Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
6 (2) 2026, Page: 24416-24424

Peran Keterlibatan Organisasi Dan Pengetahuan Manajemen Terhadap Kinerja Organisasi Dimoderasi Oleh Gaya Pengambilan Keputusan Rasional Pada PT Sewangi Sejati

Bimma Septiandra[1], Sarah Imelda[2]
Universitas Harapan Medan
Email : bimaseptiandra01@gmail.com

Published: April, 2026

ABSTRACT

This study was conducted at PT Sewangi Sejati, located in Langkat Regency, with the aim of analyzing the influence of organizational engagement and management knowledge on organizational performance with rational decision-making style as a moderating variable at PT Sewangi Sejati. The research method used is a quantitative approach with descriptive and causal research types. Primary data was obtained by distributing questionnaires to respondents at PT Sewangi Sejati, then analyzed using Moderate Regression Analysis (MRA) techniques. The results of this study are expected to provide empirical evidence that organizational engagement and management knowledge have a positive effect on organizational performance, and that rational decision-making styles strengthen this relationship. Theoretically, this research contributes to the development of human resource management and knowledge management science, while practically providing strategic recommendations for PT Sewangi Sejati in designing employee engagement-based performance improvement policies and rational decision-making.

Keywords: Organizational Engagement, Knowlwdge Management, Organizational Performance, Rational Decision-Making Style, PT Sewangi Sejati.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Perusahaan yang ingin tumbuh dan berkembang di tengah perubahan lingkungan eksternal yang cepat perlu memperkuat faktor internal, terutama struktur organisasi yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif. Kinerja organisasi menjadi indikator utama keberhasilan perusahaan karena mencerminkan hasil kolektif aktivitas individu dan unit kerja. Namun, berbagai faktor internal sering menjadi penyebab munculnya masalah kinerja organisasi sehingga diperlukan strategi yang tepat untuk meningkatkan efektivitas organisasi secara berkelanjutan.

Kinerja organisasi dapat diukur melalui efisiensi operasional, kepuasan pelanggan, inovasi, serta kemampuan merespons perubahan lingkungan bisnis. Oleh karena itu, peningkatan kinerja organisasi sangat bergantung pada integrasi individu, sistem kerja, dan pengetahuan yang dimiliki organisasi. Tantangan utama organisasi modern adalah menciptakan ekosistem kerja yang mendukung keterlibatan seluruh anggota organisasi secara optimal.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja organisasi adalah keterlibatan organisasi, yaitu tingkat keterikatan emosional, kognitif, dan perilaku karyawan terhadap organisasi. Keterlibatan yang tinggi mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas. Dengan demikian, keterlibatan organisasi menjadi unsur strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Selain keterlibatan organisasi, pengetahuan manajemen juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Pengetahuan manajemen mencakup proses penciptaan, penyimpanan, distribusi, dan pemanfaatan informasi untuk mendukung inovasi dan pengambilan keputusan. Pengelolaan pengetahuan yang baik mampu meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat proses pembelajaran organisasi, serta memperkuat kolaborasi antarunit kerja.

Namun, efektivitas keterlibatan organisasi dan pengetahuan manajemen juga dipengaruhi oleh gaya pengambilan keputusan rasional. Gaya ini menekankan pendekatan sistematis, analitis, dan berbasis data sehingga mampu meningkatkan akurasi keputusan serta mengurangi bias organisasi. Pemimpin yang

menerapkan gaya keputusan rasional dapat memaksimalkan pemanfaatan informasi dan memperkuat keterlibatan karyawan dalam proses organisasi.
Data kinerja operasional dan finansial PT Sewangi Sejati menunjukkan tren peningkatan produksi Tandan Buah Segar (TBS) selama tiga tahun terakhir, yaitu dari 125.000 ton pada tahun 2022 menjadi 132.000 ton pada tahun 2023 dan 140.000 ton pada tahun 2024. Peningkatan ini mengindikasikan adanya perbaikan produktivitas yang kemungkinan dipengaruhi oleh sistem manajemen organisasi yang semakin efektif.
Penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan penelitian sebelumnya terkait pengaruh keterlibatan organisasi dan pengetahuan manajemen terhadap kinerja organisasi dengan gaya pengambilan keputusan rasional sebagai variabel moderasi, khususnya pada sektor perkebunan di Indonesia. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam merancang strategi peningkatan kinerja organisasi melalui sinergi keterlibatan sumber daya manusia, pengelolaan pengetahuan yang terstruktur, dan pengambilan keputusan yang rasional.

METODE

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif deskriptif dan kausal** untuk menguji hubungan antar variabel melalui analisis statistik. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi keterlibatan organisasi, pengetahuan manajemen, gaya pengambilan keputusan rasional, dan kinerja organisasi di PT Sewangi Sejati. Pendekatan kausal digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan variabel moderasi menggunakan metode survei dan analisis **Moderated Regression Analysis (MRA)**.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di **PT Sewangi Sejati, Paluh Manis, Kecamatan Gebang, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara**. Waktu penelitian berlangsung selama **Juni hingga September 2025**, meliputi tahap pengajuan judul, penyusunan proposal, pengumpulan data, pengolahan data, hingga sidang skripsi.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah **250 karyawan tetap** PT Sewangi Sejati yang terlibat dalam aktivitas manajerial, operasional, dan pengambilan keputusan. Sampel ditentukan menggunakan **purposive sampling** dengan kriteria karyawan tetap, masa kerja minimal satu tahun, terlibat dalam pengelolaan pengetahuan, serta proses pengambilan keputusan. Jumlah sampel dihitung menggunakan **rumus Slovin** dengan tingkat kesalahan 5%.

3.4 Sumber Data Penelitian

Penelitian menggunakan **data primer** yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden serta wawancara terbatas untuk memperdalam informasi terkait keterlibatan organisasi, pengetahuan manajemen, gaya pengambilan keputusan rasional, dan kinerja organisasi.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui **survei langsung menggunakan kuesioner skala Likert 5 poin** yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung maupun melalui media online kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian terdiri dari:

- **Keterlibatan organisasi (X1)**: mencakup komitmen emosional, visi bersama, usaha sukarela, keselarasan kolektif, dan perilaku kewargaan organisasi.
- **Pengetahuan manajemen (X2)**: meliputi penciptaan, berbagi, pemanfaatan, dan penyimpanan pengetahuan.

- **Gaya pengambilan keputusan rasional (Z)**: mencakup identifikasi masalah, pengumpulan informasi, evaluasi alternatif, analisis logis, pemilihan keputusan berbasis bukti, dan evaluasi hasil keputusan.
- **Kinerja organisasi (Y)**: diukur melalui produktivitas karyawan, efisiensi operasional, retensi karyawan, kualitas layanan/produk, serta inovasi dan adaptabilitas.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan **SPSS** melalui beberapa tahap, yaitu:

- **Uji kualitas data**: uji validitas (Corrected Item Total Correlation) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha).
- **Uji asumsi klasik**: normalitas (Kolmogorov-Smirnov), multikolinearitas (VIF), dan heteroskedastisitas (Glejser).
- **Uji kelayakan model**: koefisien determinasi (R^2) dan uji simultan (F).
- **Uji hipotesis**: uji parsial (t) dan **Moderated Regression Analysis (MRA)** untuk menguji peran variabel moderasi dalam hubungan antar variabel penelitian.

HASIL PENELTIAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Keterlibatan Organisasi (X1)	r-hitung	r-tabel
KO1	0.774	0.1614
KO2	0.753	
KO3	0.554	
KO4	0.836	
KO5	0.733	
KO6	0.722	
KO7	0.736	
KO8	0.790	
KO9	0.317	
KO10	0.403	
Pengetahuan Manajemen (X2)	**r-hitung**	**r-tabel**
PM1	0.580	0.1614
PM2	0.568	
PM3	0.587	
PM4	0.603	
PM5	0.588	
PM6	0.516	
PM7	0.511	
PM8	0.693	
Gaya Pengambilan Keputusan Rasional (Z)	**r-hitung**	**r-tabel**
GPKR1	0.430	0.1614
GPKR2	0.509	
GPKR3	0.465	
GPKR4	0.522	
GPKR5	0.460	
GPKR6	0.496	
GPKR7	0.507	
GPKR8	0.506	
GPKR9	0.601	
GPKR10	0.536	
GPKR11	0.352	
GPKR12	0.244	
Kinerja Organisasi (Y)	**r-hitung**	**r-tabel**
KIO1	0.561	
KIO2	0.654	

KIO3	0.622	
KIO4	0.639	
KIO5	0.611	0.1614
KIO6	0.605	
KIO7	0.645	
KIO8	0.657	
KIO9	0.267	
KIO10	0.348	

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Dari hasil uji validitas yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa semua item variabel Keterlibatan Organisasi, Pengetahuan Manajemen, Gaya Pengambilan Keputusan Rasional, dan Kinerja Organisasi memiliki nilai r hitung > r tabel dan bertanda positif, maka dinyatakan valid. Semua item pernyataan dapat digunakan.

Uji Reliabilitas

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach' Alpha
Keterlibatan Organisasi (X1)	10	0.861
Pengetahuan Manajemen (X2)	8	0.718
Gaya Pengambilan Keputusan Rasional (Z)	12	0.675
Kinerja Organisasi (Y)	10	0.756

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil Uji Reliabilitas di atas dapat dilihat bahwa 4 variabel yang ada memiliki cronbach' Alpha > 0,60 berarti bahwa semua pernyataan tiap variabel tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2
Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		148
Normal Parameters[a,b]	*Mean*	.0000000
	Std. Deviation	4.13198736
Most Extreme Differences	*Absolute*	.065
	Positive	.046
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
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: data diolah, 2025

Berdasarkan Pada tabel IV.3 di atas, hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov test* menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang dilihat dari *Asymp. Sig* sebesar 0.200 yang artinya nilai tersebut > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		*Collinearity Statistics*	
		Tolerance	*VIF*
1.	X1	0.938	1.067
	X2	0.938	1.067

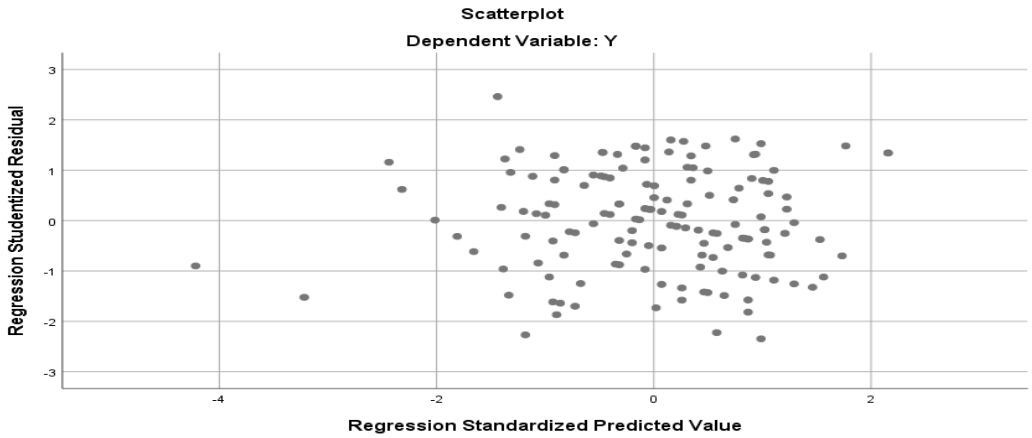
a. *Dependent Variable*: Y

Sumber : data diolah, 2025

Hasil uji multikolinearitas yang terdapat pada tabel IV.4 menunjukkan nilai tolerance pada variabel Keterlibatan Organisasi (X_1) sebesar 0.938, Pengetahuan Manajemen (X_2) sebesar 0.938, Maka berdasarkan hasil nilai *tolerance* tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memenuhi kriteria dari *tolerance* (>0.10). Untuk VIF pada variable Keterlibatan Organisasi (X_1) Sebesar 1.067, Pengetahuan Manajemen (X_2) sebesar 1.067. Berdasarkan nilai VIF variabel tersebut yang < 10 Maka telah memenuhi kriteria dari VIF. Variabel memenuhi kriteria VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel yang diuji tidak memenuhi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Grafik *Scatterplot*



Gambar 1 Hasil Grafik Scatterplot

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa data titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 yang terlihat di sumbu Y berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Uji *Glejser*

Tabel 4
Hasil Uji *Glejser*

Coefficients[a]						
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
		B	*Std. Error*	Beta		
1	(Constant)	3.465	2.102		1.648	0.101
	X1	-0.012	0.038	-0.026	-0.307	0.759
	X2	0.013	0.056	0.020	0.228	0.820

a. *Dependent Variable*: Abs_RES

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji *Glejser* pada tabel IV.5 nilai signifikan pada variabel Keterlibatan Organisasi (X_1) sebesar 0.759, Pengetahuan Manajemen (X_2) sebesar 0.820, berdasarkan nilai signifikansi dari setiap variabel independent yang lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent dalam penelitian ini yaitu Keterlibatan Organisasi, Pengetahuan Manajemen, terhadap Kinerja Organisasi secara terpisah pada PT Sewangi Sejati. Apabila tingkat signifikansi < 0.05 dapat dinyatakan bahwa variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel IV. 5
Hasil Uji T

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		*Standardized Coefficients*		
Model		B	Std. Error	Beta	*T*	*Sig.*
1	(*Constant)*	7.631	29.433	0	0.259	0.796
	X1	1.835	.723	2.192	2.537	0.012
	X2	-1.219	1.047	-0.984	-1.165	0.246

a. *Dependent Variable*: Y

Sumber: Data diolah, 2025

1. Pada pengujian hipotesis Keterlibatan Organisasi terhadap Kinerja Organisasi berdasarkan tabel di atas nilai signifikansi variabel Pengetahuan Manajemen sebesar 0,246 > 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengetahuan Manajemen tidak berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Organisasi.
2. Pada pengujian hipotesis Pengetahuan Manajemen terhadap Kinerja Organisasi berdasarkan tabel di atas nilai signifikansi variabel Pengetahuan Manajemen sebesar 0,246 > 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengetahuan Manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi.

Uji F (Simultan)

Tabel 6
Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		*Sum of Squares*	*Df*	*Mean Square*	*F*	*Sig.*
1	*Regression*	449.326	5	89.865	5.260	.000[b]
	Residual	2425.972	142	17.084		
	Total	2875.297	147			

a *Dependent Variable*: Y
b *Predictors*: (*Constant*), X2Z, X1, Z, X2, X1Z
Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian statistic pada tabel IV.7 diatas, menunjukkan nilai F sebesar 5,260 dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Sehingga menunjukkan bahwa model regresi keterlibatan organisasi, pengetahuan manajemen dapat digunakan untuk memprediksi kinerja organisasi. Maka dapat disimpulkan keterlibatan organisasi, pengetahuan manajemen berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada PT Sewangi Sejati.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.357[a]	.127	.115	4.160

a. *Predictors*: (*Constant*), X2, X1
Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan tabel IV.8 Menunjukkan nilai *Adjust R Square* sebesar 0.115 = 11,5%, hal ini dapat menunjukkan bahwa 11,5% kinerja organisasi dapat dijelaskan oleh variabel keterlibatan organisasi dan pengetahuan manajemen. Sedangkan sisanya sebesar 88,5% dijelaskan oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

***Moderated Regression Analysis* (MRA)**

Tabel 8
Hasil Regresi Model II: (MRA)

Coefficients[a]					
Model	*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*T*	*Sig.*
	B	*Std. Error*	Beta		

1	(*Constant*)	7.631	29.433	0	0.259	0.796
	X1	1.835	0.723	2.192	2.537	0.012
	X2	-1.219	1.047	-0.984	-1.165	0.246
2	Z	0.366	0.611	0.351	0.599	0.550
	X1Z	-0.032	0.014	-2.738	-2.212	0.029
	X2Z	0.028	0.021	1.607	1.328	0.186

a. *Dependent Variable*: Y

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan tabel IV.9, dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel Interaksi antara keterlibatan organisasi (X_1) dan gaya pengambilan keputusan rasional (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi (Y) hal ini ditunjukkan oleh nilai sig sebesar 0.029 < 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya pengambilan keputusan rasional dapat memoderasi keterlibatan organisasi terhadap kinerja organisasi.
2. Variabel Interaksi antara pengetahuan manajemen (X_2) dan gaya pengambilan keputusan rasional (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi (Y) hal ini ditunjukkan oleh nilai sig sebesar 0.816 > 0.05. Hal ini mengidentifikasikan bahwa gaya pengambilan keputusan rasional tidak dapat memoderasi pengaruh pengetahuan manajemen terhadap kinerja organisasi.

PEMBAHASAN

Keterlibatan Organisasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Organisasi PT. Sewangi Sejati

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi dengan nilai signifikansi 0,012 (< 0,05). Hal ini berarti semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, kepatuhan terhadap aturan, dan partisipasi dalam pencapaian target perusahaan, maka semakin meningkat pula produktivitas dan kinerja organisasi, khususnya dalam mendukung kerja tim pada sektor perkebunan.

Pengetahuan Manajemen Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Organisasi PT. Sewangi Sejati

Pengetahuan manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dengan nilai signifikansi 0,246 (> 0,05), yang menunjukkan bahwa praktik pengelolaan pengetahuan di PT Sewangi Sejati belum berjalan optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem dokumentasi, pemanfaatan, dan budaya berbagi pengetahuan masih perlu diperkuat agar dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi secara lebih efektif.

Gaya Pengambilan Keputusan Rasional Memoderasi Hubungan antara Keterlibatan Organisasi dan Kinerja Organisasi

Gaya pengambilan keputusan rasional terbukti mampu memoderasi hubungan keterlibatan organisasi terhadap kinerja organisasi dengan nilai signifikansi 0,029 (< 0,05). Artinya, pengaruh keterlibatan karyawan terhadap peningkatan kinerja menjadi lebih kuat ketika didukung oleh keputusan manajerial yang sistematis, objektif, dan berbasis data.

Gaya Pengambilan Keputusan Rasional Memoderasi Hubungan antara Pengetahuan Manajemen dan Kinerja Organisasi

Gaya pengambilan keputusan rasional tidak mampu memoderasi hubungan pengetahuan manajemen terhadap kinerja organisasi dengan nilai signifikansi 0,186 (> 0,05), yang menunjukkan bahwa pengambilan keputusan rasional belum dapat memperkuat pengaruh pengetahuan manajemen karena implementasi sistem pengelolaan pengetahuan di perusahaan masih belum optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, keterlibatan organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi PT Sewangi Sejati, sedangkan pengetahuan manajemen belum menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial. Namun, secara simultan keterlibatan organisasi dan pengetahuan manajemen

berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Selain itu, gaya pengambilan keputusan rasional terbukti mampu memoderasi hubungan keterlibatan organisasi terhadap kinerja organisasi, tetapi tidak mampu memoderasi hubungan pengetahuan manajemen terhadap kinerja organisasi karena implementasi knowledge management belum optimal. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi variabel penelitian terhadap kinerja organisasi masih relatif kecil, sehingga terdapat faktor lain di luar model yang turut memengaruhi kinerja organisasi. Oleh karena itu, perusahaan disarankan meningkatkan keterlibatan karyawan melalui komunikasi terbuka dan budaya kerja kolaboratif, memperkuat sistem manajemen pengetahuan berbasis teknologi informasi, serta menerapkan pengambilan keputusan yang rasional dan berbasis data. Secara akademis, penelitian ini dapat menjadi referensi pengembangan kajian terkait keterlibatan organisasi, pengetahuan manajemen, dan gaya pengambilan keputusan rasional, serta menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya untuk memperluas objek penelitian, menggunakan metode analisis lain seperti PLS-SEM, atau menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi dan kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

Abu-Mahfouz, S., Halim, M. S. A., Bahkia, A. S., Alias, N., & Tambi, A. M. (2023). Sustainable Human Resource Management Practices in Organizational Performance: The Mediating Impacts of Knowledge Management and Work Engagement. In *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation* (Vol. 19, Issue 2). https://doi.org/10.7341/20231922

Adrin, G. R., & Kusumastuti, R. D. (2024). Pengaruh Gaya Pengambilan Keputusan terhadap Integrasi Perilaku Kecepatan Pengambilan keputusan dan Pengaruh terhadap Kinerja Perusahaan. *JURNAL ILMIAH KEAGAMAAN DAN KEMASYARAKATAN*, *18*(3), 1687–1704. https://doi.org/10.35931/aq.v18i3.3304 PENGARUH

Al-Kahtani, S. M., Senan, N. A. M., Alanazi, I. D., Badawi, M., & Almulaiki, W. A. (2024). Exploring strategic decision making as a mediator between enterprise resource planning, innovation, strategic planning, and organizational performance. *Discover Sustainability*, *5*(1). https://doi.org/10.1007/s43621-024-00532-8

Andre, B., Ratna, F., & Haris, C. (2018). *Knowledge Management: Strategi Mengelola Pengetahuan Agar Unggul di Era Disrupsi*. Gramedia Pustaka Utama.

Anggraynie, R. D. (2023). Pengaruh Knowledge Management Practices terhadap Organizational Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, *7*(2), 453–466. https://doi.org/10.24912/jmbk.v7i2.22757

Cheng, C.-H., Li, M.-H., Tang, B.-J., & Cheng, Y.-R. (2024). The Impact of Knowledge Management and Organizational Learning Promotion in Small and Medium Enterprises on the Implementation of Industry 4.0 and Competitiveness. *Administrative Sciences*, *14*(8), 161.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.

Cui, J. (2025). The Explore of Knowledge Management Dynamic Capabilities, AI-Driven Knowledge Sharing, Knowledge-Based Organizational Support, and Organizational Learning on Job Performance: Evidence from Chinese Technological Companies. *General Economics*. https://doi.org/10.13140/RG.2.2.27509.69602

Daneswara, P., & Muafi, M. (2021). Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Pembelajaran Organisasional terhadap Kinerja Organisasional: Peran mediasi Inovasi. *Ekonomi Dan Bisnis*, *8*(1), 1–20. https://doi.org/10.35590/jeb.v8i1.2331

Fajri, S., Zulfadil, Z., & Rosyetti, R. (2022). Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Variabel Komitmen Dan Kewirausahaan Sebagai Variabel Intervening Pada Kecamatan Di Lingkungan Kota Pekanbaru. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(04), 319–329. https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1236

Hidayat, T., Fikri, M. A., & Kusuma, D. R. (2022). Peran Pembelajaran Organisasi Pada Pengaruh Kapabilitas Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Organisasi. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, *5*(4), 553–568. https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v5i4.250

Isa, M., & Ar Rahmah, F. (2023). Knowledge Management and Organizational Performance: The Mediating Role of Dynamic Capabilities. *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi*, *14*(3), 478–492. https://doi.org/10.18196/jbti.v14i3.20404

Kardo, Wilujeng, S., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta dan pengetahuan manajemen terhadap Kinerja Karyawan di Transformer Center Kabupaten Batu. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM))*, *8*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4466

Kuantitatif, P. P. (2016). Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.

Mahrinasari MS, Safraz, H., Siksha, L. M. Y., Esquivel-Infantes, S. M., Untari, D. T., Yusriadi, & Diah, A. (2021). The Impact of Decision-Making Models and Knowledge Management Practices on Performances. *Academy of Strategic Management Journal*, *20*(2), 1–13.

Muis, I., & Isyanto, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Organisasi: Organisasi Pembelajaran sebagai Mediator. *Owner*, *6*(1), 160–175. https://doi.org/10.33395/owner.v6i1.543

Noercahyo, U. S., Maarif, M. S., & Sumertjaya, I. M. (2021). The Role of Employee Engagement on Job Satisfaction and Its Effect on Organizational Performance. *JOURNAL OF APPLIED MANAGEMENT*, *19*(2), 296–309. https://doi.org/10.21776/ub.jam

Prabandari, A. (2024). Pengaruh Employee Engagement dalam meningkatkan Organizational Performance yang Dimediasi oleh Job Satisfaction (Studi kasus pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Wonosobo). *Journal of Chemical Information and Modeling*, *53*(9), 1689–1699. http://repository.unissula.ac.id/id/eprint/32958

Rahmansyah, A. K., Khusniyah, A., & Amrozi, Y. (2021). Analisis Pengetahuan Manajemen Terhadap Performa Organisasi. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen*, *2*(2), 59–64. https://doi.org/10.31284/j.jtm.2021.v2i2.1460

Rulinawaty, R., Darojat, O., & Sudrajat, A. (2022). Collective Organizational Engagement to Enhance Organizational Performance: Case of Indonesia Office Services. *JKAP (Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik)*, *26*(2), 127. https://doi.org/10.22146/jkap.66886

Sinnaiah, T., Adam, S., & Mahadi, B. (2023). A Strategic Management Process: The Role of Decision-Making Style and Organisational Performance. *Journal of Work-Applied Management*, *15*(1), 37–50.

Sundara, H. Y., Gunawan, A., Kornarius, Y. P., & Caroline, A. (2023). Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Organisasi pada Usaha Mikro dan Kecil. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, *7*(1), 106–117. https://doi.org/10.30601/humaniora.v7i1.3862

Tohari, M., & Musa, S. (2022). The Impacts of Leadership and Decision-Making Styles Middle Management on the QMS Implementation and Firm Performance. *Emerging Markets : Business and Management Studies Journal*, *10*(1), 1–18. https://doi.org/10.33555/embm.v10i1.195

Trisman, H. (2024). Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Modal Sosial terhadap Kinerja Organisasi melalui Keunggulan Bersaing sebagai Variabel Intervening (Studi pada komunitas Semarang Android Developer Center / Sandec). *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Perpajakan*, *7*, 1–23.

Varghese, B., & Pratyusha, Y. B. V. L. (2022). Tools and technologies for the governance of knowledge management. In *Understanding, Implementing, and Evaluating Knowledge Management in Business Settings* (pp. 151–167). IGI Global.