

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, BUDAYA
ORGANISASI, KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA
ORGANISASI
(Studi Kasus Pada Koperasi Unit Desa Pakis Malang)**

Erlina Dwi Antika, Dadang Krisdianto, Karina Utami Anastuti

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang, Jl.
MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
LPPM Universitas Islam Malang Jl. MT Haryono 193 Malang, Indonesia Email:
antikaantika02@gmail.com*

ABSTRAK

Tujuan riset ini adalah untuk (1) mengevaluasi dan menilai pengaruh kualitas sumber daya manusia KUD Pakis Malang. (2) Evaluasi dan pemeriksaan pengaruh budaya organisasi KUD Pakis Malang. (3) Evaluasi dan penelitian tentang pengaruh manajemen pengetahuan di KUD Pakis Malang. (4) Menilai dan mengevaluasi pengaruh budaya organisasi, manajemen pengetahuan, dan kualitas sumber daya manusia terhadap KUD Pakis Malang. Studi semacam ini menggunakan pendekatan kuantitatif, mengumpulkan data melalui observasi dan kuesioner. Empat puluh orang membentuk populasi dan ukuran sampel dalam penyelidikan ini. Gunakan alat perangkat lunak SPSS, versi 26, untuk melakukan pemindaian. Validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis klasik, dan pengujian hipotesis digunakan dalam proses analisis data.

Kata Kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, *Knowledge Management*

ABSTRACT

The purpose of this research is to (1) evaluate and assess the impact of the human resource quality at KUD Pakis Malang, (2) evaluate and examine the impact of the organizational culture at KUD Pakis Malang, (3) evaluate and investigate the impact of knowledge management at KUD Pakis Malang, and (4) assess and evaluate the combined impact of organizational culture, knowledge management, and human resource quality on KUD Pakis Malang. This study employs a quantitative approach, collecting data through observations and questionnaires. Forty individuals comprise the population and sample size in this investigation. The SPSS software, version 26, is used for analysis. The data analysis process involves validity and reliability testing, multiple linear regression analysis, classical hypothesis testing, and hypothesis testing.

Keywords: Human Resources Quality, Organizational Culture, *Knowledge Management*

PENDAHULUAN

Koperasi mencakup peranan krusial dalam mengembangkan dan menciptakan potensi perekonomian. Perekonomian yang kuat memungkinkan masyarakat memenuhi kebutuhan

dasarnya. Koperasi selalu bersaing dengan organisasi lain untuk mendapatkan anggota, pendanaan, pelanggan, dan lain sebagainya. Koperasi harus memiliki keunggulan yang unik agar dapat bersaing secara efektif dalam menarik anggota baru.

Keunggulan koperasi berasal dari

sistem organisasi dan manajemen yang efektif yang salah satunya merupakan kinerja karyawan yang baik di dalamnya. Tetapi, masih banyak koperasi yang belum melakukan secara maksimal dan berakibat ketidakaktifan koperasi atau tidak berjalannya usaha koperasi tersebut. Berdasarkan observasi berikut merupakan data ketidakaktifan koperasi di Malang per triwulan tahun 2022.

Table 1 Data ketidakaktifan koperasi di Malang

Indikator	I	II	III	IV
Tidak aktif	12	36	12	14

Sumber: Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Timur

Widyaningrum (2015) mengatakan jika ketidakaktifan sebuah koperasi antara lain disebabkan oleh minimnya sumber daya manusia yang handal dan kompeten.

Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis merupakan berdiri di Malang sejak tanggal 17 Maret 1978. Koperasi ini bergerak dalam bidang simpan pinjam, perdagangan, kredit, dan waserda. KUD Pakis memiliki basis keanggotaan yang besar, sehingga organisasi harus mempertimbangkan cara untuk memaksimalkan kinerja karyawan untuk memenuhi kebutuhan seluruh anggota.

Permasalahan yang terjadi pada Koperasi Unit Desa Pakis mengenai kinerja organisasi adalah penurunan pada volume usaha dan SHU. Permasalahan yang ada di KUD Pakis mengenai kualitas SDM yaitu berkaitan dengan acuan kapasitas dalam segi kapabilitas pendidikan belum diwujudkan dengan baik layaknya masih ada beberapa kepala bagian unit yang

berpendidikan akhir SLTA. Permasalahan yang ada di KUD Pakis mengenai budaya organisasi yaitu dimana masih terdapat karyawan yang sering terlambat dalam pengumpulan laporan kerja dari tenggat waktu yang telah ditentukan oleh atasan. Permasalahan yang ada di KUD Pakis mengenai manajemen pengetahuan (*knowledge management*) yaitu dimana pihak KUD Pakis masih belum maksimal dalam menyediakan fasilitas dalam menunjang *knowledge management* bagi karyawannya.

Berdasarkan permasalahan yang dijelaskan mendorong penulis untuk menjalankan riset dengan judul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Organisasi” (Studi Kasus Pada Koperasi Unit Desa Pakis Malang) dengan mengetahui:

1. Apakah Kinerja Organisasi KUD Pakis bergantung pada variabel Kualitas Sumber Daya Manusia?
2. Apakah unsur budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi KUD Pakis??
3. Apakah kinerja organisasi KUD Pakis bergantung pada variabel *Knowledge Management*?
4. Apakah keberhasilan organisasi KUD Pakis bergantung pada faktor manajemen pengetahuan, budaya organisasi, dan kualitas sumber daya manusianya?

LANDASAN TEORI

Teori Sistem

Teori ini meninjau organisasi sistem yang rumit dengan beragam komponen yang bekerja sama. Teori sistem ini menekankan pada ketergantungan antara bagian-bagian organisasi

dan bagaimana perubahan dalam suatu bagian dapat mempengaruhi keseluruhan system (Supriyanto, Yuliana, dan Suparman, *dkk.*, 2023: 4)

Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Sari, *dkk.* (2023: 86), kualitas SDM ialah kompetensi dalam menyelesaikan peran dan tanggung jawab dengan baik dan mampu memenuhi harapan dan kebutuhan dari lingkungan kerja.

Menurut Thamrin (2019: 1), setiap perusahaan yang ingin meraih keunggulan kompetitif dalam menangkap target pasar harus memprioritaskan memiliki SDM berkualitas tinggi.

Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono (2015: 4), budaya organisasi ialah skor yang jadi pedoman SDM dalam melaksanakan kewajiban serta perilakunya di organisasi.

Menurut Silalahi (2021: 47), dalam sebuah perusahaan, seperangkat skor umum yang disebut budaya organisasi muncul dan memengaruhi bagaimana orang-orangnya berperilaku.

Knowledge Management

Menurut Shanak (2009: 242), *knowledge management* merupakan kemampuan menilai pengetahuan individu dan memastikan bahwa pengetahuan tersebut dimanfaatkan sepenuhnya, dan bahwa lingkungan diciptakan untuk mendorong orang untuk mengambil bagian dalam proses.

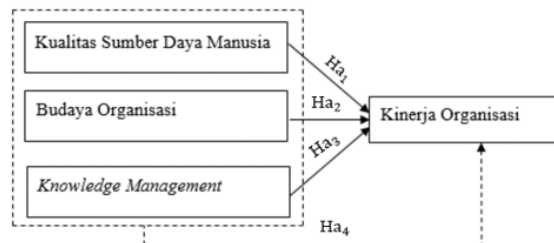
Menurut Sedarmayanti *et. al.* (2021: 15), adalah progres menghasilkan, mengumpulkan, menyebarluaskan, menggunakan, dan mengelola pengetahuan dan informasi terkait bisnis.

Kinerja Organisasi

Slavkovic dan Babic (2013) dalam Supriyadi (2023: 19), kinerja organisasi merupakan kinerja yang berfokus pada penataan aset immaterial yang tidak didukung oleh uang atau dikelola oleh aset berwujud.

Suryani dan FoEh (2018: 4), kinerja organisasi hasil dari proses yang dilakukan oleh para individu yang berada di dalamnya berdasarkan perencanaan yang telah ditetapkan.

KERANGKA HIPOTESIS



Sumber: Data diolah Peneliti (2023)

H_1 = Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1)

- Ha: Bahwa terdapat hubungan antara efektivitas organisasi dengan kualitas sumber daya manusia..
- Ho: Bahwa kinerja suatu organisasi tidak dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya.

H_2 = Budaya Organisasi (X_2)

- Ha: Gagasan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi.
- Ho : Gagasan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh pada seberapa baik kinerja suatu organisasi.

H_3 = Knowledge Management (X_3)

- Ha: Bahwa manajemen pengetahuan mempengaruhi seberapa baik kinerja suatu organisasi.
- Ho : Gagasan bahwa manajemen

pengetahuan tidak berpengaruh pada seberapa baik kinerja suatu organisasi.

H_4 = Kinerja Organisasi (Y)

- a) H_a : Bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi, manajemen pengetahuan, dan kualitas sumber daya manusia..
- b) H_o : Bahwa efektivitas suatu organisasi tidak dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi, atau manajemen pengetahuannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metodologinya. Koperasi Unit Desa Pakis yang beralamat di Jl. Raya Asrikaton di Kecamatan Pakis Kabupaten Malang merupakan tempat penelitian ini dilakukan. Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2023 hingga Juni 2024. Empat puluh responden yang bekerja di Koperasi Desa Pakis dijadikan subjek dan sampel penelitian.

Definisi Operasional Variabel

Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1)

Kualitas SDM ialah kecakapan karyawan pada KUD Pakis dalam melakukan peran dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dengan dasar pengetahuan, pembinaan, dan praktik. Sari, dkk (2023:87-88) adapun indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Intruksi dan Bimbingan
- 2) Keterampilan dan Kompetensi
- 3) Prestasi Kerja
- 4) Survei Kepuasan Kerja
- 5) Retensi

Budaya Organisasi (X_2)

Budaya organisasi ialah suatu nilai yaitu visi dan misi dari KUD Pakis

Malang yang di mana bisa dengan kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi. Sulaksono (2015:14-16), adapun indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Secara kreatif mempertimbangkan potensi bahaya
- 2) Perhatikan baik-baik setiap persoalan.
- 3) Fokus pada hasil
- 4) Berfokus pada kepentingan setiap karyawan.
- 5) Berani dalam bekerja.
- 6) Mempertahankan dan memelihara kestabilan dalam bekerja

Knowledge Management (X_3)

Knowledge management merupakan pemanfaatan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki karyawan KUD Pakis Malang untuk mencapai tujuan operasional. Shanak (2009) di dalam IGI Global (2018:1201), adapun indikator-indikator Knowledge Management dibagi menjadi tiga yaitu:

- 1) People
- 2) Process
- 3) Technology

Kinerja Organisasi (Y)

Kinerja organisasi merupakan suatu pencapaian hasil dari suatu proses kelompok dalam entitas untuk meraih maksud dan visi entitas. Slavkovic dan Babic (2013) dalam Supriyadi (2023:19-20), adapun indikator-indikator untuk mengukur kinerja organisasi antara lain:

- 1) Menurunkan biaya.
- 2) Output karyawan.
- 3) Peningkatan pendapatan..
- 4) kualitas barang dan persembahan..
- 5) Kepuasan dengan klien.
- 6) Pemecahan masalah
- 7) Responsif terhadap perubahan teknologi.

HASIL ANALISIS DATA

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Jika $r_{\text{tabel item}} >$ dihitung, itu dianggap *valid*. Jika $r_{\text{hitungnya}} <$, itu dianggap tidak *valid*. Temuan penelitian ini adalah:

Tabel. 55 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia	X1.1	0,455	0,312	Valid
	X1.2	0,316	0,312	Valid
	X1.3	0,483	0,312	Valid
	X1.4	0,585	0,312	Valid
	X1.5	0,334	0,312	Valid
	X1.6	0,573	0,312	Valid
	X1.7	0,419	0,312	Valid
	X1.8	0,552	0,312	Valid
	X1.9	0,434	0,312	Valid
Budaya Organisasi	X2.1	0,518	0,312	Valid
	X2.2	0,492	0,312	Valid
	X2.3	0,511	0,312	Valid
	X2.4	0,594	0,312	Valid
	X2.5	0,385	0,312	Valid
	X2.6	0,387	0,312	Valid
	X2.7	0,348	0,312	Valid
	X2.8	0,501	0,312	Valid
	X2.9	0,654	0,312	Valid
	X2.10	0,672	0,312	Valid
	X2.11	0,498	0,312	Valid
	X2.12	0,625	0,312	Valid
Knowledge Management	X3.1	0,410	0,312	Valid
	X3.2	0,351	0,312	Valid
	X3.3	0,379	0,312	Valid
	X3.4	0,410	0,312	Valid
Kinerja Organisasi	Y.1	0,509	0,312	Valid
	Y.2	0,448	0,312	Valid
	Y.3	0,531	0,312	Valid
	Y.4	0,629	0,312	Valid
	Y.5	0,637	0,312	Valid
	Y.6	0,553	0,312	Valid
	Y.7	0,724	0,312	Valid
	Y.8	0,325	0,312	Valid
	Y.9	0,581	0,312	Valid
	Y.10	0,594	0,312	Valid
	Y.11	0,618	0,312	Valid
	Y.12	0,654	0,312	Valid
	Y.13	0,318	0,312	Valid
	Y.14	0,503	0,312	Valid

Sumber: Data diolah, Juni 2024

Sesuai hasil uji validitas dari setiap variabel di atas adalah $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Bisa dinyatakan bahwa instrumen dari setiap variabel tersebut dikatakan absah.

b. Uji Reliabilitas

apabila elemen *alpha Cronbach* $> 0,7$ elemen tersebut dianggap kredibel.

Tabel. 56 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.935	39

Sumber: IBM SPSS Statistics v.26

Alpha Cronbach's $0,936 > 0,70$ berarti alat ukur mengindikasikan tingkat keandalan yang tinggi.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel. 57 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.11014721
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.066
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: IBM SPSS Statistics v.26

Tabel mengindikasikan bahwa skor *Asymp.* dari temuan residu yang tidak dinormalisasi diketahui untuk hasil uji *K-S. Sig.* $0,200$ mengindikasikan bahwa skor tersebut lebih tinggi dari $>,05$, mengindikasikan bahwa data dalam riset ini didistribusikan secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas ini adalah untuk memastikan apakah pola regresi menunjukkan adanya keterkaitan antar variabel X atau tidak..

Tabel. 58 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	.947	4.487		.211	.834		
KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA	.622	.255	.364	2.440	.020	.368	2.717
BUDAYA ORGANISASI	.538	.177	.450	3.034	.004	.371	2.696
KNOWLEDGE MANAGEMENT	.388	.332	.124	1.168	.251	.730	1.370

a. Dependent Variable: KINERJA ORGANISASI

Sumber: IBM SPSS Statistics v.26

Untuk setiap variabel X, skor VIF tidak boleh melebihi 10, dan skor toleransi lebih tinggi dari 0,10. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa variabel X tidak menunjukkan gejala multikolinearitas..

c. Uji Heteroskedastisitas

Tes heteroskedastisitas adalah digunakan dalam memastikan bagaimana pola sisa-sisa bervariasi dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya. Homoskedastisitas mengacu pada variasi residu yang konstan di seluruh pengamatan.

Tabel. 59 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1 (Constant)	4.654	2.979		1.562	.127	
KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA	-.047	.169	-.074	-.277	.783	
BUDAYA ORGANISASI	-.091	.118	-.205	-.772	.445	
KNOWLEDGE MANAGEMENT	.246	.221	.211	1.116	.272	

Sumber: IBM SPSS Statistics v.26

Organisasi memiliki nilai signifikansi > 0,05. Singkatnya, temuan ini mengesampingkan heteroskedastisitas untuk

semua faktor X, yang mencakup kualitas SDM, budaya organisasi, dan manajemen pengetahuan.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan analisis regresi berganda adalah untuk mengevaluasi seberapa besar kinerja organisasi (Y) dipengaruhi oleh kualitas SDM (X1), budaya organisasi (X2), dan manajemen pengetahuan (X3

Berikut tabel perolehan uji kajian regresi berganda:

Tabel. 60 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1 (Constant)	.947	4.487		.211	.834	
KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA	.622	.255	.364	2.440	.020	
BUDAYA ORGANISASI	.538	.177	.450	3.034	.004	
KNOWLEDGE MANAGEMENT	.388	.332	.124	1.168	.251	

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sumber: IBM SPSS Statistics v.26

Sumber: IBM SPSS Statistic v.26 (2024)

Angka-angka pada kolom B (koefisien) pada tabel di atas mengindikasikan bagaimana persamaan regresi linier disusun:

$$Y = 0,947 (a) + 0,622 (X_1) + 0,538 (X_2) + 0,388 (X_3) + e$$

Berikut penjelasan yang diberikan oleh persamaan regresi di atas:

- Besar kecilnya variabel kinerja organisasi (Y) sebesar 0,947% karena konstanta (a) sebesar 0,947 artinya kualitas SDM (X1), budaya organisasi(X2), dan manajemen pengetahuan (X3) diprediksi dengan skor 0 (nol).
- Dimulai dengan skor 0, maka koefisien regresi kualitas SDM (X1) sebesar 0,622 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan (peningkatan) kualitas SDM (X1) sebesar 1% maka kinerja organisasi (Y) akan

meningkat sebesar 0,622%, atau sebaliknya.

- c. Kinerja organisasi (Y) akan naik sebesar 0,538% setiap peningkatan budaya organisasi (X2) sebesar 1%, atau sebaliknya menurut koefisien regresi budaya organisasi (X2) sebesar 0,538.
- d. Menurut manajemen pengetahuan (X3), koefisien regresinya sebesar 0,388 yang berarti kinerja organisasi (Y) akan naik sebesar 0,388% setiap peningkatan manajemen pengetahuan (X3) sebesar 1%, atau sebaliknya.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Dalam penyelidikan ini, uji t dipakai untuk memastikan apakah variabel X memengaruhi variabel Y dengan sendirinya. Untuk memastikan apakah kualitas SDM (X1) budaya organisasi (X2), manajemen pengetahuan (X3) semuanya memiliki pengaruh pada kinerja organisasi (Y).

Tabel. 62 Hasil Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.947	4.487		.211
	KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA	.622	.255	.364	.020
	BUDAYA ORGANISASI	.538	.177	.450	.004
	KNOWLEDGE MANAGEMENT	.388	.332	.124	.251

a. Dependent Variable: KINERJA ORGANISASI
Sumber: IBM SPSS Statistics v.26

Tabel. 63 Hasil Parsial (Uji t)

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	2,440	2,02619	Berpengaruh Signifikan Ha diterima
Budaya Organisasi (X2)	3,034	2,02619	Berpengaruh Signifikan Ha diterima
Knowledge Management (X3)	1,168	2,02619	Tidak Berpengaruh Signifikan Ha ditolak

Sumber: Data diolah, Juni 2024

Uji t terhadap faktor kualitas SDM (X1) serta budaya organisasi (X2) t_{hitung} > t_{tabel} dan skor sig t < 0,05 bahwa menerima Ha dan menolak Ho

Sedangkan uji t terhadap variabel *knowledge management* (X3) t_{hitung} < t_{tabel} dan skor sig t > 0,05 bahwa Ha disangkal serta menerima Ho.

b. Uji F (Simultan)

Untuk menentukan apakah hubungan antara lebih dari dua variabel signifikan atau tidak, tes simultan dipakai. Riset ini berpengaruh besar terhadap kinerja organisasi (Y) dan memakai tes F untuk mengkaji kualitas SDM (X1), budaya organisasi (X2), dan manajemen pengetahuan (X3).

Tabel. 61 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1580.669	3	526.890	28.790
	Residual	658.839	36	18.301	
	Total	2239.508	39		

a. Dependent Variable: KINERJA ORGANISASI

b. Predictors: (Constant), KNOWLEDGE MANAGEMENT, BUDAYA ORGANISASI, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA

Sumber: IBM SPSS Statistics v.26

Sesuai hasil di atas mengindikasikan bahwa skor F_{hitung} > F_{tabel} (28,790 > 2,626) dan skor sig. F < 0,05 (0,000 < 0,05). Maka dari analisis tersebut bisa diringkas bahwa secara simultan kualitas SDM (X₁), budaya organisasi (X₂), dan *knowledge management* (X₃) dan berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap kinerja organisasi (Y).

c. Koefisien Determinasi (R²)

Mengkalkulasi pengaruh semua variabel X pada variabel terkait adalah tujuan dari koefisien determinasi. Ghazali (2018: 97), R² memiliki skor antara nol dan satu.

Tabel. 64 Koefisiens Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.706	.681	4.277977
A. Predictors: (Constant), Knowledge Management, Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia				
b. Dependent Variable: Kinerja Organisasi				

Sumber: IBM SPSS Statistics v.26

Sesuai hasil diketahui bahwa skor R^2 sebesar 0,706. Ini menyimpulkan bahwa seluruh variabel X berpengaruh bersama sebesar 70,6 % terhadap variabel Y dan 29,4 % lainnya terdampak oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam studi ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi

Sesuai hasil pembahasan menegaskan bahwa kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja organisasi, ini menguatkan teori yang diutarakan oleh Sari, dkk. (2023: 89) yang di mana secara keseluruhan, memiliki SDM berkualitas akan meningkatkan kinerja organisasi secara substansial, membantu pencapaian target, dan menjamin keberhasilan jangka panjang. Untuk menjaga kinerja organisasi sebaik mungkin, organisasi perlu berinvestasi pada SDM berkualitas.

Hasil riset ini diperkuat dengan riset sebelumnya yang dijalankan oleh Nur, Megawati, dan Sampurna (2020) dalam riset yang bertajuk “Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja Organisasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur”. Hasil riset menuturkan bahwa kualitas SDM berpengaruh

signifikan pada kinerja organisasi.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi

Sesuai hasil pembahasan menegaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh pada kinerja organisasi, ini menguatkan teori yang digagas oleh Sulaksono (2015:4), dikatakan bahwa budaya organisasi ialah skor yang menjadi dasar SDM dalam melaksanakan kewajiban serta perilakunya di dalam organisasi

Hasil riset ini diperkuat dengan riset sebelumnya yang dijalankan oleh Park, Kim, Lee, dkk. (2023) dalam risetnya berjudul “*Strategic Management and Organizational Culture of Medical Device Companies in Relation to Corporate Performance*”. Hasil riset menuturkan bahwa budaya organisasi manusia berpengaruh pada kinerja organisasi.

3. Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Organisasi

Pengetahuan manajemen (X3) pada sebagiannya tidak banyak berpengaruh terhadap kinerja organisasi KUD Pakis Malang. Kinerja organisasi di Kud Pakis Malang tidak terkena dampak negatif dari manajemen pengetahuan. Efektivitas organisasi tidak dipengaruhi oleh baik atau buruknya manajemen pengetahuan yang ada. Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Afqarina, Rizqa (2018).

4. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Knowledge Management terhadap Kinerja Organisasi.

Kualitas SDM, budaya organisasi *knowledge management* berpengaruh signifikan secara bersamaan pada kinerja organisasi, ini menguatkan teori sistem. Teori yang memandang entitas sebagai suatu sistem yang kompleks yang termuat

atas beragam elemen yang saling bersosialisasi. Teori sistem yang menekankan pada ketergantungan antara bagian-bagian organisasi dan bagaimana perubahan dalam suatu bagian dapat mempengaruhi keseluruhan sistem (Supriyanto, Yuliana, Suparman, *dkk.*, 2023: 4).

KESIMPULAN

1. Kinerja organisasi KUD Pakis Malang dipengaruhi positif secara signifikan dan parsial oleh kualitas sumber daya manusianya. Di KUD Pakis Malang, kinerja organisasi juga dapat ditingkatkan jika kualitas sumber daya manusia ditingkatkan
2. Kinerja organisasi KUD Pakis Malang dipengaruhi positif secara signifikan dan parsial oleh budaya organisasi. Dengan demikian kinerja organisasi KUD Pakis Malang juga dapat meningkat dengan adanya budaya organisasi yang lebih baik.
3. Kinerja organisasi KUD Pakis Malang tidak terpengaruh secara signifikan oleh manajemen pengetahuan. Dengan demikian, manajemen pengetahuan KUD Pakis Malang bukan menjadi tolok ukur yang mempengaruhi kinerja organisasi di sana. Di KUD Pakis Malang, manajemen pengetahuan yang efektif atau tidak efektif tidak ada hubungannya dengan kinerja organisasi..
4. Kinerja organisasi KUD Pakis Malang secara signifikan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi, dan manajemen pengetahuan pada saat yang bersamaan..

SARAN

Bagi Perusahaan

- a. Selalu memberikan kenyamanan bagi karyawan yang tengah bekerja disana agar lebih memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan.
- b. memberikan wadah bagi setiap karyawan yang ingin memberikan masukan dan saran terhadap segala permasalahan yang ada pada organisasi.
- c. Memberikan aktivitas pelatihan dan pembelajaran secara berkala, sehingga karyawan memiliki pengalaman yang baru dan dapat di terapkan di organisasi.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan lebih banyak sampel akan dipakai untuk menaikkan akurasi riset, dan para pengkaji masa depan akan dapat mempelajari lebih lanjut informasi seputar faktor-faktor yang diperiksa dalam riset ini. Diperkirakan bahwa tanda-tanda tambahan dari sumber sastra lain akan tersedia untuk dipakai oleh para sarjana di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- IGI Global. 2018. *Global Business Expansion: Concepts, Metodologies, Tools, and Applications*. Google Book. Diakses pada 16 Desember 2023 dari <<https://shorturl.asia/WtdUD>>
- North, Kumta. 2018. *Knowledge Management*. Google Book. Diakses Pada 1 Januari 2024 dari <<https://rb.gy/fuqth1>>
- Sari, dkk. 2023. *Tranformasi Digital Marketing 5.0*. Google Book. Diakses pada 16 Desember 2023 dari <<https://shorturl.asia/rCTFp>>
- Sedarmayanti, dkk. 2021. *Knowledge Mana gement*. Google Book. Diakses Pada 25 Desember 2023 dari <<http://surl.li/oztlf>>
- Silahi, 2021. *Buku Referensi Intellectual Capital*. Google Book. Diakses pada 4

- Januari 2024 dari
<<https://rb.gy/x25v36>>
- Sulaksono Hari. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Google Book. Diakses pada 16 Desember 2023 dari
<<https://shorturl.asia/hDAve>>
- Supriyadi. 2023. *Manajemen & Evaluasi Kinerja Organisasi*. Google Book. Diakses Pada 15 Desember 2023 dari
<<https://shorturl.asia/CNeO3>>
- Supriyanto, Yuliana, Suparman, dkk. 2023. *Pengantar Perilaku Organisasi*. Google Book. Diakses Pada 11 Januari 2024 dari <<https://shorturl.asia/V5sKW>>
- Suryani, FoEh. 2018. *Kinerja Organisasi*. Google Book. Diakses pada 1 Januari 2024 dari <<http://surl.li/paoci>>
- Thamrin. 2019. *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Google Book. Diakses pada 4 Januari 2024 dari
<<https://shorturl.asia/5fdJ8>>
- Widyani, A. Agung Dwi. 2015. *Knowledge Management dalam Perpspektif Tri Kaya Parisuda serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Pengurus Koperasi*. Juima, 5(2), 1–16.
- Zahrudin, Supriyadi, Wahyuningsih Sri. 2021. *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Google Book. Diakses pada 15 Desember 2023 dari
<<https://shorturl.asia/ZvxK4>>