pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki nilai akar kuadrat AVE di atas nilai korelasi dengan konstruk laten lainnya (melalui kriteria Fornell-Larcker).

**Tabel 4.**  
*Discriminant Validity*

Variabel	KAC	KAP	KDI	KIN
<i>Knowledge Aquisition (KAC)</i>	<b>0.874</b>			
<i>Knowledge Application (KAP)</i>	0.640	<b>0.817</b>		
<i>Knowledge Dissemination (KDI)</i>	0.497	0.626	<b>0.778</b>	
Kinerja Inovasi (KIN)	0.623	0.695	0.664	<b>0.741</b>

Sumber: data lapangan, diolah

Demikian juga nilai cross-loading seluruh item dari suatu indikator lebih besar dari item indikator lainnya sebagaimana disebut pada Tabel 4, sehingga dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi validitas deskriminan (Fornell & Larcker, 1981). Selanjutnya, evaluasi kolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada kolinearitas dalam model. Untuk menemukan collinearity, diperlukan penghitungan VIF dari setiap konstruk. Jika skor VIF lebih tinggi dari 5, maka model tersebut memiliki *collinearity* (Hair et al., 2014). Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 5, semua skor VIF lebih kecil dari 5, artinya bahwa model ini tidak memiliki masalah *collinearity*.

**Tabel 5.**  
*Collinearity Statistics (VIF)*

Variabel	KAC	KAP	KDI	KIN
<i>Knowledge Aquisition (KAC)</i>				1.738
<i>Knowledge Application (KAP)</i>				2.154
<i>Knowledge Dissemination (KDI)</i>				1.689

Sumber: data lapangan, diolah

Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari masing-masing konstruk. Nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang disarankan adalah lebih dari 0.7 (Ghozali, 2014). Hasil uji reliabilitas pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.7 (> 0.7). Kesimpulannya, seluruh konstruk telah memenuhi reliabilitas yang dipersyaratkan.

**Tabel 6.**  
*Nilai R Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Inovasi (KIN)	0.690	0.685

Sumber: data lapangan, diolah

Pengujian hipotesis dalam PLS disebut juga sebagai uji inner model. Uji ini meliputi uji signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung serta pengukuran besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Untuk mengetahui pengaruh proses *knowledge management* terhadap kinerja inovasi karyawan dibutuhkan uji pengaruh. Uji pengaruh dilakukan dengan menggunakan uji t-statistik dalam model analisis *partial least squared* (PLS) dengan menggunakan bantuan *software* SmartPLS 3.0. Dengan teknik *bootstrapping*, diperoleh nilai *R Square* dan nilai uji signifikansi sebagaimana Tabel 6 dan Tabel 7 di bawah ini:

**Tabel 7.**  
*Hypotheses Testing*

Hypotheses	Relationship	Beta	SE	T Statistics	P-Values	Decision
H1	KAC -> KIN	0.152	0.071	2.161	0.031	Didukung
H2	KDI -> KIN	0.249	0.055	4.489	0.000	Didukung
H3	KAP -> KIN	0.542	0.060	9.087	0.000	Didukung

Sumber: data lapangan, diolah

Berdasarkan Tabel 6 di atas, nilai *R Square* kinerja inovasi (KIN) sebesar 0.690 yang berarti bahwa variable kinerja inovasi (KIN) mampu dijelaskan oleh variabel proses manajemen pengetahuan dengan ketiga dimensi yang diukur, yakni *knowledge acquisition* (KAC), *knowledge dissemination* (KDI), dan *knowledge application* (KAP) sebesar 69.0%, sedangkan sisanya sebesar 31% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sedangkan Tabel 7 menampilkan *t-statistics* dan *p-values* yang menunjukkan pengaruh antar variable penelitian yang telah disebutkan. Alhasil, melihat nilai *R Square* sebesar 69% di atas, berarti korelasi pengaruh ketiga dimensi proses *knowledge management* terhadap kinerja inovasi bersifat kuat (Wiratna, 2014).

## **Pembahasan**

Berdasarkan tinjauan komprehensif dari literatur yang relevan, penelitian ini mengusulkan model structural hubungan di antara sejumlah domain berbeda di dunia bisnis saat ini, yaitu proses manajemen pengetahuan dan kinerja inovasi. Intinya, studi ini berusaha untuk menyelidiki dan memperjelas peran proses manajemen pengetahuan dalam meningkatkan kinerja inovasi. Persepsi karyawan perusahaan manufaktur di Tangerang Indonesia menjadi sumber informasi untuk menguji hipotesis dan model yang digunakan dalam penelitian. Hasil penelitian ini memberikan sebuah bukti empiris bahwa proses manajemen pengetahuan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja inovasi. Hasil tersebut didukung oleh Darroch (2005) yang menganggap pengetahuan manajemen sebagai proses yang diperlukan untuk mencapai kinerja inovasi yang diinginkan. Analisis lebih lanjut yang dilakukan oleh penelitian ini menentukan ketiga proses manajemen pengetahuan (yaitu, *knowledge acquisition*, *knowledge dissemination*, dan *knowledge application*) berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja inovasi. Kesimpulan ini, sejalan dengan Hung et al. (2010) berpendapat bahwa *output* utama dari proses manajemen pengetahuan adalah pengetahuan, dan bahwa keluaran ini bukan yang ditargetkan akhir, melainkan, sebagai alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan yaitu meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan. Temuan studi ini juga didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya (Afriyie et al., 2019a, 2019b; Asbari, Wijayanti, Hyun, Purwanto, Santoso, et al., 2020; Del Giudice & Della Peruta, 2016; Nguyen et al., 2020; Nurulin et al., 2019). Oleh karena itu, memberikan pengetahuan ini kepada orang yang tepat pada waktu yang tepat sehingga dia membuatnya keputusan yang tepat adalah alasan utama di balik peran penting manajemen pengetahuan dalam meningkatkan kinerja.

Studi ini merupakan kesimpulan yang relevan bagi akademisi dan praktisi. Penelitian kami menemukan dan menjelaskan dimensi proses *knowledge management* yang meningkatkan kinerja inovasi. Bukti empiris diberikan tentang kontribusi akuisisi, diseminasi dan aplikasi pengetahuan pada kinerja inovasi. Di tengah keterbatasan bukti empiris penelitian sejenis di bidang industri manufaktur, hasil studi ini bisa mengisi kekosongan tersebut. Berikutnya, manajer perusahaan industri dapat menggunakan temuan ini untuk bernegosiasi dengan seluruh *stake holder* tentang implementasi konsep proses *knowledge management* untuk mempercepat ekskalasi kinerja inovasi. Hasil studi ini juga memberikan wawasan dan temuan baru bagi organisasi yang dapat diterjemahkan oleh para manajer ke dalam unit departemen masing-masing. Secara khusus, perusahaan kini memahami bahwa dengan implementasi proses *knowledge management* yang efektif, mereka bisa lebih inovatif, mencapai keuangan yang lebih baik, meningkatkan proses dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia. Dan, pada gilirannya, manfaat tersebut mendorong hubungan kinerja inovasi.

## **KESIMPULAN**

Kinerja inovasi tampaknya menjadi salah satu indikator penting untuk meraih keberhasilan organisasi, yang berkelanjutan. Dalam hal ini, mendapatkan dan mengelola pengetahuan telah diakui sebagai salah satu persyaratan penting untuk memperkuat inovasi kinerja. Oleh karena itu, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris tentang pengaruh proses manajemen pengetahuan terhadap kinerja inovasi di industry manufaktur, dalam perspektif karyawan. Temuan studi ini menekankan bahwa kemampuan organisasi untuk memperoleh pengetahuan dan memanfaatkannya telah disimpulkan sebagai penentu utama kinerja inovasi. Oleh karena itu, temuan kami merekomendasikan praktek manajemen pengetahuan yang baik guna meningkatkan kinerja inovasi perusahaan. Kesimpulan yang diperoleh ini memiliki konsekuensi yang signifikan terhadap kebijakan manajemen perusahaan manufaktur di Indonesia.

Tidak diragukan lagi, penelitian kali ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu disoroti. Pertama, penelitian ini memiliki hanya memeriksa hubungan langsung antara variabel yang diselidiki (yaitu, proses manajemen pengetahuan dan kinerja inovasi). Oleh karena itu, disarankan untuk memperpanjang penelitian ini dengan menyelidiki hubungan interaksi antara semua variabel lain yang relevan, semisal variabel kepemimpinan, knowledge sharing, motivasi personal, dan seterusnya. Itu juga disarankan untuk memeriksa peran moderasi atau mediasi dari variabel terkait lainnya, seperti organizational citizenship behavior untuk memberikan gambaran lebih lanjut tentang masalah ini. Juga disarankan untuk menyelidiki hubungan antara proses manajemen pengetahuan dan aspek inovasi yang berbeda daripada menguji inovasi kinerja secara umum, yang akan membantu memperluas pemahaman kita tentang hubungan ini.

Dari perspektif teoritis, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris tentang peran positif proses manajemen pengetahuan sebagai proses yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja inovasi perusahaan manufaktur. Di sisi lain, dari perspektif manajerial, hasil penelitian ini memberikan gambaran pengambil keputusan di perusahaan manufaktur dengan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana praktik proses manajemen pengetahuan. Berdasarkan temuan logis dan masuk akal ini, manajer harus fokus pada pembentukan sistem di mana pengetahuan yang diperoleh dapat diakses dan diterapkan oleh departemen yang berbeda untuk meningkatkan kinerja inovasi. Proses memperoleh pengetahuan adalah salah satunya anteseden yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja inovasi. Oleh karena itu, perhatian harus diberikan membangun dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk memperoleh pengetahuan dan memperbaruinya terus-menerus.

## **REFERENSI**

- Afriyie, S., Du, J., & Musah, A. A. I. (2019a). INNOVATION and KNOWLEDGE SHARING of SME in AN EMERGING ECONOMY; The MODERATING EFFECT of TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE. *International Journal of Innovation Management*, 2050034, 1–26. <https://doi.org/10.1142/S1363919620500346>
- Afriyie, S., Du, J., & Musah, A. A. I. (2019b). Innovation and Knowledge Sharing of SME in an Emerging Economy: The Moderating Effect of Transformational Leadership Style. *International Journal of Innovation Management*, 2050034, 1–26. <https://doi.org/10.1142/S1363919620500346>

- Agistiawati, E., Asbari, M., Basuki, S., Yuwono, T., & Chidir, G. (2020a). Exploring the Impact of Knowledge Sharing and Organizational Culture on Teacher Innovation Capability. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(3), 62–77.
- Agistiawati, E., Asbari, M., Basuki, S., Yuwono, T., & Chidir, G. (2020b). Exploring the Impact of Knowledge Sharing and Organizational Culture on Teacher Innovation Capability. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(3), 62–77. <http://www.ijmsjournal.org/volume3-issue3.html>
- Asbari, M., Chi Hyun, C., Wijayanti, L. M., Imelda, D., & Purwanto, A. (2020). Hard Skills Atau Soft Skills: Manakah Yang Lebih Penting Bagi Inovasi Guru. *Edumaspul - Jurnal Pendidikan*, 4(1), 1–20. [https://www.researchgate.net/publication/339274657\\_HARD\\_SKILLS\\_ATAU\\_SOFT\\_SKILLS\\_MA\\_NAKAH\\_YANG\\_LEBIH\\_PENTING\\_BAGI\\_INOVASI\\_GURU](https://www.researchgate.net/publication/339274657_HARD_SKILLS_ATAU_SOFT_SKILLS_MA_NAKAH_YANG_LEBIH_PENTING_BAGI_INOVASI_GURU)
- Asbari, M., Fayzhall, M., Goestjahjanti, F. S., Winanti, Yuwono, T., Hutagalung, D., Basuki, S., Maesaroh, S., Mustofa, Chidir, G., Yani, A., & Purwanto, A. (2020). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Kapasitas Inovasi Sekolah. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 6724–6748. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/421>
- Asbari, M., Hyun, C. C., Wijayanti, L. M., Winanti, Fayzhall, M., & Putra, F. (2020). Hard Skills Dan Soft Skills: Apa Membangun Inovasi Guru Sekolah Islam? *Journal EVALUASI*, 4(1), 143. <https://doi.org/10.32478/evaluasi.v4i1.362>
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2020a). Pengaruh Aktivitas Berbagi Pengetahuan dan Mediasi Budaya terhadap Kemampuan Inovasi Guru. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 5(1), 324–334. <http://journal2.um.ac.id/index.php/jmsp/article/view/15253>
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2020b). Pengaruh Kesiapan untuk Berubah di Masa Pandemi Covid-19: Apa yang Dibutuhkan Pemimpin untuk Menjaga Kinerja. *Jurnal Ekonomika: Manajemen, Akuntansi, Dan Perbankan Syari'ah*, 9(2), 1–17. <https://doi.org/https://doi.org/10.24903/je.v9i2.932>
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2021). Pengaruh Aktivitas Berbagi Pengetahuan dan Mediasi Budaya terhadap Kemampuan Inovasi Guru. *JMSP (Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(1), 324–334.
- Asbari, M., Prasetya, A. B., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2021). From Creativity to Innovation: The Role of Female Employees' Psychological Capital. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(02), 66–77. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/18>
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). From Leadership to Innovation: Managing Employee Creativity. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 143–154.
- Asbari, M., Wijayanti, L., Hyun, C. C., Purwanto, A., & Santoso, P. B. (2020). How to build innovation capability in the RAC industry to face industrial revolution 4.0? *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(6), 2008–2027. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I6/PR260192>
- Asbari, M., Wijayanti, L., Hyun, C. C., Purwanto, A., Santoso, P. B., Bernarto, I., Pramono, R., & Fayzhall, M. (2020). The role of knowledge transfer and organizational learning to build innovation capability: Evidence from Indonesian automotive industry. *International Journal of Control and Automation*, 13(1), 319–333. <http://sersc.org/journals/index.php/IJCA/article/view/5732>
- Asbari, M., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., Purwanto, A., Santoso, B., & Article, H. (2019). Effect of Tacit and Explicit Knowledge Sharing on Teacher Innovation Capability. *Dinamika Pendidikan*, 14(2), 227–243. <https://doi.org/10.15294/dp.v14i2.22732>
- Basuki, S., Asbari, M., Purwanto, A., Agistiawati, E., Fayzhall, M., Rasyi Radita, F., Maesaroh, S., Wahyuni Asnaini, S., Chidir, G., Yani, A., Singgih, E., Nadhila Sudiyono, R., Sestri Goestjahjanti, F., Yuwono, T., & Hutagalung, D. (2020). Pengaruh Organizational Culture terhadap Teacher Innovation Capability dalam Perspektif Knowledge Sharing: Studi Kasus Jabodetabek. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 171–192. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/432>
- Carneiro, A. (2001). The role of intelligent resources in knowledge management. *Journal of Knowledge Management*.
- Cavusgil, S. T., Calantone, R. J., & Zhao, Y. (2003). Tacit knowledge transfer and firm innovation capability. *Journal of Business & Industrial Marketing*.
- Chin, W. (1998). *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling* (E. Modern Methods for Business Research, In: G. A. Marcoulides (ed.)). Lawrence Erlbaum Associates

---

Publisher.

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Darroch, J. (2003). Developing a measure of knowledge management behaviors and practices. *Journal of Knowledge Management*.
- Darroch, J. (2005). Knowledge management, innovation and firm performance. *Journal of Knowledge Management*.
- Darroch, J., & McNaughton, R. (2002). Examining the link between knowledge management practices and types of innovation. *Journal of Intellectual Capital*.
- Del Giudice, M., & Della Peruta, M. R. (2016). The impact of IT-based knowledge management systems on internal venturing and innovation: a structural equation modeling approach to corporate performance. *Journal of Knowledge Management*, 20(3), 484–498. <https://doi.org/10.1108/JKM-07-2015-0257>
- Dickel, D. G., & de Moura, G. L. (2016). Organizational performance evaluation in intangible criteria: a model based on knowledge management and innovation management. *RAI Revista de Administração e Inovação*, 13(3), 211–220.
- Du Plessis, M. (2007). The role of knowledge management in innovation. *Journal of Knowledge Management*.
- Fayzhall, M., Asbari, M., Purwanto, A., Basuki, S., Hutagalung, D., Maesaroh, S., Chidir, G., Goestjahjanti, F. S., & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kapabilitas Inovasi Guru Dalam Perspektif Organizational Learning. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 64–91. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/413>
- Fikri, M. A. A., Asbari, M., Purwanto, A., Nugroho, Y. A., Waruwu, H., Fauji, A., Shobihi, A. W., Singgih, E., Sudiyono, R. N., Agistiawati, E., & Dewi, W. R. (2020). A Mediation Role of Organizational Learning on Relationship of Hard Skills, Soft Skills, Innovation and Performance: Evidence at Islamic School. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 398–423. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/498>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- García-Álvarez, M. T. (2015). Analysis of the effects of ICTs in knowledge management and innovation: The case of Zara Group. *Computers in Human Behavior*, 51, 994–1002.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goestjahjanti, F. S., Asbari, M., Purwanto, A., Agistiawati, E., Fayzhall, M., Radita, F. R., Maesaroh, S., Asnaini, S. W., Chidir, G., Yani, A., Singgih, E., Sudiyono, R. N., Basuki, S., Yuwono, T., Hutagalung, D., Wijayanti, L. M., & Hyun, C. C. (2020). Pengaruh Organizational Learning Terhadap Peningkatan Hard Skills, Soft Skills Dan Inovasi Guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 87–97. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/436>
- Gold, A. H., Malhotra, A., & Segars, A. H. (2001). Knowledge management: An organizational capabilities perspective. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 185–214.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A primer partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications.
- Hair, Joe F, Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Mena, J. A. (2012). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(3), 414–433.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. saGe publications.
- Hung, R. Y.-Y., Lien, B. Y.-H., Fang, S.-C., & McLean, G. N. (2010). Knowledge as a facilitator for enhancing innovation performance through total quality management. *Total Quality Management*, 21(4), 425–438.
- Hutagalung, D., Sopa, A., Asbari, M., Cahyono, Y., Maesaroh, S., & Chidir, G. (2020). Influence of Soft

- Skills, Hard Skills and Organization Learning on Teachers' Performance through Innovation Capability as Mediator. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 54–66.
- Kamar, K., Novitasari, D., Asbari, M., Winanti, W., & Goestjahjanti, F. S. (2020). Enhancing Employee Performance During the Covid-19 Pandemic: the Role of Readiness for Change Mentality. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 11(2), 154–166.
- Latif, S. A., & Ahmad, M. A. S. (2020). Learning Agility Among Educational Leaders : a Vuca-Ready Leadership Competency ? *Jurnal Pengurusan Dan Kepimpinan Pendidikan*, 33(1), 105–116.
- Martín-de Castro, G. (2015). Knowledge management and innovation in knowledge-based and high-tech industrial markets: The role of openness and absorptive capacity. *Industrial Marketing Management*, 47, 143–146.
- Nguyen, T. P. L., Tran, N. M., Doan, X. H., & Van Nguyen, H. (2020). The impact of knowledge sharing on innovative work behavior of Vietnam telecommunications enterprises employees. *Management Science Letters*, 10(1), 53–62. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.016>
- Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 84–99. <https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/JM/article/view/2371>
- Novitasari, D., Asbari, M., & Sasono, I. (2021). Analisis Pengaruh Religiusitas dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Karyawan Industri Manufaktur. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 117–130.
- Novitasari, D., Kumoro, D. F. C., Yuwono, T., & Asbari, M. (2020). Authentic Leadership and Innovation: What is the Role of Psychological Capital? *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(5), 27–42. <https://www.ijmsjournal.org/volume3-issue5.html>
- Novitasari, D., Yuwono, T., Cahyono, Y., Asbari, M., Sajudin, M., Radita, F. R., & Asnaini, S. W. (2020). Effect of Hard Skills, Soft Skills, Organizational Learning and Innovation Capability on Indonesian Teachers' Performance during Covid-19 Pandemic. *Solid State Technology*, 63(6), 2927–2952.
- Nugroho, Y. A., Putra, F., Novitasari, D., Asbari, M., & Purwanto, A. (2021). Developing Innovation Capability: Between Individual and Organizational Factors. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 01(01), 74–88. <https://doi.org/https://doi.org/10.5555/ijosmas.v1i1.9>
- Nurulin, Y., Skvortsova, I., Tukkel, I., & Torkkeli, M. (2019). Role of knowledge in management of innovation. *Resources*, 8(2). <https://doi.org/10.3390/resources8020087>
- Obeidat, B. Y., Al-Suradi, M. M., & Tarhini, A. (2016). The impact of knowledge management on innovation: An empirical study on Jordanian consultancy firms. *Management Research Review*.
- Ooi, K.-B. (2009). TQM and knowledge management: Literature review and proposed framework. *African Journal of Business Management*, 3(11), 633–643.
- Prajogo, D. I., & Hong, S. W. (2008). The effect of TQM on performance in R&D environments: A perspective from South Korean firms. *Technovation*, 28(12), 855–863.
- Putra, A. S., Novitasari, D., Asbari, M., Purwanto, A., Iskandar, J., Hutagalung, D., & Cahyono, Y. (2020). Examine Relationship of Soft Skills, Hard Skills, Innovation and Performance: the Mediation Effect of Organizational Learning. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(3), 27–43. <http://www.ijmsjournal.org/2020/volume-3 issue-3/ijms-v3i3p104.pdf>
- Putra, A. S., Waruwu, H., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2021). Leadership in the Innovation Era: Transactional or Transformational Style ? *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 01(01), 89–96. <https://doi.org/https://doi.org/10.5555/ijosmas.v1i1.10>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Smith, D., Reams, R., & Hair Jr, J. F. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): A useful tool for family business researchers. *Journal of Family Business Strategy*, 5(1), 105–115.
- Sathyanarayan, K., & Lavanya, B. L. (2018). EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT , MOTIVATION , ATTITUDE TOWARDS WORK ON JOB SATISFACTION , JOB PERFORMANCE AND TURNOVER INTENTION " - VUCA PERSPECTIVE. *Journal of Management (JOM)*, 5(4), 445–457.
- Singgih, E., Iskandar, J., Goestjahjanti, F. S., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Anwar, R., Asbari, M., & Purwanto, A. (2020). The Role of Job Satisfaction in the Relationship between Transformational Leadership, Knowledge Management, Work Environment and Performance. *Solid State Technology*, 63(2s), 293–314. <http://www.solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/1556>
- Suprpti, Asbari, M., Cahyono, Y., & Mufid, A. (2020). Leadership Style, Organizational Culture and

---

Innovative Behavior on Public Health Center Performance During Pandemic Covid-19. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i2>

Wiratna, S. (2014). Metodologi Penelitian. In *Pustaka Baru*. PT. Pustaka Baru.

Yusr, M. M., Mokhtar, S. S. M., Othman, A. R., & Sulaiman, Y. (2017). Does interaction between TQM practices and knowledge management processes enhance the innovation performance? *International Journal of Quality & Reliability Management*.

### **Competing interests**

The authors declare that they have no competing interests.

### **Funding.**

The authors received no financial support for the research and publication of this article.

### **How to cite this article**

Napitupulu, B., Johan, M., Budiadnyana, G., Hutagalung, D., & Nadeak, M. (2021). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Inovasi: Studi Kasus Perusahaan Manufaktur Indonesia. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 253 - 268