

# **PERAN KREATIVITAS PENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA**

(Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Imanuddin Pangkalan Bun  
Kotawaringin Barat Kalimantan Tengah)

**Thesis**



**Disusun Oleh:**

**Harsani**

**20402300223**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)**

**SEMARANG**

**2024**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**TESIS**

**PERAN KREATIVITAS PENINGKATKAN KINERJA  
SUMBER DAYA MANUSIA**

(Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Imanuddin Pangkalan Bun  
Kotawaringin Barat Kalimantan Tengah)

Disusun Oleh:

HARSANI  
20402300223

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan  
Sidang Panitia Ujian Tesis  
Program Magister Manajemen  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 23 November 2024  
Dosen Pembimbing



Prof. Dr. Widodo, SE, M.Si  
NIDN. 0608026502

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PERAN KREATIVITAS PENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA  
MANUSIA**

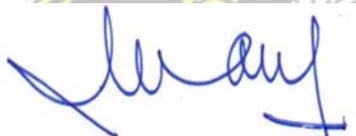
(Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Imanuddin Pangkalan Bun  
Kotawaringin Barat Kalimantan Tengah)

**Disusun Oleh:  
HARSANI  
20402300223**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada tanggal 23 November 2024

**SUSUNAN DEWAN PENGUJI**

Pembimbing



Prof. Dr. Widodo, SE, M.Si  
NIDN. 0608026502

Penguji I



Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE, M.Si  
NIDN. 0605106702

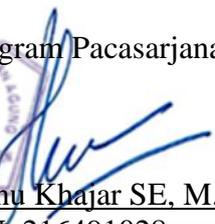
Penguji II



Dr. Budi Cahyono, SE, M.Si  
NIDN. 0609116802

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen  
Tanggal, 23 November 2024

Ketua Program Pascasarjana



Prof. Dr. Ibnu Khajjar SE, M.Si  
NIDN. 216491028

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

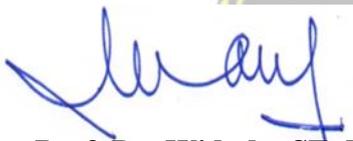
Nama : Harsani  
NIM : 20402300223  
Program Studi : Magister Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “**PERAN KREATIVITAS PENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA**” merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam penelitian ini.

Semarang, 23 November 2024

Pembimbing

Yang menyatakan



Prof. Dr. Widodo, SE, M.Si  
NIDN. 0608026502



Harsani  
20402300223

## PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Harsani  
NIM : 20402300223  
Program Studi : Magister Manajemen  
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan bahwa TESIS dengan judul **“PERAN KREATIVITAS PENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA”** dan menyetujui karya ilmiah tersebut menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan hak bebas royalti non eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola oleh pangkalan data dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran hak cipta atau plagiarisme dalam karya ilmiah ini maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 23 November 2024

Yang Mengetahui,

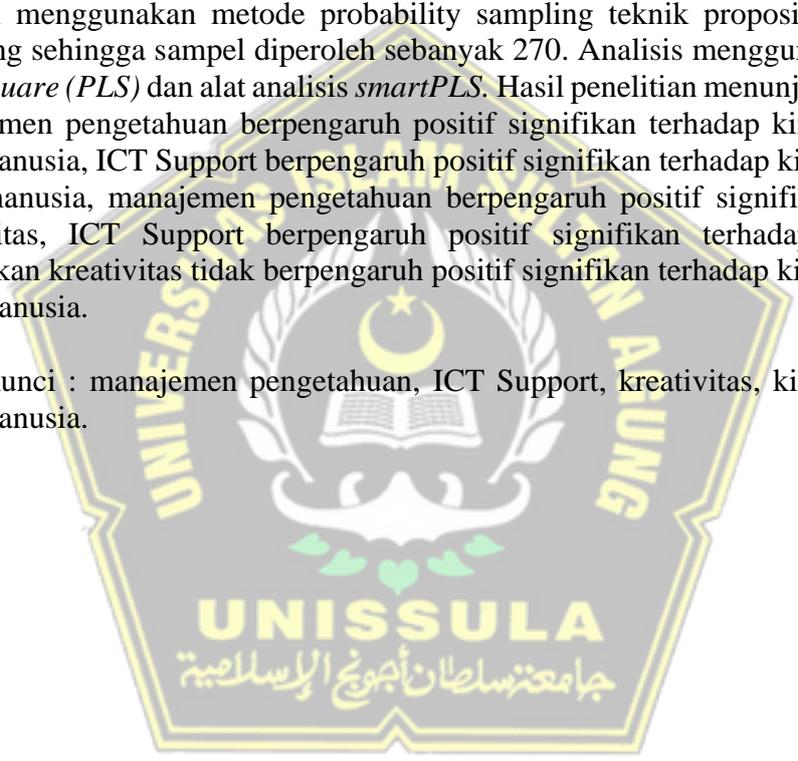


Harsani

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sebuah model konseptual baru yang dapat mengisi keterbatasan studi terdahulu dan kesenjangan penelitian antara Manajemen Pengetahuan dan Dukungan ICT berpengaruh terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia yang berpusat pada Kreativitas. Konsep Kreativitas ini diharapkan dapat menjembatani peningkatan kinerja SDM RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun Kalimantan Tengah. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun Kalimantan Tengah dengan jumlah 836 karyawan. Untuk menentukan jumlah sampel dari penelitian ini peneliti menggunakan metode probability sampling teknik proposional random sampling sehingga sampel diperoleh sebanyak 270. Analisis menggunakan *partial least square (PLS)* dan alat analisis *smartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, ICT Support berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, manajemen pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas, ICT Support berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas sedangkan kreativitas tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

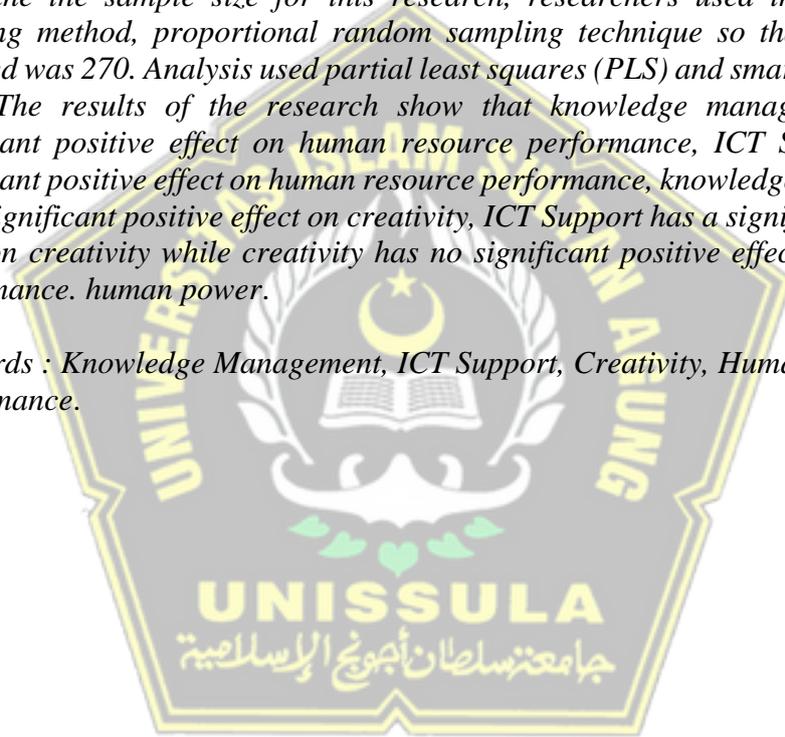
Kata Kunci : manajemen pengetahuan, ICT Support, kreativitas, kinerja sumber daya manusia.



## ABSTRACT

*This research aims to explore a new conceptual model that can fill the limitations of previous studies and research gaps between Knowledge Management and ICT Support influencing Human Resource Performance which is centered on Creativity. It is hoped that this Creativity Concept can bridge the improvement of HR performance at Sultan Imanuddin Hospital Pangkalan Bun, Central Kalimantan. The population in this study were all employees of Sultan Imanuddin Regional Hospital Pangkalan Bun, Central Kalimantan with a total of 836 employees. To determine the sample size for this research, researchers used the probability sampling method, proportional random sampling technique so that the sample obtained was 270. Analysis used partial least squares (PLS) and smartPLS analysis tools. The results of the research show that knowledge management has a significant positive effect on human resource performance, ICT Support has a significant positive effect on human resource performance, knowledge management has a significant positive effect on creativity, ICT Support has a significant positive effect on creativity while creativity has no significant positive effect on resource performance. human power.*

*Keywords : Knowledge Management, ICT Support, Creativity, Human Resource Performance.*



## KATA PENGANTAR

Saya panjatkan puji dan syukur penulis sampaikan ke hadirat Tuhan Yang Maha Pengasih, karena hanya atas pimpinan, bimbingan, pertolongan, dan campur tangan-Nya penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul **PERAN KREATIVITAS PENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA.**

Penyusunan tesis ini telah kami usahakan semaksimal mungkin dan tentunya dengan bantuan berbagai pihak, sehingga dapat memperlancar proses pembuatannya. Berkenaan dengan hal ini kami tidak lupa menyampaikan banyak terima kasih kepada pihak yang telah membantu kami dalam penyusunan tesis yaitu sebagai berikut :

1. Prof. Dr. Gunarto, SH., M. Hum selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Prof. Dr. Ibnu Hajar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang
4. Prof. Dr. Widodo, S.E., M.Si dosen pembimbing tesis yang telah banyak memberikan petunjuk dan saran yang berguna dalam penyusunan tesis ini.
5. Pimpinan dan Seluruh karyawan RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun Kalimantan Tengah
6. Teman seperjuangan kelas MM Angkatan 78 Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu serta memotivasi penyusunan tesis ini.

Saya menyadari sepenuhnya bahwa masih ada kekurangan baik dari segi penyusunan bahasa, serta lainnya. Maka dengan lapang dada dan terbuka bagi

pembaca memberikan saran dan kritik kepada kami sehingga kami dapat memperbaiki penyusunan tesis ini. Kami berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat dan bisa menjadi inspirasi pada pembaca.

Semarang, 18 Nopember 2024



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>v</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia .....	12
2.2 Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management).....	21
2.3 Dukungan Teknologi Informasi dan Komunikasi (ICT Support) .....	25
2.4 Kreativitas .....	29
2.5 Model Empirik .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	33
3.2 Variabel dan Indikator.....	33
3.3 Sumber Data .....	35
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	35
3.5 Responden .....	37
3.6 Teknik Analisis Data.....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>45</b>

4.1 Deskripsi Responden.....	46
4.2 Deskripsi Variabel.....	49
4.3 Pembahasan.....	54
1. Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia RSUD Sultan Imanuddin Kalimantan Tengah .....	62
2. Pengaruh ICT Support Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia RSUD Sultan Imanuddin Kalimantan Tengah.....	63
3. Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kreativitas .....	64
4. Pengaruh ICT Support Terhadap Kreativitas .....	66
5. Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia RSUD Sultan Imanuddin Kalimantan Tengah.....	67
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>68</b>
5.1 Simpulan.....	68
5.2 Implikasi Manajerial .....	70
5.3 Implikasi Teori .....	72
5.4 Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang.....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>77</b>
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	77
Lampiran 2. Tabulasi Data Hasil Kuesioner .....	82
Lampiran 3. Identitas Responden.....	104
Lampiran 4. Output Olah Pengujian Data.....	110

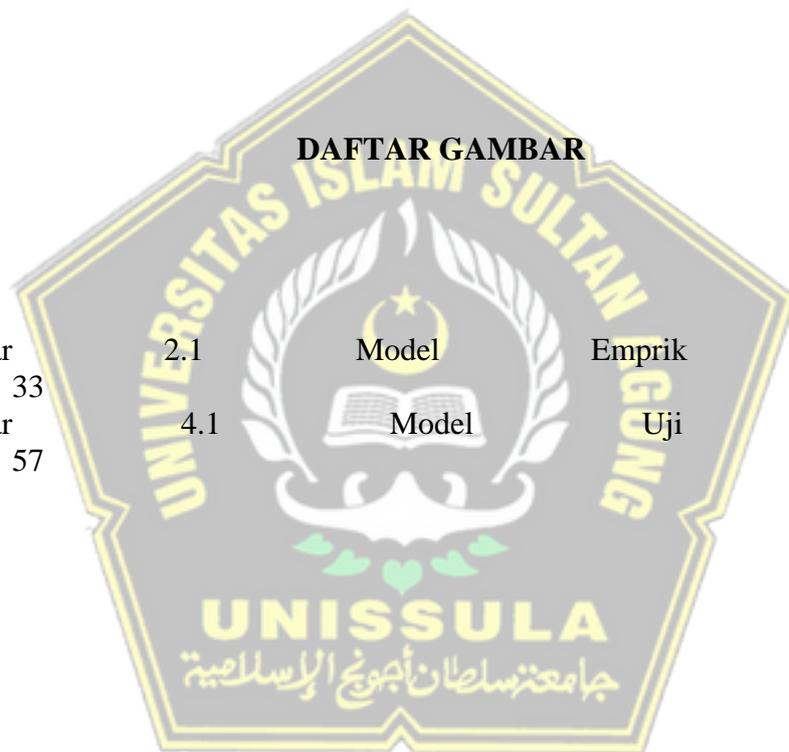


## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Capaian Kinerja Pegawai RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun	9
Tabel 3.1	Variabel dan Indikator Penelitian	34
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	48
Tabel 4.2	Usia Responden	48
Tabel 4.3	Lama Kerja Responden	49
Tabel 4.4	Pendidikan Terakhir Responden	50
Tabel 4.5	Deskriptif Manajemen Pengetahuan	52
Tabel 4.6	Deskriptif Dukungan ICT	53
Tabel 4.7	Deskriptif Kreativitas	54
Tabel 4.8	Deskriptif Kinerja Sumber Daya Manusia	55
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas	56
Tabel 4.10	Hasil Uji <i>Cronbach's Alpha, Composite Reliability</i> dan AVE	58
Tabel 4.11	Nilai <i>R Square</i>	60
Tabel 4.12	Nilai <i>F Square</i>	61
Tabel 4.13	Hasil <i>Path Coefficient</i>	63

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	2.1	Model	Emprik	Penelitian
33				
Gambar	4.1	Model	Uji	Validitas
57				



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pesatnya kemajuan zaman menyebabkan persaingan dalam pelayanan kesehatan tidak terhindarkan, didorong oleh semakin banyaknya rumah sakit. Bagi negara-negara berkembang, tantangan utama di era globalisasi ini adalah menemukan cara efektif untuk memberikan layanan-layanan tersebut. Sifat persaingan yang terbuka di kalangan pelaku ekonomi global memaksa manajemen rumah sakit untuk secara aktif meningkatkan kinerja dan kualitas sumber daya manusianya agar tetap mampu bersaing secara global.

Menurut Teece DJ dalam (Heru Sulistyono, 2022) sumber daya manusia di masa depan sangat penting bagi keberhasilan inovasi diterapkan dalam proses dan praktik rutin. Sumber pengetahuan baru yang dicapai akan dikaitkan dengan sumber pengetahuan yang diperoleh sebelumnya (M. Rafique, 2018).

Dengan kemajuan teknologi, bisnis semakin menstandarisasi pengetahuan dan keterampilan staf mereka. Manajemen pengetahuan telah menjadi praktik utama organisasi, dengan fokus pada memperlakukan pengetahuan sebagai aset berharga untuk meningkatkan inovasi, pelaksanaan strategi, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Proses ini memastikan bahwa pengetahuan yang tepat menjangkau individu yang tepat dengan cepat dan efektif, sehingga memungkinkan mereka berkolaborasi dan menerapkannya dalam tugas sehari-hari.

Pengetahuan yang dimiliki suatu organisasi menjadi sumber keunggulan kompetitif. Dengan menerapkan manajemen pengetahuan, organisasi dapat meningkatkan semua bidang kinerja dan mengoptimalkan keberhasilan inisiatif pengetahuan mereka. Pendekatan ini memungkinkan sumber daya dimanfaatkan secara efektif melalui pembelajaran sistematis, adaptasi, dan penerapan pengetahuan yang diperlukan. Manajemen pengetahuan adalah elemen mendasar dalam mencapai efektivitas keseluruhan organisasi yang dinamis (Zaied et al., 2012).

Manajemen sumber daya manusia, sebagai aset penting bagi bisnis atau organisasi mana pun, terkait erat dengan manajemen pengetahuan. Kinerja karyawan menjadi tolok ukur untuk menilai kualitas suatu organisasi. Selain menjadi sumber pengetahuan, individu secara aktif berpartisipasi dalam proses yang mendefinisikan manajemen pengetahuan. Banyak bisnis dan organisasi belum menyadari pengetahuan yang belum dimanfaatkan yang dimiliki karyawannya. Pekerja semakin dipandang tidak hanya sebagai elemen produksi namun sebagai sumber daya strategis dengan pengetahuan berharga dan kemampuan untuk menghasilkan wawasan baru.

Organisasi mempunyai berbagai strategi untuk mengelola kinerja karyawan, dengan manajemen pengetahuan menjadi pendekatan yang sering dibahas saat ini. Manajemen pengetahuan yang efektif dapat mempengaruhi sumber daya manusia organisasi secara signifikan. Dalam konteks ini, manajemen pengetahuan berfungsi sebagai alat yang ampuh untuk mengembangkan kemampuan organisasi strategis untuk mengatasi tantangan saat ini dan mempertahankan daya saing dalam industri.

Manajemen pengetahuan diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap sumber daya manusia di era persaingan terbuka saat ini.

Dalam lanskap bisnis saat ini, manajemen pengetahuan memainkan peran utama. Bagi perusahaan yang ingin mencapai keunggulan kompetitif di dunia global, manajemen pengetahuan sangatlah penting. Dunia usaha perlu mengubah pendekatan mereka dari model tradisional yang berfokus pada sumber daya menjadi model yang berpusat pada pengetahuan agar dapat menavigasi persaingan yang ketat secara efektif. Pergeseran ini menyoroti bahwa aset tidak berwujud, seperti pengetahuan perusahaan, kini lebih berpengaruh dalam mengevaluasi kinerja organisasi dibandingkan aset fisik seperti tanah, sumber daya, dan modal.

Bisnis berbasis pengetahuan saat ini tidak hanya bergantung pada sumber daya alam tetapi juga pada pengetahuan, ide, dan kreativitas. Menurut CIO Council yang dirujuk oleh Cong dan Pandya (2003), manajemen pengetahuan (KM) terdiri dari tiga elemen utama: manusia, proses, dan teknologi. "Orang" sangat penting untuk mempromosikan dan mempertahankan pembagian dan penggunaan pengetahuan. Proses terlibat dalam menemukan, menciptakan, menangkap, dan mendistribusikan pengetahuan. Sementara itu, teknologi menyediakan infrastruktur yang diperlukan untuk menyimpan pengetahuan, membuatnya mudah diakses, dan mendukung kolaborasi. Oleh karena itu, selain manajemen pengetahuan, ada faktor tambahan yang penting untuk meningkatkan kinerja. Hal ini juga berlaku pada penerapan strategi dan inovasi, yang memungkinkan bisnis tetap kompetitif. Selain itu, menerapkan pendekatan yang efektif, seperti melatih karyawan untuk meningkatkan produktivitas, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain

manajemen pengetahuan sebagai pendorong kinerja, organisasi juga dapat berinvestasi pada dukungan ICT sebagai elemen kunci lain untuk memperkuat kinerja karyawan.

Menurut M. Yunis et al., dalam Sulistyono, H (2022) kemampuan ICT merupakan kompetensi lain yang harus dimiliki setiap organisasi, khususnya dalam Industri 4.0 yang berbasis teknologi digital. ICT berkontribusi pada penciptaan, integrasi, pengembangan, dan peningkatan sumber daya penting dan kemampuan dinamis dalam E-bisnis, E-commerce, metode manufaktur baru, layanan baru, bisnis baru model, dan cara efektif untuk meningkatkan manajemen rantai pasokan, hubungan pelanggan dengan manajemen, dan proses pengambilan keputusan.

Teknologi informasi dan komunikasi, atau TIK seperti yang lebih sering dikenal, adalah istilah luas yang mencakup berbagai alat yang digunakan untuk mengumpulkan, menganalisis, menyimpan, berbagi, dan mengirimkan data, seperti yang didefinisikan oleh Darmawan (Darmawan, 2016). Sedangkan teknologi informasi dan komunikasi mencakup metode pemrosesan dan transmisi data. Personel yang dapat merangkul dan mengikuti perubahan teknologi dan menggunakan teknologi untuk mendukung kinerja mereka sangat penting untuk keberhasilan organisasi mana pun yang ingin meningkatkan manajemennya. sumber daya manusia perusahaan dapat membuat atau menghancurkan peluang keberhasilannya (SDM). Sumber daya manusia, dalam pandangan Aziz, terdiri dari orang-orang yang mampu, mau, dan mampu memberikan kontribusi bagi upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tujuan tersebut dapat dipecah menjadi tiga kategori: pendidikan, pengalaman, dan pelatihan, dan setiap kategori dapat

ditingkatkan melalui manajemen talenta yang efektif (Abdul Aziz, Isnawati & Siswati, 2021).

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia (SDM) suatu perusahaan, antara lain kreativitas karyawan, serta manajemen pengetahuan (KM) dan teknologi informasi dan komunikasi (ICT). Menurut Dama dan Ogi (2018), kreativitas dan inovasi merupakan sifat yang mempengaruhi kinerja. Anthony (2017) menyoroti bahwa pengambilan keputusan, gaya kepemimpinan, kreativitas, motivasi, dan komunikasi semuanya berdampak pada kinerja. Hafizah dkk. (2017) juga mengidentifikasi motivasi, kreativitas, dan gaya kepemimpinan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja. Bernardin dan Russell (2010) mengemukakan bahwa efektivitas karyawan dapat diukur dengan beberapa kriteria, antara lain kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi biaya, dan hubungan interpersonal.

Penelitian Putra dan Bayu (2017) menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; semakin kreatif seorang karyawan, semakin baik kinerjanya. Demikian pula Aprianggi dkk. (2018) menemukan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan keterampilan pemecahan masalah yang kuat mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, akurat, dan tepat waktu. Astuti dkk. (2019) juga menyimpulkan bahwa kreativitas berdampak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dan menyorotinya sebagai faktor kunci dalam hasil kinerja.

Dari ketiga faktor yang telah dijelaskan di atas, adanya pengaruh manajemen pengetahuan, dukungan teknologi dan kreativitas kerja karyawan suatu perusahaan terhadap kinerja sumber daya manusia. Berkaitan hal tersebut, peneliti memilih lokasi penelitian yaitu RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun kabupaten Kotawaringin Provinsi Kalimantan Tengah.

RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun Kotawaringin Kalimantan Tengah adalah sebuah rumah sakit ini merupakan milik dari pemerintah daerah kabupaten Kotawaringin Kalimantan Tengah. Berdasarkan Perda Nomor 18 tahun 2002, RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat sebagai Lembaga Teknis Daerah berbentuk Badan yang dipimpin oleh Direktur yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.

Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Imanuddin Pangkalan Bun yang semula bernama RSU Pangkalan Bun, didirikan pada masa penjajahan Belanda dan terletak di Desa Raja yang kini menjadi bagian dari Puskesmas Arut Selatan di Jalan Pangeran Antasari No. 176. Pada tahun 1979, rumah sakit ini diperluas dan dipindahkan ke lokasinya yang sekarang di Jalan Sutan Syahrir No. 17. Pada tanggal 18 Maret 1992, rumah sakit ini diresmikan oleh Menteri Kesehatan Republik Indonesia saat itu, Bapak Dr. Adyatma, MPH, dan berganti nama menjadi RSUD Sultan Imanuddin. Nama Sultan Imanuddin diambil dari salah satu penguasa Kesultanan Kutawaringin di Kabupaten Kotawaringin Barat yang berperan penting dalam perpindahan Pusat Kerajaan dari Kotawaringin Lama ke Pangkalan Bun.

Untuk menghadapi persaingan global manajemen di rumah sakit secara umum terutama dokter dan klinis lainnya, adalah salah satu target utama untuk industry 4.0 karena keterampilan, kinerja, dan sikap diperlukan oleh kemajuan rumah sakit. Untuk mempersiapkan transformasi, tidak hanya operator dan sistem teknis yang harus dilibatkan, tetapi para dokter dan klinisi lainnya juga harus mengetahui persyaratan baru, ide baru, alat, model bisnis, dan hubungan baru dengan pelanggan dan mitra. Ini yang kemudian disebut kinerja dalam revolusi 4.0 (Bencsik, 2020).

Para pekerja di rumah sakit saat ini sedang berada di bawah tekanan kuat untuk meningkatkan pelayanan kesehatan dikaitkan dengan populasi pasien yang banyak, penyakit yang makin kompleks dan teknologi biomedis mahal yang disesuaikan dengan perkembangan industry 4.0. Di saat yang sama seluruh pegawai rumah sakit dituntut untuk mengeluarkan performa kinerja yang paling baik untuk mencapai pelayanan kesehatan yang sangat efisien dan efektif (Gu and Itoh, 2016). Kinerja organisasi tergantung pada manajemen pengetahuan, dukungan ICT dengan moderasi kreativitas kerja pegawai untuk mencapai kinerja pegawai dan kepuasan pasien, kualitas layanan dan kemampuan untuk mempertahankannya, dan pada variabel kinerja pegawai terdapat faktor negatif yang timbul.

Faktor-faktor yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan antara lain menurunnya motivasi untuk bekerja dengan baik, keterlambatan penyelesaian tugas yang mengakibatkan buruknya kepatuhan terhadap aturan, pengaruh lingkungan, dan rekan kerja yang berkurang semangatnya dalam bekerja. Akibatnya, kinerja karyawan dalam bekerja pun menurun.

Untuk meningkatkan daya saing layanan kesehatan, RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun Kalimantan Tengah perlu menggenjot inovasi bisnis, merekrut tambahan staf untuk menerapkan strategi, dan meningkatkan kinerja karyawan. Seluruh komponen, terutama yang ada di dalam organisasi, harus dilibatkan. Keterlibatan penuh individu dalam perusahaan dapat mendorong inovasi bisnis yang lebih besar.

Sebagai bagian dari sumber daya manusia, seluruh pegawai diharapkan terus meningkatkan kualitasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia di dunia kerja dapat dicapai melalui pengembangan kompetensi. Kompetensi mengacu pada kemampuan atau keterampilan seseorang untuk melakukan tugas dengan “baik”, sedangkan “baik” menekankan pada pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien. Efektivitas dan efisiensi prestasi kerja sangat ditentukan oleh kemampuan seorang pegawai yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, kerjasama tim, pemecahan masalah, dan kemampuan lainnya. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia yang kompeten merupakan suatu proses yang menantang dan memerlukan waktu yang tidak sedikit. Kompetensi dapat diperoleh melalui pengalaman kerja, pendidikan, atau pelatihan.

Dengan penguatan kapasitas tersebut diharapkan akan terbangun sumber daya manusia yang memiliki etos kerja yang kuat serta kompeten, inovatif, disiplin, dan profesional. Individu-individu ini juga akan mampu memanfaatkan dan memajukan teknologi untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing. Hal ini menyoroti pentingnya pengembangan kompetensi seluruh karyawan.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, pengembangan kompetensi merupakan hak bagi pegawai ASN dan bertujuan untuk mempertahankan dan menjamin keterampilannya agar dapat berkontribusi penuh pada organisasi. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 menyebutkan bahwa pengembangan kompetensi merupakan upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi pegawai melalui rencana pengembangan karir dan standar kompetensi jabatan.

Minimal 20 jam pelatihan disediakan untuk pengembangan dalam setahun. Pengembangan kompetensi ini diharapkan dapat meningkatkan tidak hanya keterampilan pribadi pegawai namun juga kinerja organisasi secara keseluruhan. Berikut digambarkan dalam tabel mengenai capaian kinerja dari pegawai RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun.

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Pegawai RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun

<b>RHK</b>	<b>Indikator Kinerja Individu</b>	<b>Target 2023</b>	<b>Realisasi TW 4</b>	<b>Ket</b>
Terlaksananya perencanaan program, anggaran dan evaluasi pelaporan kegiatan rumah sakit	Persentase pemenuhan dokumen perencanaan, pengendalian dan evaluasi yang tepat waktu dan sesuai ketentuan	100%	100%	Tercapai
Terlaksananya peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan	Persentase SDM yang mendapatkan pelatihan lebih dari 20 jam pelajaran/orang/tahun	60%	36,71%	Belum Tercapai
Tersedianya sarana dan prasarana SIMRS yang mendukung pelaksanaan RME	Persentase sarana dan prasarana serta aplikasi SIMRS yang disediakan	85%	100%	Tercapai

Sumber : RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun

Dari jumlah pegawai 850 Pegawai di TW 4 Tahun 2023, Pegawai RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun baru mencapai **36,71%** (sebanyak 312 Pegawai) yang dapat berkesempatan melakukan upaya peningkatan kompetensinya, yang mendapatkan pelatihan lebih dari 20 jam pelajaran/orang.

Berdasarkan fenomena dan research gap di atas maka penulis berusaha mengkaji pengaruh manajemen pengetahuan, dukungan ICT dan kreativitas terhadap kinerja SDM pada RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun Kalimantan Tengah dengan kreativitas sebagai variabel moderasi.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penelitian yang sudah ada perlu adanya penelitian yang lebih mendalam di masa yang akan datang (*future reserach gap*), maka rumusan masalah dalam studi ini adalah ***“Bagaimana meningkatkan manajemen pengetahuan dan dukungan ICT dengan pengaruh kreativitas sehingga dapat meningkatkan Kinerja SDM RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun Kalimantan Tengah?”***. Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) adalah sebagai berikut :

1. Apakah Manajemen Pengetahuan dan Dukungan ICT berpengaruh terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun Kalimantan Tengah?
2. Apakah Manajemen Pengetahuan berpengaruh terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Kreativitas sebagai variabel intervening pada RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun Kalimantan Tengah?

3. Apakah Dukungan ICT berpengaruh terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Kreativitas sebagai variabel intervening pada RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun Kalimantan Tengah?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sebuah model konseptual baru yang dapat mengisi keterbatasan studi terdahulu dan kesenjangan penelitian antara Manajemen Pengetahuan dan Dukungan ICT berpengaruh terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia yang berpusat pada Kreativitas. Konsep Kreativitas ini diharapkan dapat menjembatani peningkatan kinerja SDM RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun Kalimantan Tengah.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Akademik**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam bidang manajemen sumber daya manusia dengan menghadirkan model untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Imanuddin Kalimantan Tengah.

#### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi atau pertimbangan dalam pengambilan keputusan khususnya dalam meningkatkan kinerja SDM RSUD Sultan Imanuddin Kalimantan Tengah, dengan memanfaatkan manajemen pengetahuan dan dukungan ICT untuk menumbuhkan kreativitas karyawan.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia**

Menurut Afandi (2018:83) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi

secara etis, tanpa melanggar hukum atau bertentangan dengan standar moral dan etika. Lee dan Hidayat (2018) menggambarkan kinerja sebagai hasil atau pencapaian individu karyawan. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi, antara lain pertumbuhan organisasi, sistem kompensasi, saluran komunikasi, gaya kepemimpinan, struktur organisasi, kebijakan, dan prosedur. Mereka juga menjelaskan bahwa kinerja adalah catatan hasil yang berasal dari fungsi atau aktivitas kerja tertentu selama periode tertentu, selaras dengan tujuan organisasi. Kinerja yang efektif dilakukan oleh sumber daya manusia yang dilengkapi dengan keterampilan, kemampuan, motivasi, dan keterlibatan. Pendekatan organisasi dalam menilai dan mengelola sumber daya manusianya berdampak pada sikap dan perilaku mereka dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Pradhan dan Jena (2017) menjelaskan istilah kinerja sumber daya manusia menandakan prestasi kerja individu setelah mengerahkan upaya yang diperlukan pada pekerjaan yang terkait melalui mendapatkan pekerjaan yang berarti, profil yang terliba dan rekan kerja yang baik. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja individu atau sekelompok individu secara kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan kemampuan dan kompetensinya didalam suatu perusahaan atau organisasi untuk menjalankan tugas dan kewajibannya.

Menurut Kasmir (2019:182), kinerja adalah hasil dari upaya dan perilaku kerja yang telah diselesaikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Nurjaya (2021), kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan aktivitas tertentu. Tingkat pencapaian hasil untuk memenuhi tujuan perusahaan dikenal sebagai kinerja perusahaan. Sementara itu, Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari fungsi kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi selama periode waktu tertentu, yang mencerminkan seberapa baik individu atau kelompok memenuhi standar pekerjaan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021), kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang diselesaikan melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Aziz dan Fauzah (2018) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang dirumuskan melalui perencanaan strategis organisasi. Menurut Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020), kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang berdasarkan standar yang berlaku untuk pekerjaan yang dimaksud. Sementara itu, Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan kesediaan individu atau kelompok untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu kegiatan sesuai dengan tanggung jawab mereka serta hasil yang diharapkan.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM mencakup tindakan dan upaya yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan yang ditargetkan dan berhasil menyelesaikan tugas sesuai dengan perannya.

Kinerja SDM dapat dievaluasi berdasarkan manajemen waktu, kemampuan individu, dan produktivitas yang dihasilkan oleh masing-masing sumber daya

manusia. Standar kinerja dalam suatu perusahaan atau organisasi berbeda-beda, karena dipengaruhi oleh kebijakan tertentu perusahaan. Berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja telah diidentifikasi oleh beberapa ahli, menurut Prawirosentono (2008)., faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Didalam hubungannya dengan kinerja perusahaan, ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dapat dikatakan efektif suatu perusahaan jika mencapai tujuan, dan dapat dikatakan efisien jika memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan,

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Di dalam suatu perusahaan/ organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik kepada setiap individu, tanpa adanya tumpang tindih atau double tugas. Setiap SDM/ individu di dalam organisasi harus mengetahui hal- hal yang menjadi hak dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan/ organisasi. mengetahuinya wewenang dan tanggung jawab setiap SDM dalam suatu perusahaan/ organisasi akan mendukung kinerja SDM tersebut.

3. Disiplin

Pada umumnya, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan SDM.

4. Inisiatif

Inisiatif setiap individu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas memikirkan ide/ gagasan untuk merencanakan suatu hal yang berkaitan dengan tujuan perusahaan/ organisasi.

Menurut Kasmir (2019:189) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Kepribadian merupakan karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan

pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan teransang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang

atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

#### 10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

#### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

#### 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen ini juga diartikan kepatuhan karyawan pada janji-janji yang telah dibuatnya.

#### 13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja tepat waktu.

Menurut Kasmir (2019:208) untuk mengukur kinerja sumber daya manusia dapat digunakan beberapa indikator sebagai berikut:

##### 1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain

bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4. Penekanan biaya

Setiap operasional bisnis memiliki biaya yang direncanakan sebelum dilaksanakan. Hal ini menunjukkan bahwa biaya yang telah dianggarkan berfungsi sebagai panduan untuk memastikan agar pengeluaran tidak melebihi jumlah yang telah ditetapkan. Pengeluaran yang melebihi anggaran yang ditentukan akan menyebabkan pemborosan, yang akan menurunkan kinerja, dan sebaliknya.

5. Pengawasan

Hampir setiap jenis pekerjaan melibatkan pelaksanaan serta pengawasan tugas yang terus berlangsung. Secara dasar, situasi dan kondisi selalu berubah, baik

dari yang menguntungkan menjadi tidak menguntungkan atau sebaliknya. Dengan adanya pengawasan, setiap tugas akan menghasilkan hasil yang berkualitas tinggi.

#### 6. Hubungan antar karyawan

Kerjasama atau kesepakatan antara pemimpin dan staf sering kali dikaitkan dengan penilaian kinerja. Kemampuan seorang karyawan untuk membangun rasa kerjasama, kebaikan, dan saling menghormati antar rekan kerja diukur dalam hal ini.

Menurut (Mangkunegara, 2017) indikator dari kinerja memiliki beberapa item utama dalam pengembangannya, sebagai berikut:

##### 1. Kuantitas

Kuantitas dari hasil ialah jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan juga dengan jumlah keluaran yang dihasilkan

##### 2. Kualitas

Kualitas dari hasil yaitu berupa mutu, berarti mutu yang harus dihasilkan antara baik atau tidak.

##### 3. Ketepatan waktu dari hasil

Ketepatan waktu dari hasil adalah sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

##### 4. Kehadiran

Kehadiran yaitu ada tidaknya karyawan pada saat jam kerja.

##### 5. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerjasama yaitu kolaborasi yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan bersama-sama.

Sumber Daya Manusia yang terdiri dari karyawan dan para manajer dalam pelaksanaan kinerjanya masing-masing mempunyai tugas/ tanggung jawab/ job description yang harus dipenuhi agar kinerja dari suatu perusahaan tersebut bisa dikatakan tinggi, karena tingkat kinerja perusahaan tidak lepas dari kinerja para karyawan/ SDM yang terlibat didalamnya.

## **2.2 Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*)**

Manajemen Pengetahuan dikembangkan oleh Karl-Erick Svelby yang menekankan sikap terbuka dan kesiapan untuk menerima informasi baru. Setiap pengetahuan dimulai dari individu, dan ketika pengetahuan individu tersebut dapat ditransfer menjadi pengetahuan organisasi, maka pengetahuan itu akan sangat berharga untuk meningkatkan produktivitas perusahaan atau organisasi. Untuk dapat mengubah pengetahuan individu menjadi pengetahuan organisasi, upaya berkelanjutan harus dilakukan di semua tingkat dalam organisasi. Beberapa definisi Manajemen Pengetahuan menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Knowledge management merupakan salah satu strategi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia dan keterikatan karyawan. Knowledge management merupakan alat yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia pada organisasi (Chong et al., 2011). Knowledge management salah satu alat manajemen yang dapat digunakan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan dan menunjukkan keunggulan bersaing

sehingga mampu menciptakan kinerja sumber daya manusia yang baik (Megantoro et al., 2014). Knowledge management adalah suatu fungsi yang membentuk, mengidentifikasi dan mengelola pengetahuan organisasi untuk keuntungan jangka panjang Darroch, dalam (Falah & Parestya, 2017).

Berdasarkan definisi-definisi yang telah disebutkan, penulis menyimpulkan bahwa manajemen pengetahuan adalah proses untuk menghasilkan, mendokumentasikan, menyebarkan, dan memperbarui pengetahuan dalam suatu organisasi. Proses ini didukung oleh pilar utama perusahaan, seperti teknologi dan kepemimpinan, dan bertujuan untuk membangun budaya berbagi pengetahuan di dalam organisasi.

Studi empiris yang dilakukan oleh Fauzan Adzima & Herman Sjahrudin (2019) dengan judul Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis yang positif dan signifikan. Ini berarti bahwa knowledge management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Falah & Parestya (2017) dengan judul Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk). Berdasarkan hasil analisis path yang dilakukan, didapatkan bahwa variabel knowledge management berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 8,669 dan probabilitas sebesar 0,000 ( $P < 0,005$ ).

Knowledge management mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan knowledge management merupakan faktor

pendorong dalam kinerja karyawan dimana karyawan diberikan pengetahuan baru untuk melingkupi ilmu yang sudah dimiliki.

***H1: Knowledge management berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia***

Studi empiris yang dilakukan Ayu Masyitha Khumaida dan Heru Sulistyio dengan judul Studi Peran Knowledge Management Terhadap Innovation Capability Dan Employee Performance Dengan Dimoderasi Absorptive Capacity (2019) bahwa (1) knowledge sharing berpengaruh positif terhadap innovation capability (2) knowledge acquisition berpengaruh positif terhadap innovation capability (3) innovation capability berpengaruh positif terhadap employee performance, dan (4) absorptive capacity tidak mampu memoderasi hubungan knowledge sharing dengan innovation capability.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Benni Taslim dan Agatha Septianna SR (2011) yang berjudul Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kreativitas Pendidik SMA Methodist 2 Palembang, secara umum, Manajemen Pengetahuan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kreativitas staf pengajar di SMA Methodist 2. Implementasi Manajemen Pengetahuan di SMA Methodist 2 dapat dikatakan cukup baik, dilihat dari data yang diisi oleh responden, sebagian besar di antaranya setuju dengan setiap pernyataan yang menyatakan bahwa KM telah diterapkan. Support from schools, such as the provision of laptops and computers with free internet and school WiFi to help teaching staff develop their knowledge management abilities, also makes this possible. The school also uses a library with over 3,000 volumes to help its reading programs. In addition, teaching

staff members with a significant amount of teaching experience support it. However, there is still room for improvement in the Methodist 2 High School teaching staff's inventiveness. Sekolah dapat merancang kegiatan yang dapat mendorong staf pengajar untuk lebih kreatif, seperti melakukan studi perbandingan, mengadakan tes kreativitas, dan sebagainya. Rata-rata tanggapan dari responden dalam kuesioner terkait variabel kreativitas cenderung hanya mencapai tingkat kreativitas kedua, dan hanya sebagian kecil responden yang memberikan jawaban meyakinkan yang telah mencapai tingkat kreativitas ketiga, keempat, dan kelima.

Studi yang berjudul "Hubungan Manajemen Pengetahuan dengan Kreativitas Mahasiswa Program Studi Pendidikan Teknik Informatika, Undiksha Singaraja" yang dilakukan oleh I Putu Ngurah Mertayasa et al. pada tahun 2017, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kreativitas mahasiswa jurusan Pendidikan Teknik Informatika di Undiksha Singaraja dengan manajemen pengetahuan. Hasil perhitungan, berdasarkan data SPSS, menunjukkan koefisien korelasi R sebesar 0,733 dan nilai probabilitas 0,000, keduanya berada di bawah tingkat kepercayaan 95% dengan level signifikansi 0,05. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara X dan Y adalah signifikan. Dengan kata lain, semakin tinggi skor Manajemen Pengetahuan, semakin tinggi pula kreativitas mahasiswa Pendidikan Teknik Informatika Undiksha. Dengan kekuatan korelasi ini, variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 53,7% terhadap kreativitas mahasiswa Pendidikan Teknik Informatika Undiksha.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

***H3: Knowledge management berpengaruh signifikan terhadap kreativitas***

### **2.3 Dukungan Teknologi Informasi dan Komunikasi (ICT Support)**

Teknologi informasi dan komunikasi (TIK) berkembang dengan sangat pesat, yang menunjukkan bahwa kini TIK telah menjadi bagian yang kompleks dalam kehidupan manusia. Istilah untuk teknologi informasi dan komunikasi dalam bahasa Inggris adalah Information and Communication Technology (ICT). Menurut Affandi (2017), teknologi informasi dan komunikasi terdiri dari tiga kata yang berbeda, yaitu teknologi, informasi, dan komunikasi, yang masing-masing memiliki makna yang berbeda.

Menurut E.W. Martin dalam Munir, teknologi informasi dan komunikasi mencakup semua perangkat elektronik yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan, menampilkan, dan memanfaatkan data yang telah diubah menjadi informasi. Sementara itu, menurut Behan & Holmes, teknologi informasi dan komunikasi adalah semua alat atau perangkat yang memungkinkan orang untuk menangkap, menyimpan, memproses, mengambil, mengirim, dan menerima data (Munir, 35).

Sementara itu, Cohen dalam Rachmawati menggambarkan teknologi informasi dan komunikasi sebagai kumpulan teknologi dan aplikasi yang terkait dengan pemrosesan elektronik, penyimpanan, dan transfer informasi untuk berbagai tujuan. Ia juga menyatakan bahwa teknologi informasi dan komunikasi

memiliki ciri khas tersendiri, seperti fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi dengan berbagai bidang profesional, sifatnya yang dinamis terhadap perubahan, kemampuannya untuk mengurangi biaya, perubahan gaya hidup yang cepat, serta sumber daya manusia berkualitas tinggi dalam operasionalnya (Rachmawati, 2014:15).

Menurut Rusman et al., (2017) Setiap aktivitas yang melibatkan pemrosesan dan transmisi informasi melalui media elektronik atau perangkat perantara juga dapat disebut sebagai teknologi informasi dan komunikasi. Dengan kata lain, teknologi informasi dan komunikasi merujuk pada perangkat elektronik apa pun yang dapat dengan cepat dan mudah mengumpulkan, menyimpan, memproses, dan mendistribusikan informasi yang relevan (Fahyuni, 2017:151).

Teknologi informasi dan komunikasi, atau TIK seperti yang lebih sering dikenal, adalah istilah luas yang mencakup berbagai alat yang digunakan untuk mengumpulkan, menganalisis, menyimpan, berbagi, dan mengirimkan data, seperti yang didefinisikan oleh Darmawan (Darmawan, 2016). Sedangkan teknologi informasi dan komunikasi mencakup semua metode pemrosesan dan transmisi data. Personel yang dapat merangkul dan mengikuti perubahan teknologi dan menggunakan teknologi untuk mendukung kinerja mereka sangat penting untuk keberhasilan organisasi mana pun yang ingin meningkatkan manajemennya. sumber daya manusia perusahaan dapat membuat atau menghancurkan peluang keberhasilannya (SDM). Sumber daya manusia, dalam pandangan Aziz, terdiri dari orang-orang yang mampu, mau, dan mampu memberikan kontribusi bagi upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tujuan tersebut dapat dipecah

menjadi tiga kategori: pendidikan, pengalaman, dan pelatihan, dan setiap kategori dapat ditingkatkan melalui manajemen talenta yang efektif (Abdul Aziz, Isnawati & Siswati, 2021).

Berdasarkan pandangan yang telah disebutkan, teknologi informasi dan komunikasi adalah kumpulan perangkat elektronik yang berguna untuk mengumpulkan, menyimpan, memproses, dan menyebarkan informasi kepada audiens dan individu dengan cara yang lebih cepat, efisien, mudah diakses, serta tidak terbatas oleh waktu, ruang, atau jarak. Informasi ini dapat disampaikan melalui kata-kata, tulisan, gambar, suara, atau simbol.

Studi empiris yang dilakukan Cakmak, P.I. & Tas, E., 2012 ICT Support merupakan seperangkat teknologi yang digunakan oleh suatu organisasi untuk menghasilkan, proses, dan menyebarkan informasi dalam setiap bentuk. Oleh karena itu, ICT menyediakan dukungan untuk operasional perusahaan secara efektif dan efisien. Keberadaan ICT memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia., dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ICT berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia.

Dukungan Teknologi Informasi dan Komunikasi (ICT Support) adalah salah satu pendekatan yang dapat digunakan oleh organisasi bisnis untuk meningkatkan keunggulan kompetitif mereka. Menurut Parida dkk. (2016), ICT support melibatkan kemampuan perusahaan untuk menggunakan fungsi atau aplikasi teknologi informasi dan komunikasi secara strategis dalam aktivitas bisnis mereka dan mencakup penggunaan email, situs web, e-commerce, konferensi web, intranet, ekstranet, dan alat serupa lainnya.

Berdasarkan literature yang ada, maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah:

***H2 : Dukungan ICT berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia***

Studi empiris yang dilakukan Anggraini, 2013 dengan judul Pengaruh Praktek Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Salatiga). Teknologi adalah salah satu aspek yang paling penting dalam memfasilitasi atau sebagai sarana implementasi Knowledge Management yang efektif (Martin, 2000). Saat ini banyak organisasi sektor publik yang melengkapi kebutuhannya dengan infrastruktur teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Ketersediaan infrastruktur teknologi informasi dan komunikasi (TIK) di dalam lingkungan organisasi akan memiliki keunggulan dalam upaya meningkatkan penyediaan informasi terhadap proses pengambilan keputusan oleh manajemen dalam mengembangkan maupun penyusunan suatu sistem, sehingga senantiasa memiliki sinergi dalam peningkatan kinerja organisasi (Haryanto, 2008). Rumusan hipotesis antara ketersediaan infrastruktur teknologi informasi dan komunikasi dengan kinerja organisasi publik.

Berdasarkan literature yang ada, maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah:

***H4 : Dukungan ICT berpengaruh signifikan terhadap kreativitas***

## 2.4 Kreativitas

Menurut Munandar (dalam Dama dan Ogi, 2018), kreativitas atau berpikir kreatif adalah kemampuan untuk memahami berbagai potensi solusi terhadap suatu masalah, suatu jenis pemikiran yang sering diabaikan. Robbins (dalam Anthony, 2017) mengartikan kreativitas sebagai kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan berguna. Astuti dkk. (2019) menggambarkan kreativitas sebagai sebuah konsep abstrak yang melibatkan faktor eksternal yang dipengaruhi tidak hanya oleh kepentingan selanjutnya tetapi juga oleh aspek kinerja yang berdampak pada kreativitas. Menurut Rachmawati (dalam Muhti et al., 2017) kreativitas adalah proses kognitif internal yang menghasilkan ide, metode, gaya, atau produk inovatif yang efektif, imajinatif, estetis, mudah beradaptasi, kohesif, dan khas, yang secara efektif berkontribusi terhadap pemecahan masalah. di berbagai bidang.

Kreativitas merujuk pada kemampuan untuk mengenali dan menerapkan hubungan baru antara elemen yang sudah ada dengan sesuatu yang segar dan unik. Kreativitas dapat mengidentifikasi peluang dan menemukan solusi untuk masalah. Menurut Siyal et al. (2021), kreativitas adalah aktivitas kompleks yang terkait dengan ide-ide baru yang berguna dan perhatian individu dalam menghadapi masalah. Menurut Utama & Nadi (2017), kreativitas adalah kemampuan individu untuk mempertimbangkan, menghasilkan, dan mengembangkan konsep-konsep baru yang mampu mengidentifikasi peluang dan tantangan serta menghasilkan solusi inovatif. Oleh karena itu, untuk perusahaan yang mengutamakan pertumbuhan dan perubahan, inovasi merupakan elemen penting dalam daya saing. Kreativitas juga didasari oleh cara berpikir yang canggih yang penuh dengan ide-

ide orisinal. Kreativitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan sosial, sifat kepribadian, motivasi diri, dan kemampuan kognitif.

Khurosani (2020) mendefinisikan kreativitas sebagai kemampuan untuk menggunakan imajinasi dalam mengembangkan, mewujudkan, menciptakan hal-hal baru, dan menghasilkan bentuk-bentuk baru. Selain dimulai dari nol, kreativitas juga dapat menghasilkan ide-ide baru melalui pengolahan ulang, penggabungan kembali, perubahan, atau penerapan pemikiran yang sudah ada.

Sari, Hayati, dan Erlina (2021) mendefinisikan kreativitas sebagai sekumpulan konsep yang diterapkan dalam menghadapi berbagai peristiwa internal dan eksternal dalam dunia bisnis. Produk dari pemikiran imajinatif seseorang dapat berupa konsep-konsep orisinal yang belum pernah dipikirkan oleh orang lain, atau konsep-konsep yang sudah ada yang telah diubah untuk memenuhi kebutuhan saat ini.

Menurut Usman (2022), kreativitas adalah kemampuan untuk melaksanakan rencana sesuai dengan yang diinginkan dan dapat meningkatkan produktivitas pekerja ketika setiap orang dapat bekerja sama.

Menurut Mulyadi, Laihad, dan Muharam (2020), kreativitas adalah tindakan manusia yang menggunakan ide-ide dengan cara mengembangkan ide baru atau mengubah ide yang sudah ada yang diwujudkan sebagai inovasi untuk menciptakan sesuatu.

Menurut Indrajita et al. (2021), kreativitas adalah tindakan menghasilkan ide, prosedur, metode, atau produk yang inovatif, menarik secara estetika, fleksibel, dan

efisien, yang dapat diterapkan dalam berbagai konteks untuk menyelesaikan masalah.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kreativitas di tempat kerja mencakup tindakan, proses, atau ide yang berharga, relevan, dan bermanfaat untuk diterapkan, meskipun menyimpang dari pedoman atau instruksi yang telah ditetapkan, sehingga menghasilkan wawasan atau penemuan baru dalam lingkungan kerja dan jangka waktu..

Penelitian Putra dan Bayu (2017) menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi tingkat kreativitas berkorelasi dengan peningkatan kinerja. Demikian pula Aprianggi dkk. (2018) menemukan bahwa kreativitas berdampak positif terhadap kinerja karyawan, karena karyawan dengan keterampilan pemecahan masalah khusus dapat menyelesaikan tugas dengan lebih akurat dan efisien. Astuti dkk. (2019) juga menyoroti kreativitas sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Suryana (2006:42), indikator kreativitas meliputi rasa ingin tahu, optimisme, kemampuan beradaptasi, pemecahan masalah, orisinalitas, dan imajinasi aktif.

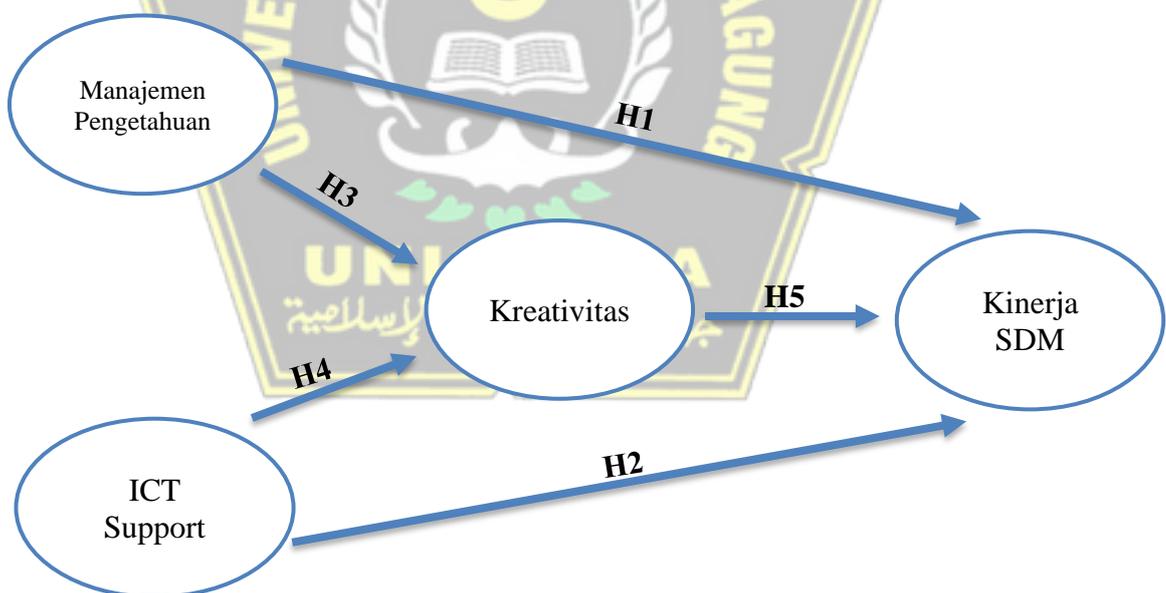
Berdasarkan hipotesis di atas, penulis menyimpulkan bahwa kreativitas adalah suatu proses atau kegiatan yang bernilai, pantas, dan bermanfaat untuk dilakukan, mengikuti pedoman atau pengetahuan yang telah ditetapkan, sehingga mengarah pada wawasan atau penemuan baru seiring berjalannya waktu dan dalam lingkungan kerja.

*H5 : Kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.*

## 2.5 Model Empirik

Berdasarkan kajian pustaka maka model empirik penelitian ini nampak pada gambar 2.1. Pada gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa peningkatan kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh manajemen pengetahuan, ICT Support dan kreativitas yang baik. Sedangkan manajemen pengetahuan dibangun oleh ICT Support dan kreativitas yang baik.

Gambar 2 1 : Model Empirik Penelitian



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini tergolong penelitian eksplanatori. Menurut Masri Singarimbun (1992), penelitian eksplanatori menguji hipotesis dan berfokus pada pengaruh antar variabel penentu; ini mencakup elemen deskriptif tetapi terutama menguji hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel meliputi manajemen pengetahuan, dukungan ICT, kreativitas, dan kinerja sumber daya manusia.

#### **3.2 Variabel dan Indikator**

Variabel penelitian ini mencakup ICT Support, kreativitas, manajemen pengetahuan dan kinerja sumber daya manusia. Adapun masing-masing indikator nampak pada Tabel 3.1.

**Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian**

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Sumber</b>
1	Manajemen Pengetahuan (X1)	Andreas Budihardjo (2017) Indikator	Andreas Budihardjo (2017)

	Manajemen Pengetahuan adalah suatu disiplin ilmu yang sangat penting dan berfokus untuk mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja yang efektif dalam perusahaan atau organisasi. Andreas Budihardjo (2017)	Manajemen pengetahuan yaitu: 1. Teknologi 2. Prosedur Pekerjaan 3. Pengetahuan Pribadi	
2	ICT Support (X2) Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang berhubungan dengan pengelolaan data menjadi informasi dan proses penyaluran data atau informasi tersebut dalam batas ruang dan waktu. Menurut Rintho (2018:3)	Sutarman (2009:14) mengungkapkan komponen teknologi informasi yaitu 1. Hardware (Perangkat keras) 2. Software (Perangkat lunak) 3. Database (Basis data) 4. Network (Fasilitas jaringan dan komunikasi) 5. People (Orang)	Sutarman (2009:14)
3	Kreativitas (X3) Kreativitas merupakan suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel, integrasi dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah (Rachmawati dalam Muhti, dkk, 2017).	Guilford dalam Munandar (2012) indikator kreatifitas yaitu: 1. Kelancaran berpikir (fluency of thinking) 2. Keluwesan berpikir (flexibility) 3. Elaborasi (elaboration) 4. Originalitas (originality)	Guilford dalam Munandar (2012)
4	Kinerja SDM (Y) Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan yang meliputi kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari	Mangkunegara, (2017) mengemukakan indikator kinerja sumber daya manusia, yaitu : 1. Kualitas, 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas	Anwar Prabu Mangkunegara (2017 : 67)

	hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. (Purba, et al,2021)	5. Kemandirian	
--	---	----------------	--

### 3.3 Sumber Data

Subjek penelitian mengacu pada segala sesuatu yang diselidiki, baik individu, objek, atau organisasi. Intinya, subjek penelitian adalah mereka yang akan terpengaruh oleh temuan penelitian, dan suatu item penelitian ada di dalam subjek penelitian.

Objek penelitian berkaitan dengan sifat atau kondisi benda, orang, atau badan yang menjadi fokus penelitian. Hal ini dapat mencakup aspek-aspek seperti tindakan, pemikiran, evaluasi, sikap (pro atau kontra), emosi (simpati atau antipati), keadaan batin, dan berbagai proses, yang mencerminkan sifat, kuantitas, dan kualitas situasi yang diamati.

Sumber data pada studi ini mencakup data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyeknya (Widodo,2017). Data primer studi adalah mencakup : ICT Support, kreativitas, manajemen pengetahuan dan kinerja sumber daya manusia. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, Data tersebut meliputi jumlah pegawai serta identitas responden diperoleh dari Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Imanuddin Kalimantan Tengah dan dokumen, buku dan referensi dari internet yang berkaitan dengan studi ini.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Studi ini metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner berupa data pernyataan, merupakan pengumpulan data yang dilakukan secara secara langsung

dengan mengajukan daftar pernyataan pada responden. Kuesioner diserahkan secara langsung pada pegawai RSUD Sultan Imanuddin Kalimantan Tengah.

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas menilai seberapa valid suatu instrumen penelitian dengan memeriksa konsistensi item pertanyaan setiap variabel. Suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut mampu mengukur dengan tepat apa yang hendak diukur. Tingkat validitas menunjukkan seberapa sesuai data yang dikumpulkan dengan deskripsi variabel yang relevan. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan metode korelasi product moment Pearson, dimana instrumen dianggap valid apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (Imam Ghazali, 2005).

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi hasil pengukuran apabila indikator yang sama diukur berulang kali dengan menggunakan instrumen yang sama. Koefisien alpha (Cronbach) yang tinggi menunjukkan respons yang konsisten; semakin dekat koefisiennya dengan 1, semakin besar konsistensi tanggapan terhadap item-item tersebut, dan semakin andal instrumen tersebut

Reliabilitas minimal 0,6 adalah reliabel (Imam Ghazali, 2005). Untuk menghitung reliabilitas variabel dilakukan dengan bantuan program SPSS 23.0 for Windows.

### 3.5 Responden

Menurut Sugiyono (2018), populasi diartikan sebagai wilayah umum yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang peneliti identifikasi untuk dipelajari dan dari situ mereka menarik kesimpulan. Populasi bukan sekedar jumlah obyek atau subyek saja, tetapi mencakup seluruh atribut atau ciri-ciri yang dimilikinya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai RSUD Sultan Imanuddin Kalimantan Tengah yang berjumlah 836 pegawai.

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili jumlah dan karakteristiknya, dan sampel yang dipilih harus mencerminkan populasi secara akurat. Sampel adalah sebagian dari populasi, terdiri dari individu-individu terpilih yang berfungsi sebagai perwakilan kelompok yang lebih besar (Ferdinand, 2016). Untuk menentukan besar sampel penelitian ini, peneliti menggunakan metode probabilitas sampling, khususnya teknik simple random sampling, yaitu individu dipilih secara acak dari populasi tanpa memperhatikan strata yang ada di dalamnya. Besar sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan margin of error 5%.

$$N = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

- N : Ukuran Populasi
- n : Ukuran sampel
- e : Margin of eror (5%)

Dengan menggunakan rumus slovin maka jumlah sampel minimal yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

$$N = \frac{836}{1+(300 \times 0.05^2)}$$

$$N = \frac{836}{1+(836 \times 0.0025)}$$

$$N = \frac{836}{1+(2.09)}$$

$$N = \frac{836}{3.09}$$

= 270.55 dibulatkan menjadi 270 responden

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dengan memanfaatkan SmartPLS versi 3. Peneliti memilih PLS karena dapat digunakan untuk pengujian hipotesis (konfirmasi) dan untuk mengeksplorasi hubungan yang tidak mempunyai landasan teori (eksplorasi). Selain itu, PLS dapat menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif secara bersamaan. Model analisis seluruh variabel laten (faktor yang nilai totalnya tidak dapat diketahui secara langsung) pada PLS terdiri dari tiga jenis hubungan: inner model, outer model, dan hubungan bobot. Menurut Juliandi, analisis data kuantitatif melibatkan pemeriksaan data yang mengandung angka atau nilai tertentu, dan diambil kesimpulan dari sampel dengan menggunakan persamaan yang relevan:

#### 1. Partial Least Square (PLS)

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) untuk menguji dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan di analisis menggunakan smartPLS 3 untuk menguji hubungan antar variabel. PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian (Ghozali, I. 2016). Terdapat enam langkah yang akan ditempuh, yaitu : (1) Spesifikasi model, membuat Inner Model yang menggambarkan hubungan penelitian ini pendugaan parameter dilakukan dengan melihat nilai Weight Estimate dan nilai Path Estimate (Hartono, J.; 2014), (2) Membuat diagram jalur. Menurut Purwohandoko, hasil perancangan dari inner model dan outer model selanjutnya dapat dinyatakan dalam bentuk diagram jalur (Purwohandoko; 2015). Ada dua hal yang perlu dilakukan antara lain menyusun model struktural yaitu menghubungkan antar variabel laten baik endogen maupun eksogen dan variabel eksogen dengan indikator, (3) Konversi diagram jalur ke dalam persamaan setelah model dikembangkan dalam sebuah diagram jalur, selanjutnya diagram jalur di konversikan ke dalam model persamaan yang spesifik, sehingga dapat diketahui berapakah nilai dari besar pengaruh di antara variabel laten dan indikatornya, (4) Pendugaan parameter setelah model di spesifikasikan secara lengkap ke dalam persamaan, langkah berikutnya adalah melakukan pendugaan terhadap parameter dari variabel endogen (Y) dan variabel eksogen (X). Pendugaan parameter bertujuan mengestimasi model teoritis yang dibangun dengan mengukur kebaikan model pada jenjang variabel laten dan parameter yang di estimasi atau indikatornya.

## 2. Evaluasi Kriteria Goodnes Of Fit

- a. Evaluasi model pengukuran refleksi (Outer Models) bertujuan untuk mengukur skor yang di nilai berdasarkan korelasi yang dihitung dengan convergent validity, discriminant validity dan composite reability model konstruk dimana harus di ukur lagi menggunakan square predictive relevance untuk menilai seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya (Solimun; 2010).
- b. Evaluasi model pengukuran struktural (Inner Model) ditentukan berdasarkan nilai R-square atau koefisien determinasi dari variabel laten. R-square yang di peroleh merupakan nilai sebuah pekerjaannya untukmeningkatkan efisiensi dan pr.oduktivitas.
- c. Pengujian hipotesis, dilakukan dengan metode resampling bootstrap. Penerapan metode resampling memungkinkan berlakunya data bebas distribusi, tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar.

## 3. Tahapan-Tahapan Analisis Data Partial Least Square (PLS)

- a. Tahapan analisis data untuk model yang menggunakan **variabel intervening** adalah sebagai berikut :
  - 1) Analisis model pengukuran (outer models)
    - a) Validitas dan reliabilitas konstruk (construck reliability and validity), Validitas konstruk adalah sebuah gambaran yang

menunjukkan sejauh mana alat ukur itu menunjukkan hasil yang sesuai dengan teori. Sedangkan Reliabilitas konstruk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan item/indicator dalam mengukur konstruk

b) Validitas diskriminan ; Discriminant validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik.

2) Analisis model pengukuran (inner models)

a) R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Menurut Juliandi ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk (Juliandi; 2018).

Kriteria dari R-Square menurut Juliandi adalah sebagai berikut :

(a) Jika nilai  $R^2$  (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat).

(b) Jika nilai  $R^2$  (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang).

(c) Jika nilai  $R^2$  (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk).

b) F-Square

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen). Perubahan nilai R<sup>2</sup> saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi; 2018). Kriteria F-Square menurut adalah sebagai berikut :

- (a) Jika nilai  $F^2 = 0.02 \rightarrow$  efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- (b) Jika nilai  $F^2 = 0.15 \rightarrow$  efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- (c) Jika nilai  $F^2 = 0.35 \rightarrow$  efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

c) Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis yakni pengaruh langsung (direct effect) Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen) (Juliandi; 2018). Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value) :

- (a) Jika nilai P-Values  $< 0.05$ , maka signifikan.
- (b) Jika nilai P-Values  $> 0,05$ , maka tidak signifikan.

- b. Tahapan analisis data untuk model yang menggunakan **variabel moderator** adalah sebagai berikut :

1) Analisis model pengukuran (outer models)

a) Validitas dan Reliabilitas Konstruk (Construct Reliability and Validity)

Validitas konstruk adalah sebuah gambaran yang menunjukkan sejauh mana alat ukur itu menunjukkan hasil yang sesuai dengan teori. Sedangkan Reliabilitas konstruk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan item/indicator dalam mengukur konstruk

b) Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Validitas diskriminan adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik.

2) Analisis model pengukuran (Inner Models)

a) R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Menurut Juliandi ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk (Juliandi; 2018).

Kriteria dari R-Square menurut Juliandi adalah sebagai berikut :

(1) Jika nilai  $R^2$  (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat).

(2) Jika nilai  $R^2$  (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang).

(3) Jika nilai  $R^2$  (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk).

b) F-Square

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen). Perubahan nilai  $R^2$  saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi; 2018). Kriteria F-Square menurut adalah sebagai berikut :

(1) Jika nilai  $F^2$  = 0.02 → efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

(2) Jika nilai  $F^2$  = 0.15 → efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

(3) Jika nilai  $F^2$  = 0.35 → efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

c) Pengujian hipotesis, yakni pengaruh langsung (direct effect) Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen) (Juliandi; 2018). Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value) : - Jika nilai P-

Values  $< 0.05$ , maka signifikan. - Jika nilai P-Values  $> 0,05$ , maka tidak signifikan.

d) Pengaruh variabel interaksi

Bertujuan untuk mengukur seberapa variable interaksi terhadap variable lain (variable moderasi) (Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S; 2018).



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada Bab IV merupakan hasil analisis penelitian “Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Dukungan ICT Terhadap Peningkatkan Kinerja Sumber Daya

Manusia Melalui Kreativitas Sebagai Variabel Intervening”. Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden penelitian yaitu karyawan di RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun Kalimantan Tengah. Peneliti telah menyebarkan sebanyak 270 kuesioner kepada responden, dimana kuesioner yang layak dianalisis sesuai dengan kriteria yang ditentukan adalah 250 kuesioner, sedangkan kuesioner yang rusak/tidak lengkap sebanyak 20 kuesioner.

#### **4.1 Deskripsi Responden**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun Kalimantan Tengah. Penyebaran kuesioner dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung yaitu dengan menggunakan media form online (Google Form) dan sebagian menyebarkan kuesioner secara langsung kepada karyawan di RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun Kalimantan Tengah.

Karakteristik responden ditentukan berdasarkan tanggapan kuesioner yang diberikan kepada partisipan penelitian, yang didalamnya terdapat deskripsi responden. Responden dalam penelitian ini dapat diidentifikasi berdasarkan faktor-faktor seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, dan tingkat pendidikan.

##### **4.1.1 Jenis Kelamin Responden**

Berdasarkan identifikasi jawaban dari 250 responden, maka dilakukan perbedaan terhadap jenis kelamin yang ditampilkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
----	---------------	--------	------------

1	Laki-Laki	154	61,6%
2	Perempuan	96	38,4%
	<b>Total</b>	250	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini sebagian besar adalah laki-laki sejumlah 154 (61,6%) responden perempuan sejumlah 96 (38,4%) responden. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin karyawan di RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun Kalimantan Tengah yang aktif melakukan kolaborasi untuk berbagi pengetahuan didominasi oleh laki-laki.

#### 4.1.2 Usia Responden

Berdasarkan identifikasi jawaban dari 250 responden, maka karakteristik responden berdasarkan usia terbagi menjadi 4 kategori yaitu batasan 18-25 tahun, 26-35 tahun, 36-45 tahun dan 46-55 tahun yang dapat dilihat tabel berikut ini :

**Tabel 4.2 Usia Responden**

Batasan Usia	Jumlah	Persentase
18-25 Tahun	49	19,6%
26-35 Tahun	111	44,4%
36-45 Tahun	74	29,6%
46-55 Tahun	16	6,4%
<b>Total</b>	250	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia antara 26-35 tahun dengan jumlah 111 (44,4%)

responden. Kemudian kategori usia 18-25 tahun sejumlah 49 (19,6%) responden, kategori 36-45 tahun sejumlah 74 (29,6%) responden dan kategori 46-55 tahun sejumlah 16 (6,4%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun Kalimantan Tengah yang ada pada penelitian ini di dominasi oleh kategori usia 26-35 tahun.

#### 4.1.3 Lama Kerja Responden

Berdasarkan identifikasi jawaban dari 250 responden, maka karakteristik responden berdasarkan lama kerja terbagi menjadi 4 katagori yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.3 Lama Kerja Responden**

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
01-10 Tahun	162	64,8%
11-20 Tahun	85	34,0%
21-30 Tahun	1	0,4%
> 30 Tahun	2	0,8%
<b>Total</b>	250	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki lama kerja 1-10 tahun sebanyak 162 (64,8%) responden, sedangkan pada katagori lama kerja 11-20 tahun sebanyak 85 (34,0%) responden, sedangkan pada katagori lama kerja 21-30 tahun sebanyak 1 (0,4%) responden, sisanya lama kerja > 30 tahun sebanyak 2 (0,8%) responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun

Kalimantan Tengah yang ada pada penelitian ini didominasi pada kategori lama kerja 1-10 tahun.

#### 4.1.4 Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan identifikasi jawaban dari 250 responden, maka dilakukan perbedaan terhadap pendidikan terakhir responden yang ditampilkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SLTA/Sederajat	166	66,4%
Diploma	38	15,2%
Sarjana	46	18,4%
<b>Total</b>	250	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan terakhir sarjana sebanyak 46 (18,4%) responden, sedangkan pada kategori SLTA/ sederajat sebanyak 166 (66,4%) responden, sisanya diploma sebanyak 38 (15,2%) responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun Kalimantan Tengah yang ada pada penelitian ini didominasi pada kategori pendidikan terakhir SLTA sederajat.

#### 4.2 Deskripsi Variabel

Jawaban responden akan dikelompokkan secara deskriptif variabel berdasarkan hitungan interval dengan jenjang 1 – 5 dengan interval terendah yaitu

1 (sangat tidak setuju) dan interval tertinggi yaitu 5 (sangat setuju), sedangkan untuk mendapatkan nilai indeks pada jawaban responden dapat diperoleh dari angka rentang skala (RS) dengan rumus sebagai berikut menurut Riyanto & Hatmawan (2020).

$$R = \frac{m-n}{b}$$

Keterangan :

- RS : Rentang Skala  
m : Skor tertinggi dalam kuesioner  
n : Skor terendah dalam kuesioner  
b : Jumlah pilihan jawaban

Hasil dari perhitungan rentang skala (RS) tersebut akan digunakan sebagai dasar interpretasi penilaian rata-rata (mean) untuk setiap indikator dalam variabel penelitian yaitu jarak antar kategori sebesar 0,80 sehingga diklasifikasikan kategori berdasarkan rentang skala menurut Riyanto & Hatmawan (2020) sebagai berikut :

- Rentang skala  $1,00 \leq \text{rerata} < 1,80$  dikategorikan “sangat rendah”
- Rentang skala  $1,80 \leq \text{rerata} < 2,60$  dikategorikan “rendah”
- Rentang skala  $2,60 \leq \text{rerata} < 3,40$  dikategorikan “cukup”
- Rentang skala  $3,40 \leq \text{rerata} < 4,20$  dikategorikan “tinggi”
- Rentang skala  $4,20 \leq \text{rerata} < 5,00$  dikategorikan “sangat tinggi”

#### **4.2.1 Variabel Manajemen Pengetahuan ((Knowledge Management)**

Variabel Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management) memiliki tiga indikator yang diadopsi dari Andreas Budihardjo (2017) yaitu teknologi (MP1),

prosedur pekerjaan (MP2), pengetahuan pribadi (MP3). Hasil dari data kuesioner yang didapat terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.5 Deskriptif Manajemen Pengetahuan**

No	Singkatan	Skor					Mean	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	MP1	0	1	50	167	32	3,92	Tinggi
2	MP2	0	1	49	168	32	3,92	Tinggi
3	MP3	0	4	49	170	27	3,88	Tinggi
4	MP4	0	5	49	163	33	3,89	Tinggi
5	MP5	0	3	47	167	33	3,92	Tinggi
<b>Rata-rata indeks</b>							<b>3,91</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil olah data tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis deskriptif di atas terlihat bahwa semua indikator memiliki nilai yang hampir sama atau rata dan memiliki indeks yang tinggi dengan rata-rata 3,91. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan di RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun Kalimantan Tengah dinilai tinggi oleh karyawan.

#### **4.2.2 Variabel Dukungan Teknologi Informasi dan Komunikasi (ICT Support)**

Variabel Dukungan Teknologi Informasi dan Komunikasi (ICT Support) memiliki lima indikator yang diadopsi dari Sutarman (2009) yaitu hardware/perangkat keras (ICTS1), software/perangkat lunak (ICTS2), database/basis data (ICTS3), network/fasilitas jaringan dan komunikasi (ICTS4)

dan people/orang (ICTS5). Hasil dari data kuesioner yang didapat terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6 Deskriptif Dukungan ICT**

No	Singkatan	Skor					Mean	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	ICTS1	0	3	52	165	30	3.89	Tinggi
2	ICTS2	0	1	50	167	32	3.92	Tinggi
3	ICTS3	0	7	47	168	28	3.87	Tinggi
4	ICTS4	0	3	48	165	34	3.92	Tinggi
5	ICTS5	0	7	48	161	34	3.89	Tinggi
<b>Rata-rata indeks</b>							<b>3,90</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil olah data tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis deskriptif di atas terlihat bahwa semua indikator memiliki nilai yang hampir sama atau rata dan memiliki indeks yang tinggi dengan rata-rata 3,90. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan ICT di RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun Kalimantan Tengah dinilai tinggi oleh karyawan.

#### 4.2.3 Variabel Kreativitas

Variabel kreativitas (Creativity) memiliki empat indikator yang diadopsi dari Guilford dalam Munandar (2012) yaitu kelancaran berpikir/fluency of thinking (KRE1), keluwesan berpikir/flexibility (KRE2), elaborasi/elaboration (KRE3), dan originalitas/originality (KRE4). Hasil dari data kuesioner yang didapat terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.7 Deskriptif Kreativitas**

No	Singkatan	Skor					Mean	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	KRE1	0	4	49	170	27	3.88	Tinggi
2	KRE2	0	3	48	165	34	3.92	Tinggi
3	KRE3	0	7	47	168	28	3.87	Tinggi
4	KRE4	0	1	50	167	32	3.92	Tinggi
5	KRE5	0	3	52	165	30	3.89	Tinggi
<b>Rata-rata indeks</b>							<b>3,90</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil olah data tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis deskriptif di atas terlihat bahwa semua indikator memiliki nilai yang hampir sama atau rata dan memiliki indeks yang tinggi dengan rata-rata 3,90. Hal ini menunjukkan bahwa kreativitas di RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun Kalimantan Tengah dinilai tinggi oleh karyawan.

#### 4.2.4 Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia

Variabel kinerja sumber daya manusia memiliki lima indikator yang diadopsi dari Mangkunegara (2017) yaitu kualitas (KSDM1), kuantitas (KSDM2), ketepatan waktu (KSDM3), efektivitas (KSDM4) dan kemandirian (KSDM5). Hasil dari data kuesioner yang didapat terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.8 Deskriptif Kinerja Sumber Daya Manusia**

No	Singkatan	Skor					Mean	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	KSDM1	0	5	49	163	33	3.90	Tinggi
2	KSDM2	0	1	50	167	32	3.92	Tinggi
3	KSDM3	0	3	47	167	33	3.92	Tinggi
4	KSDM4	0	7	53	161	29	3.85	Tinggi
5	KSDM5	0	7	47	168	28	3.87	Tinggi

<b>Rata-rata indeks</b>	<b>3,89</b>	<b>Tinggi</b>
-------------------------	-------------	---------------

Sumber : Hasil olah data tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis deskriptif di atas terlihat bahwa semua indikator memiliki nilai yang hampir sama atau rata dan memiliki indeks yang tinggi dengan rata-rata 3,89. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja sumber daya manusia di RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun Kalimantan Tengah dinilai tinggi oleh karyawan.

### 4.3 Pembahasan

Penelitian ini menggunakan metode analisis data *Partial least Square* (PLS) dengan bantuan *software* SmartPLS 3.0. Ada dua tahapan yang dilakukan dalam analisis data yaitu dengan menguji *Outer Model* dan *Inner Model*.

#### 4.3.1 Outer Model

Tujuan dari penelitian Outer Model ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel laten dan indikatornya; dengan kata lain, model luar mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel laten. Analisis data menggunakan SmartPLS mengevaluasi model melalui tiga kriteria pengukuran: validitas konvergen, dan uji reliabilitas (termasuk Cronbach's Alpha dan Composite Reliability).

##### 1) Convergent Validity

Berikut ini adalah pengoahan data pertama berdasarkan 4 variabel dengan jumlah 25 pernyataan :

**Tabel 4.9: Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Outer Loadings</b>	<b>Keterangan</b>
	MP1	0.970	Valid
	MP2	0.961	Valid

Manajemen Pengetahuan	MP3	0.886	Valid
	MP4	0.845	Valid
	MP5	0.925	Valid
ICT Support	ICTS1	0.909	Valid
	ICTS2	0.947	Valid
	ICTS3	0.860	Valid
	ICTS4	0.882	Valid
	ICTS5	0.857	Valid
Kreativitas	KRE1	0.905	Valid
	KRE2	0.912	Valid
	KRE3	0.880	Valid
	KRE4	0.945	Valid
	KRE5	0.894	Valid
Kinerja SDM	KSDM1	0.841	Valid
	KSDM2	0.954	Valid
	KSDM3	0.892	Valid
	KSDM4	0.839	Valid
	KSDM5	0.873	Valid

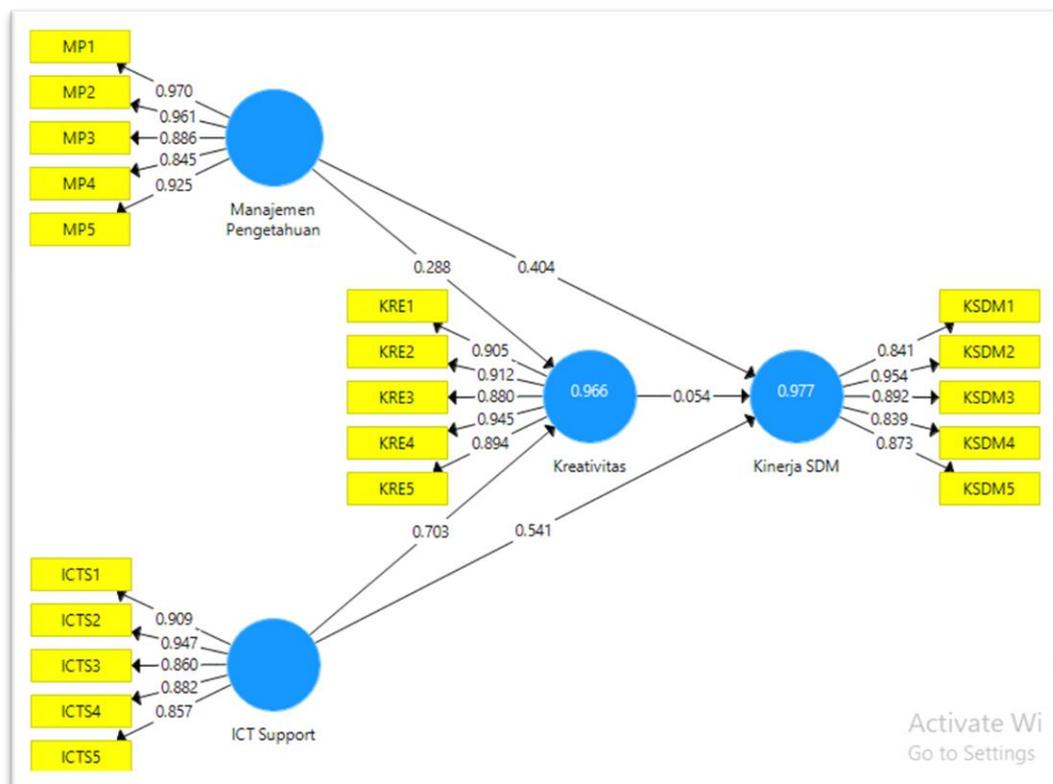
Sumber : Hasil olah data (2024)

Sesuai aturan umum (*rule of thumb*), nilai *loading factor* indikator dikatakan valid jika  $\geq 0.7$ . Namun demikian dalam pengembangan model atau indikator baru, nilai *loading factor* antara 0.5 – 0.6 masih dapat diterima (Yamin dan Kurniawan, 2011 dalam Haryono, 2017:405). Indikator dikatakan valid jika nilai *loading factor* di atas 0.5 (nilai *Original Sample*), dan nilai probabilitas (*P values*) di bawah 0.05.

Tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas. Dari output tersebut dapat diketahui bahwa semua item sudah valid, karena nilai *loading factor* di atas 0.5. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang diajukan peneliti pada

kuesioner tersebut valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Model hasil uji validitas terlihat pada gambar di bawah.

**Gambar 4.1 Model Uji Validitas**



## 2) Uji Reliabilitas (Composite Reliability dan Chronbach's Alpha)

### a) Uji *Composite Reliability* dan koefisien *Cronbach's Alpha*

Pengujian reliabilitas adalah suatu metode untuk mengevaluasi suatu kuesioner yang bertindak sebagai indikator suatu variabel atau konsep. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila secara konsisten menghasilkan hasil pengukuran yang stabil, seperti halnya kuesioner. Dalam penelitian ini reliabilitas instrumen penelitian dinilai menggunakan *Composite Reliability* dan koefisien *Cronbach's Alpha*. Menurut Chin (1998) dalam Ghazali dan Latan (2015:77), nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* sebaiknya melebihi 0,70 untuk penelitian

konfirmasi, meskipun nilai antara 0,60 dan 0,70 dapat diterima untuk penelitian eksplorasi. Hasil uji Reliabilitas *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* adalah sebagai berikut.:

**Tabel 4. 10 Hasil Uji *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability* dan AVE**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>AVE</i>
Manajemen Pengetahuan	0.953	0.964	0.844
ICT Support	0.935	0.951	0.795
Kreativitas	0.946	0.959	0.824
Kinerja Sumber Daya Manusia	0.927	0.945	0.776

Sumber : Hasil olah data (2024)

Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* semuanya diatas 0,7 yang menunjukkan reliabilitas dan konsistensi yang kuat pada masing-masing variabel. Hal ini menegaskan bahwa setiap konstruk atau variabel dalam penelitian berfungsi sebagai alat ukur yang efektif, dan setiap pertanyaan yang digunakan untuk mengukur konstruk tersebut menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi.

**b) Uji *Average Variance Extracted (AVE)***

Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dapat menggambarkan besaran varian atau keragaman variabel manifes yang dapat dikandung oleh konstruk laten. Nilai ideal pada *Average Variance Extracted (AVE)* adalah 0.5 yang berarti *Convergent Validity* baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya. Kriteria *Average Variance Extracted (AVE)* agar suatu variabel valid adalah harus di atas 0.50 (Haryono, 2017:375). Hasil pengujian pada Tabel 4.9 di atas

menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai AVE lebih dari 0.5. Hal ini berarti semua variabel tersebut memiliki validitas yang baik.

#### 4.3.2 Inner Model

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat nilai R Square ( $R^2$ ), F Square ( $F^2$ ), Predictive Relevance ( $Q^2$ ), dan uji Goodness of Fit (GoF), serta uji pengaruh antar variabel.

##### 1) R Square ( $R^2$ )

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana variabilitas konstruk eksogen menjelaskan variabilitas konstruk endogen. Analisis ini juga berfungsi untuk menilai kualitas model persamaan struktural. Nilai *R Square* yang semakin besar menunjukkan persamaan struktural tersebut semakin kuat, karena menunjukkan semakin besar kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen. Hasil perhitungan *R Square* ditunjukkan pada tabel berikut.:

Tabel 4. 11 Nilai *R Square*

Variabel	<i>R Square</i>
Kreativitas	0.977
Kinerja Sumber Daya Manusia	0.966

Sumber : Hasil olah data (2024)

Menurut Chin (1998) dalam Ghazali dan Latan (2015:81), nilai *R Square* sebesar 0.67, 0.33 dan 0.19 dapat disimpulkan bahwa model kuat, menengah, dan lemah. Berdasarkan hasil pengukuran di atas dapat dikatakan pengaruhnya kuat. Hasil output di atas menunjukkan bahwa nilai *R Square* memiliki arti besarnya

persentase sumbangan pengaruh variabel eksogen terhadap endogen. *R Square* variabel Kreativitas sebesar 0.977 artinya sumbangan pengaruh variabel Manajemen Pengetahuan dan ICT Support terhadap Kreativitas sebesar 97.7% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti. *R Square* variabel Kinerja Sumber Daya Manusia sebesar 0.966 artinya sumbangan pengaruh variabel Manajemen Pengetahuan, ICT Support dan Kreativitas terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia sebesar 96.6% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

## 2) F Square (F<sup>2</sup>)

Rumus persamaan ini digunakan untuk mencari tahu apakah variabel laten endogen dipengaruhi secara kuat oleh variabel laten eksogen (Ghozali dan Latan, 2015: 78). *Effect Size (f<sup>2</sup>)* dapat dihitung sebagai berikut:

$$f^2 = \frac{R^2 \text{ include} - R^2 \text{ exclude}}{1 - R^2 \text{ include}}$$

Apabila hasil nilai dari *f<sup>2</sup>* menghasilkan nilai sebesar 0.02 maka pengaruh variabel laten eksogen adalah kecil, nilai 0.15 maka pengaruh variabel laten eksogen dinyatakan menengah, dan nilai 0.35 maka pengaruh variabel laten eksogen dinyatakan besar (Ghozali dan Latan, 2015:81). Hasil perhitungan nilai *F Square* ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.12 Nilai F Square**

<b>Pengaruh Antar Variabel</b>	<b>F Square</b>
Manajemen Pengetahuan (X1) → Kreativitas (Y1)	0.082

ICT Support (X2) → Kreativitas (Y1)	0.542
Manajemen Pengetahuan (X1) → Kinerja SDM (Y2)	0.155
ICT Support (X2) → Kinerja SDM (Y2)	0.109
Kreativitas (Y1) → Kinerja SDM (Y2)	0.128
Sumber: Hasil olah data (2024)	

Berdasarkan data di atas dapat diketahui hasil sebagai berikut:

- Variabel Manajemen Pengetahuan terhadap Kreativitas nilai *f square* sebesar 0.082, maka pengaruhnya tergolong kecil.
- Variabel ICT Support terhadap Kreativitas nilai *f square* sebesar 0.542, maka pengaruhnya tergolong besar.
- Variabel Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia nilai *f square* sebesar 0.155, maka pengaruhnya tergolong sedang.
- Variabel ICT Support terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia nilai *f square* sebesar 0.109, maka pengaruhnya tergolong sedang.
- Variabel Kreativitas terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia nilai *f square* sebesar 0.128, maka pengaruhnya tergolong sedang.

### 3) Predictive Relevance ( $Q^2$ )

Predictive Relevance ( $Q^2$ ) dikenal juga dengan nama Stone-Geisser. Uji ini dilakukan untuk menunjukkan kapabilitas prediksi model apabila nilai berada di atas 0 (Hussein, 2015:25). Nilai ini didapatkan dengan:

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) * (1 - R2^2) \dots (1 - Rp^2)$$

Di mana  $R1^2, R2^2 \dots Rp^2$  adalah *R Square* variabel eksogen dalam model persamaan. Jika  $Q^2 > 0$  menunjukkan model mempunyai *Predictive Relevance* dan jika nilai  $Q^2 < 0$  menunjukkan bahwa model kurang memiliki *Predictive Relevance*

(Ghozali dan Latan, 2015:81). Uji  $Q^2$  dihitung dengan dengan Ms. Excel sebagai berikut:

$$Q^2 = (1 - (1 - 0.611^2)) * (1 - 0.531^2) = 0.818$$

Dari perhitungan di atas didapatkan hasil 0.818. Karena nilai  $Q^2$  lebih besar dari 0 maka model tersebut memiliki Predictive Relevance.

#### 4) Goodness of Fit (GoF)

Untuk mengevaluasi model struktural dan pengukuran secara keseluruhan. GoF indeks ini merupakan ukuran tunggal yang digunakan untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Tujuan dari penilaian GoF adalah untuk mengukur kinerja model PLS baik pada tahap pengukuran maupun pada model struktural dengan memfokuskan pada prediksi kinerja keseluruhan model yang dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut: (Tetenhaus, 2004 dalam Hussein, 2015:25).

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

Kriteria nilai 0.10 (GoF small), nilai 0.25 (GoF medium), dan nilai 0.36 (GoF large) (Ghozali dan Latan, 2015:83). Uji GoF dihitung dengan dengan Ms Excel didapat hasil 0.655, jadi GoF besar. Perhitungan dapat dilihat seperti berikut:

$$\text{Average AVE} = \text{Average} (0.725, 0.770, 0.765, 0.745) = 0.751$$

$$\text{Average } R^2 = \text{Average} (0.531, 0.611) = 0.571 \quad GoF = \text{SQRT}(0.751 * 0.571) = 0.655$$

#### 4.3.3 Pengujian Hipotesis

Pada tahap pengujian hipotesis ini dilakukan analisis untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menguji koefisien jalur yang menyajikan

koefisien parameter dan nilai signifikansi t-statistik. Signifikansi parameter yang dihitung tersebut menunjukkan hubungan antar variabel penelitian. Tingkat probabilitas sebesar 0,05 digunakan sebagai ambang batas diterima atau ditolaknya hipotesis yang diajukan. Hasil estimasi pengujian model struktural ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.13: Hasil *Path Coefficient***

Hipotesis	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
Manajemen Pengetahuan → Kinerja SDM	0.404	0.399	0.082	4.932	0.000
Manajemen Pengetahuan → Kreativitas	0.288	0.288	0.114	2.536	0.012
ICT Support → Kinerja SDM	0.541	0.532	0.149	3.645	0.000
ICT Support → Kreativitas	0.703	0.703	0.113	6.235	0.000
Kreativitas → Kinerja SDM	0.054	0.068	0.175	0.311	0.756

Sumber: Hasil olah data (2024)

### 1. Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia RSUD Sultan Imanuddin Kalimantan Tengah

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan hasil bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap Kinerja Sumber Daya manusia. Hal ini dilihat dari output *Path Coefficient* yang didapat nilai P values < 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga Ho ditolak, H1 diterima. Penelitian ini menggambarkan bagaimana manajemen pengetahuan yang efektif dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan. Penulis mencatat bahwa hubungan positif terjalin antara pemimpin dan pegawai ketika atasan memandang bawahan secara objektif, bukan subjektif. Hubungan yang buruk dengan pemimpin dapat menghambat

pemahaman mereka terhadap pegawai RSUD Sultan Imanuddin Kalimantan Tengah. Pemberian pelatihan yang tepat memastikan pekerjaan terorganisir dengan lebih baik dan mengurangi kemungkinan kesalahan yang dapat berdampak negatif pada bisnis. Manajemen pengetahuan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas, membantu organisasi mengelola sumber daya manusianya dengan lebih efektif (Muhammad Hanafi, 2021). Manfaat spesifik dari manajemen pengetahuan adalah sebagai sumber pengetahuan yang ada, RSUD Sultan Imanuddin Kalimantan Tengah bisa dengan mudah menggunakannya untuk konteks lain. Dengan begitu, biaya dan waktu tidak akan keluar banyak. Pegawai bisa memanfaatkan sumber pengetahuan dengan mudah.

## **2. Pengaruh ICT Support Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia RSUD Sultan Imanuddin Kalimantan Tengah**

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan hasil bahwa ICT Support berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia. Hal ini dilihat dari output *Path Coefficient* yang didapat nilai P values  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima. Ini berarti jika ICT Support semakin tinggi maka kinerja sumber daya manusia akan semakin meningkat. Seorang pemimpin dituntut memiliki visi yang jelas tentang kemana organisasi akan diarahkan serta tujuan yang spesifik dan jelas yang mendorong bawahan untuk menetapkan tujuannya (Top et al., 2020). Dalam setiap jenis organisasi, tujuan yang spesifik dan jelas merupakan hal yang penting sebagai tujuan bersama yang perlu dicapai oleh semua anggota dalam organisasi. Seorang pemimpin harus mampu menerjemahkan dan mengkomunikasikan tujuan tersebut kepada bawahannya. Suatu tujuan harus dapat

diukur, masuk akal dan dapat dicapai. Ketika suatu tujuan ditetapkan terlalu tinggi dan sesuatu yang tidak mungkin dicapai, hal itu akan membuat bawahan frustrasi, stres atau bahkan putus asa. Sebaliknya ketika suatu tujuan terlalu mudah untuk dicapai, hal itu akan membuat bawahan meremehkan tujuan dan tidak memberikan usaha ekstra mereka. Selain itu, pemimpin harus mampu memotivasi bawahan untuk berkomitmen dengan tujuan dan memberikan kinerja terbaik untuk mewujudkannya. Hal ini sejalan dengan jawaban dari pertanyaan terbuka oleh responden terkait bagaimana mereka menggambarkan ICT Support. Mereka menginginkan pemimpin yang memberikan fasilitas teknologi komputer yang mendukung tugas agar lebih mudah dan cepat. Faktor lain yang berpengaruh besar terhadap tercapainya kinerja sumber daya manusia adalah adanya pelatihan komputer bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia pada Rumah Sakit Umum Daerah Imanuddin Pangkalan Bun Kalimantan Tengah.

### **3. Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kreativitas**

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan hasil bahwa Manajemen Pengetahuan berpengaruh positif terhadap Kreativitas. Hal ini dilihat dari output *Path Coefficient* yang didapat nilai  $P \text{ values} < 0,05$  ( $0,012 < 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima. Ini berarti jika kualitas Manajemen Pengetahuan semakin tinggi maka sumber daya manusia akan semakin terikat dengan pekerjaannya. Adanya sumber pengetahuan bisa menambah kemudahan bagi semua pegawai agar bisa memanfaatkannya. Dengan begitu sumber pengetahuan itu bisa meningkatkan pemanfaatannya. Sehingga bisa mendukung proses kreativitas dan juga mengembangkan berbagai inovasi. Berpikir kreatif diperlukan untuk pemecahan

masalah pekerjaan. Keterampilan ini memungkinkan pegawai menemukan peluang yang membantu memperbaiki situasi di mana sulit menemukan solusi. Hal ini juga membantu mereka melihat masalah yang mereka hadapi dari sudut pandang lain.

Staf pengajar di SMA Methodist 2 menjadi jauh lebih kreatif dengan penggunaan manajemen pengetahuan. Sekolah telah menerapkan manajemen pengetahuan dengan sangat efektif, didukung oleh sumber daya seperti laptop, komputer dengan internet gratis, dan WiFi sekolah untuk meningkatkan keterampilan manajemen pengetahuan guru. Selain itu, sekolah mempromosikan inisiatif membaca, didukung oleh perpustakaan dengan koleksi lebih dari 3.000 buku.. Selain itu, dukungan staf pengajar dengan pengalaman luas berkontribusi terhadap upaya ini. Namun demikian, masih terdapat potensi untuk lebih meningkatkan kreativitas tim pengajar SMA Negeri 2 Metodis. Sekolah dapat mendorong kreativitas yang lebih besar di kalangan guru dengan menyelenggarakan studi banding, melaksanakan penilaian kreativitas, dan terlibat dalam kegiatan terkait lainnya (Benni Taslim & Agatha, 2011).

Kreativitas menjadi alat munculnya inovasi yang mendukung kesuksesan RSUD Sultan Imanuddin Kalimantan Tengah, maka penting bagi RSUD Sultan Imanuddin Kalimantan Tengah untuk mendukung para pegawainya untuk menciptakan ide-ide yang kreatif kemudian mengembangkannya, sehingga kreativitas mereka itu menjadi kekuatan bagi RSUD Sultan Imanuddin Kalimantan Tengah dalam memenangkan persaingan.

#### **4. Pengaruh ICT Support Terhadap Kreativitas**

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan hasil bahwa ICT Support berpengaruh terhadap Kreativitas. Hal ini dilihat dari output Path Coefficient yang didapat nilai P values  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima. Ini berarti jika ICT Support semakin baik maka Kreativitas akan semakin terikat dengan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Laschinger dan Finegan (2005) dan Monje Amor et al. (2020) yang menyatakan bahwa ICT Support mempunyai pengaruh yang positif dengan Kreativitas. Dukungan tersebut dapat ditunjukkan oleh organisasi dengan menetapkan kebijakan dan prosedur yang memberdayakan karyawan untuk mencapai tingkat kinerja berkelanjutan yang tinggi (Reed, 2019). Dukungan lain dapat diimplementasikan dengan menyediakan sumber daya yang cukup bagi pegawai RSUD Sultan Imanuddin Kalimantan Tengah untuk melakukan pekerjaan mereka berupa perlengkapan atau peralatan yang diperlukan dalam bekerja dan sumber daya lain berupa akses informasi, pelatihan dan dukungan dari rekan kerja atau pemimpin. Hal ini sejalan dengan jawaban dari pertanyaan terbuka dari penelitian ini oleh responden terkait ICT Support dimana sebagian besar responden menjawab bahwa ICT Support yang dibutuhkan adalah berupa penyediaan fasilitas komputer yang canggih dan fasilitas terkait lainnya yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan optimal dan mencapai kinerja yang tinggi. Hal lain yang mendominasi pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja sumber daya manusia adalah kesempatan belajar yang diberikan organisasi kepada sumber daya manusia untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian individu dalam organisasi. Mempertimbangkan temuan

pada penelitian ini, organisasi perlu fokus untuk memberikan dukungan yang diperlukan dan kesempatan belajar agar semua sumber daya manusia lebih terikat dengan pekerjaan mereka.

#### **5. Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia RSUD Sultan Imanuddin Kalimantan Tengah**

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan hasil bahwa ICT Support berpengaruh tidak signifikan terhadap Kreativitas. Hal ini dilihat dari output Path Coefficient yang didapat nilai P values  $< 0,05$  ( $0,756 > 0,05$ ), sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak,. Ini berarti jika Kreativitas semakin baik belum tentu Kinerja Sumber Daya Manusia akan semakin meningkat. Hal ini harus menjadi perhatian khusus bagi manajemen RSUD Sultan Imanuddin Kalimantan Tengah untuk meninjau ulang dalam pengambilan kebijakan tentang pemberian penghargaan kepada pegawai yang sudah memberikan Kreativitas yang tinggi untuk kemajuan bagi RSUD Sultan Imanuddin Kalimantan Tengah. Dengan memberikan penghargaan bagi pegawai yang memiliki kreativitas tinggi akan berpengaruh pada kinerja Sumber Daya Manusia pada RSUD Sultan Imanuddin Kalimantan Tengah.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan analisis data dari kuesioner yang disebar kepada pegawai RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun Kalimantan Tengah, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut::

1. Pimpinan RSUD Sultan Imanuddin Kalimantan Tengah telah menerapkan manajemen pengetahuan untuk membantu pegawai menyelaraskan dengan budaya kerja rumah sakit. Penerapan sistem ini secara tepat akan memperlancar proses kerja dan meminimalkan risiko kesalahan yang dapat merugikan operasional rumah sakit. Manajemen pengetahuan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sekaligus memastikan pelaksanaan tugas-tugas lain secara efisien, sehingga membantu organisasi mengelola sumber daya manusianya secara efektif.
2. Pegawai RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun Kalimantan Tengah memiliki kemampuan di bidang IT dikarenakan sumber daya teknologi yang sudah memadai. Pegawai di RSUD tersebut memiliki pemahaman yang baik terhadap dukungan ICT. Adanya pelatihan yang diberikan kepada pegawai

menjadi dasar adanya pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia pada Pegawai RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun Kalimantan Tengah.

3. Memiliki akses terhadap sumber pengetahuan memudahkan seluruh karyawan dalam memanfaatkannya. Hal ini pada gilirannya dapat meningkatkan pemanfaatan pengetahuan, mendukung proses kreativitas dan mendorong berkembangnya berbagai inovasi. Berpikir kreatif diperlukan untuk pemecahan masalah pekerjaan. Keterampilan ini memungkinkan pegawai menemukan peluang yang membantu memperbaiki situasi di mana sulit menemukan solusi. Karena kreativitas merupakan pendorong utama inovasi yang berkontribusi terhadap keberhasilan RSUD Sultan Imanuddin di Kalimantan Tengah, maka penting bagi para pemimpin untuk memotivasi pegawai mereka untuk menghasilkan dan meningkatkan ide-ide inovatif. Hal ini akan memungkinkan kreativitas mereka untuk membantu rumah sakit tetap kompetitif.
4. Bahwa ICT Support yang dibutuhkan adalah berupa penyediaan fasilitas komputer yang canggih dan fasilitas terkait lainnya yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan pegawai dengan optimal dan mencapai kinerja yang tinggi. Hal lain yang mendominasi pengaruh pemberdayaan terhadap kreativitas adalah kesempatan belajar yang diberikan RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun Kalimantan Tengah kepada sumber daya manusia untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian individu dalam organisasi. Mempertimbangkan temuan pada penelitian ini, RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun Kalimantan Tengah perlu fokus untuk memberikan dukungan

ICT yang diperlukan dan kesempatan belajar agar semua sumber daya manusia lebih terikat dengan kreativitas pekerjaan pegawai.

5. Kreativitas semakin baik belum tentu Kinerja Sumber Daya Manusia akan semakin meningkat. Hal ini harus menjadi perhatian khusus bagi manajemen RSUD Sultan Imanuddin Kalimantan Tengah untuk meninjau ulang dalam pengambilan kebijakan tentang pemberian penghargaan kepada pegawai yang sudah memberikan Kreativitas yang tinggi untuk kemajuan bagi RSUD Sultan Imanuddin Kalimantan Tengah. Dengan memberikan penghargaan bagi pegawai yang memiliki kreativitas tinggi akan berpengaruh pada kinerja Sumber Daya Manusia pada RSUD Sultan Imanuddin Kalimantan Tengah.

## **5.2 Implikasi Manajerial**

Hasil penelitian memberikan rekomendasi kepada para karyawan di rumah sakit di Kalimantan Tengah terkait dengan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan di rumah sakit dan 4 (empat) variabel yang diteliti dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi dalam konteks yang spesifik.

Rekomendasi atau implikasi manajerial yang bisa diusulkan adalah sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan variabel Manajemen Pengetahuan berbasis teknologi, pengetahuan pribadi dan prosedur kerja memberikan landasan strategis bagi organisasi untuk mencapai efisiensi, inovasi, dan keunggulan kompetitif. Implikasi manajerialnya adalah perlunya pemanfaatan teknologi yang optimal, pengembangan keterampilan pegawai, dan penerapan prosedur kerja yang jelas

dan efisien. Dengan mengelola ketiga indikator ini secara seimbang, organisasi dapat menciptakan kinerja SDM yang mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan. Dari nilai rata-rata yang diperoleh indikator terendah yaitu indikator MP3 “Pengetahuan Pribadi”, diharapkan RSUD Sultan Imanuddin dapat memberikan Manajemen Pengetahuan yang seperti melakukan DIKLAT SDM untuk pengembangan karir pegawai RSUD Sultan Imanuddin.

2. Berkaitan dengan Variabel ICT Support yang mencakup *hardware, software, database, network, dan people* memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan operasional organisasi. Implikasi manajerialnya adalah perlunya pengelolaan yang holistik terhadap semua indikator tersebut untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing organisasi di era digital. Dari nilai rata - rata tiap indikator yang terendah yaitu indikator “Basis Data/Database”, diharapkan RSUD Sultan Imanuddin dapat melakukan backup data based agar kinerja SDM pada RSUD Sultan Imanuddin dapat secara cepat dan akurat sesuai dengan prosedur kerja yang sudah ditentukan.
3. Berkaitan dengan pengelolaan kreativitas berdasarkan indikator kelancaran berpikir, keluwesan berpikir, elaborasi, dan originalitas memiliki implikasi signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Dengan mendukung kreativitas melalui kebijakan manajerial yang strategis, organisasi dapat menciptakan inovasi berkelanjutan, meningkatkan daya saing, dan memperkuat kinerja SDM yang adaptif dan progresif. Dari nilai rata-rata indikator terendah yaitu indikator “Elaborasi”, diharapkan RSUD Sultan Imanuddin dapat

mengembangkan ide atau informasi, dengan lebih mendalam pada peningkatan kinerja SDM.

### **5.3 Implikasi Teori**

Hasil penelitian ini menambah cara berpikir baru bagi para akademisi dengan menjelaskan bahwa implikasi manajemen pengetahuan memiliki arti penting sehubungan dengan konsep pengetahuan di tempat kerja. Penelitian ini juga telah memvalidasi penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pegawai dalam organisasi mencari pekerjaan yang lebih bermakna dan berorientasi pada tujuan; pegawai mencari rasa kemampuan dan menginginkan keberhasilan dari pekerjaan dengan pengetahuan yang meningkat. Pimpinan harus mengakomodasi permintaan individu pegawainya terlepas dari perbedaan pengetahuan individu itu sendiri dengan memberikan pelatihan/diklat agar pengetahuan pegawainya menjadi meningkat. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa orang memandang manajemen pengetahuan di tempat kerja dengan cara yang unik. Persepsi positif pada beberapa dimensi manajemen pengetahuan dapat berdampak dengan persepsi negatif pada dimensi lain dan sebaliknya, hal ini dapat berdampak pada komitmen dan kinerja SDM. Temuan ini menjadi dorongan untuk mempelajari manajemen pengetahuan sebagai kombinasi dimensi/variabel. Manajemen Pengetahuan mempengaruhi kinerja SDM sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan aktifitas lainnya sehingga organisasi dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik (Muhammad Hanafi, 2021).

Segala potensi sumber daya yang dimiliki individu dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan pribadi maupun organisasi. Hal ini menyoroti peran dan pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Ketika didukung oleh ICT yang kuat, hal ini akan memberikan dampak positif terhadap kinerja SDM dan meningkatkan hasil kerja. Namun, bahkan dengan teknologi yang canggih sekalipun, suatu perusahaan akan kesulitan mencapai tujuannya jika perusahaan tersebut kekurangan sumber daya manusia untuk mengelola dan memanfaatkan teknologi tersebut secara efektif (Mangkunegara, 2013:12).

Diharapkan dalam proses peningkatan kinerja SDM juga pegawai memiliki kreativitas yang tinggi. Namun kreativitas yang tinggi belum dapat mempengaruhi kinerja SDM yang tinggi pula. Kreativitas adalah proses kognitif yang melaluinya seorang individu mengembangkan ide, proses, metode, atau produk baru, inovatif, fleksibel, kohesif, dan unik yang bernilai dalam berbagai konteks untuk memecahkan masalah (Rachmawati dalam Muhti, dkk, 2017).

#### **5.4 Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dan berharap dapat diperbaiki di agenda penelitian mendatang. Keterbatasan dan agenda tersebut sebagai berikut:

##### **1. Keterbatasan Penelitian**

- a. Pengumpulan kuesioner secara offline yang menyebabkan data responden yang masuk lebih lama karena luasnya bidang kerja responden.

- b. Jawaban yang dapat dijelaskan peneliti hanya berdasarkan dari jawaban kuesioner yang masuk dan responden dapat mengisi tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
  - c. Penelitian ini masih menggunakan ruang lingkup populasi di RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun Kalimantan Tengah saja, sehingga penjabaran dari responden masih belum maksimal.
  - d. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen yaitu workplace spirituality dan organizational trust.
  - e. Pada penelitian ini terdapat hipotesis yang ditolak oleh karena itu peneliti berharap akan ada penelitian lanjutan.
2. Agenda Penelitian Mendatang
- a. Dengan membuat model, memvalidasi korelasi antar variabel, dan memahami secara utuh fungsi variabel moderasi dalam penelitian, maka penelitian ini masih dapat diperluas untuk tujuan penelitian selanjutnya.
  - b. Penelitian mendatang perlu memperbesar jumlah populasi dan sampel dengan melibatkan beberapa pegawai rumah sakit yang sejenis dari dalam maupun luar kabupaten sehingga peneliti dapat memperoleh banyak wawasan, pengalaman, dan hasil penelitian yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bencsik, A. (2020) 'Challenges of Management in the Digital Economy', *International Journal of Technology*, 11(6), pp. 1275–1285. doi: 10.14716/ijtech.v11i6.4461
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A (1993). *Human Resource Management an experiential approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Cascio, W. F. (2006). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of WorkLife, profits*. McGraw-Hill.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Eni Fariyatul Fahyuni, *Teknologi, Informasi dan Komunikasi: Prinsip dan Aplikasi dalam Studi Pemikiran Islam*, Sidoarjo: Umsida Press, 2017, hal.
- Falah, N., Sahas, A., & Prasetya, A. (2017). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University)
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2016). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) (Edisi 2)*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson. 1987. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kelima, Jilid 1, Alih Bahasa Djarkasih, Erlangga, Jakarta
- Gujarati, Damodar, 2003, *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.
- Hartono, J. (2014). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Model Berbasis Varian Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Upp Stim Ykpn.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Juliandi, A. (2018). *Structural equation model based partial least square SEM- PLS Menggunakan SmartPLS*, *Jurnal Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam*. hal 16–17.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S, (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press, hal 16-17.
- M. Rafique, S. Hameed, and M.H. Agha, "Impact of knowledge sharing, learning adaptability and organizational commitment on absorptive capacity in pharmaceutical firms based in Pakistan.," *Journal of Knowledge Management*. vol. 22, no. 1, pp. 44–56, 2018.
- M. Yunis, A.-N. El-Kassar, and A. Tarhini, "Impact of ICT-based innovations on organizational performance.," *Journal of Enterprise Information Management*. vol. 30, no. 1, pp. 122–141, 2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Rosdakarya, Bandung, 2015.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhajir Affandi, *Teknologi Informasi & Komunikasi dalam Pendidikan*, Kuningan: Yayasan Nurul Huda Windusengkahan, 2017, hal. 7.
- Munir, *Pembelajaran Jarak Jauh Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*,... hal. 35.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Parida, V., Oghazi, P., Cedergren, S., 2016. A Study of How ICT Capabilities Can Influence Dynamic Capabilities. *Journal of Enterprise Information Management*, Volume 29(2), pp. 179–201
- Purwohandoko, P. (2015). Pengaruh Tangible Resource Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) di Wilayah Sidoarjo Surabaya dan Pasuruan, *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 134–142.
- Rini Rachmawati, *Pengembangan Perkotaan dalam Era Teknologi Informasi dan Komunikasi*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2014, hal. 15.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rusman, dkk, *Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*,... hal. 89.
- Singarimbun Masri & Sofian Effendi.1992. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta:LP3ES
- Solimun (2010). *Analisis Multivariat Pemodelan Struktural Metode PLS*. Malang: Citra.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sulistyo, H. 2022. "Knowledge Resources, ICT, and Their Links With SME Performance: The Role of Absorptive Capacity". in 4th International Conference on Education and Social Science Research (ICESRE), *KnE Social Sciences*, pages 661–673 <https://doi.org/10.18502/kss.v7i14.12019>
- Teece DJ. Strategies for managing knowledge assets: The role of firm structure and industrial context. *Long Range Planning*. 2000;33(1):35-54. [https://doi.org/10.1016/S0024-6301\(99\)00117-X](https://doi.org/10.1016/S0024-6301(99)00117-X)
- Vroom, Victor, H. 1964; *Work and Motivation*. New York : John Wiley and Sons
- Widodo. 2017. *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Jakarta: Rajawali Pers.