

Pengaruh *Knowledge Management*, Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Graciano Kevin Saputra, Kusuma Chandra Kirana, Mohammad Ahyar Syafwan Lysander

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

ARTICLE HISTORY

Received : 9 Juni 2025
Revised: 20 Juli 2025
Accepted : 23 Juli 2025

KEYWORDS

Knowledge Management;
communication; job satisfaction ;
employee performance.

CORRESPONDENCE

Nama: Graciano Kevin Saputra
Email: kevinedeo11@gmail.com



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

ABSTRACT

This study aims to analyze the simultaneous influence of knowledge management, organizational communication, and job satisfaction on employee performance at Yayasan Dian Yosefa Labuan Bajo. A quantitative approach was employed, involving hypothesis formulation, data collection from all 74 employees at the foundation's Labuan Bajo branch, and data analysis using linear regression. The independent variables examined were knowledge management, communication, and job satisfaction, while the dependent variable was employee performance. The results indicate that these three variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. These findings highlight the importance of effective knowledge management, open communication, and job satisfaction in enhancing organizational productivity. In conclusion, the integrated management of these factors is critical for optimizing employee performance and achieving organizational goals, particularly in nonprofit educational institutions. The study recommends further research with a broader organizational context and the inclusion of qualitative methods to gain deeper insights.

Pendahuluan

Peran sumber daya manusia (SDM) semakin krusial dalam menentukan keberhasilan organisasi di tengah persaingan global yang ketat, baik pada organisasi profit maupun nirlaba (Asriyanti et al., 2024; Sartika, 2024). Khususnya pada organisasi nirlaba pendidikan seperti Yayasan Dian Yosefa Labuan Bajo, kinerja pegawai menjadi faktor utama dalam keberhasilan pelaksanaan program sosial dan pendidikan (Azmi et al., 2021). Organisasi ini menghadapi tantangan unik yang berbeda dari organisasi komersial, terutama keterbatasan sumber daya yang memengaruhi pengelolaan SDM. Oleh karena itu, perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, seperti knowledge management, komunikasi, dan kepuasan kerja, sangat penting untuk dikaji secara mendalam (Hutagalung, 2022).

Knowledge management memiliki peran sentral dalam mengelola informasi dan pengetahuan untuk mendukung proses kerja dan pengambilan keputusan di lingkungan pendidikan (Mardia, 2022). Implementasi knowledge management yang efektif memungkinkan akses informasi yang mudah, mendorong kolaborasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang adaptif (Pradana & Perkasa, 2024). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa knowledge management berkontribusi secara langsung maupun tidak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai (Kawiana et al., 2023), meskipun

keberhasilannya sangat bergantung pada komunikasi yang efektif antar pegawai. Komunikasi yang baik menjaga alur informasi, memperjelas tugas dan tanggung jawab, meningkatkan partisipasi ide, serta mengurangi konflik (Mulki et al., 2024). Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menurunkan motivasi dan produktivitas pegawai (Sundari et al., 2024), sementara studi juga mengindikasikan pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja pegawai (Paat et al., 2023).

Selain itu, kepuasan kerja merupakan faktor motivasional utama yang menentukan produktivitas dan loyalitas pegawai (Jeffry & Handayani, 2024). Pegawai yang puas cenderung memiliki kinerja lebih baik dan bertahan lebih lama dalam organisasi, sehingga membantu kelangsungan program yang dijalankan (Ruki, 2024). Namun, temuan terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja masih beragam, dengan beberapa studi menunjukkan hubungan signifikan (Munir et al., 2020), sedangkan yang lain melaporkan pengaruh tidak signifikan (Wahyuni, 2023).

Meskipun banyak penelitian telah mengkaji masing-masing faktor tersebut secara terpisah, terdapat celah (research gap) yang signifikan dalam studi yang menguji pengaruh knowledge management, komunikasi, dan kepuasan kerja secara simultan, terutama dalam konteks organisasi nirlaba pendidikan di wilayah Indonesia timur (Cyrious & Adriana, 2023). Kebanyakan literatur masih berfokus pada sektor bisnis dan pemerintahan, sehingga kurang merefleksikan tantangan dan karakteristik organisasi nirlaba seperti Yayasan Dian Yosefa yang memiliki keterbatasan sumber daya dan kebutuhan pengelolaan yang spesifik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh knowledge management, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Yayasan Dian Yosefa Labuan Bajo secara simultan. Studi ini penting mengingat urgensi peningkatan kapasitas SDM sebagai fondasi keberlanjutan program pendidikan berbasis masyarakat. Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan multidimensional yang mengintegrasikan ketiga variabel dalam satu kerangka dan penerapannya pada organisasi nirlaba di daerah terpencil, yang selama ini kurang mendapat perhatian dalam literatur manajemen SDM.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh knowledge management, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja secara individual maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan bagi organisasi nirlaba pendidikan, khususnya di daerah terpencil seperti Labuan Bajo.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Yayasan Dian Yosefa Cabang Labuan Bajo yang berjumlah 74 orang. Karena populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh pegawai tersebut dijadikan sampel penelitian, yaitu sebanyak 74 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer melalui wawancara dengan pihak terkait serta penyebaran

kuesioner untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Daftar pertanyaan dalam kuesioner mencakup aspek-aspek terkait Knowledge Management, Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai. Pertanyaan dalam kuesioner disusun menggunakan Skala Likert, di mana para responden diminta memberikan tanggapan terhadap setiap pernyataan sesuai dengan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen angket dapat mengukur variabel secara tepat dan konsisten, sehingga data yang diperoleh valid dan dapat dianalisis dengan teknik regresi. Analisis regresi linear juga dilengkapi dengan uji asumsi klasik seperti multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas untuk memastikan model memenuhi asumsi dasar, sehingga hasil analisis akurat dan dapat diinterpretasikan dengan benar.

Instrumen

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer melalui wawancara dengan pihak terkait serta penyebaran kuesioner untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Daftar pertanyaan dalam kuesioner mencakup aspek-aspek terkait Knowledge Management, Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai. Pertanyaan dalam kuesioner disusun menggunakan Skala Likert, di mana para responden diminta memberikan tanggapan terhadap setiap pernyataan sesuai dengan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen angket dapat mengukur variabel secara tepat dan konsisten, sehingga data yang diperoleh valid dan dapat dianalisis dengan teknik regresi. Analisis regresi linear juga dilengkapi dengan uji asumsi klasik seperti multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas untuk memastikan model memenuhi asumsi dasar, sehingga hasil analisis akurat dan dapat diinterpretasikan dengan benar.

Hasil dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

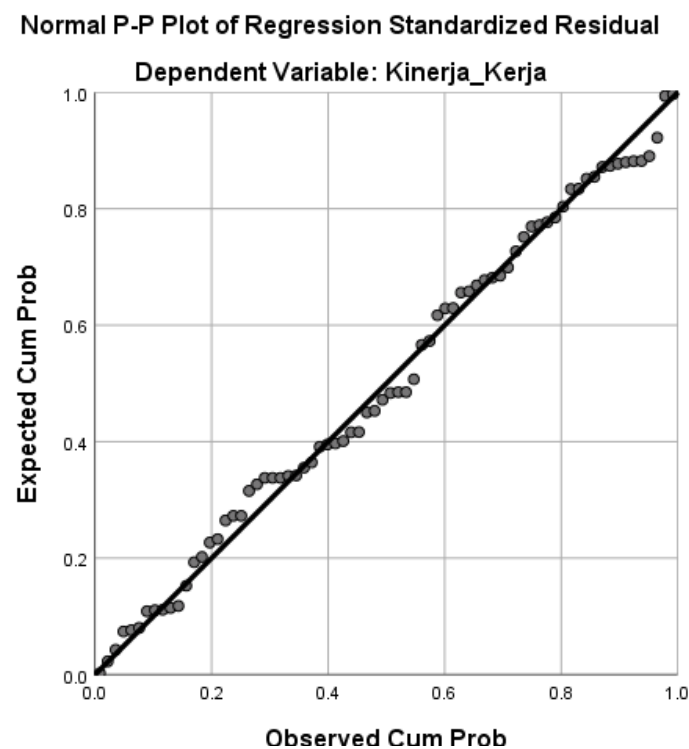
Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah nilai residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki nilai residual terdistribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu melalui uji statistik dan analisis grafik. Uji statistik yang dapat digunakan adalah *Kolmogorov-Smirnov test*, yang dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One_Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N	74	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.00000000
	Std.	2.21001402
	Deviation	

Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.055
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a.	Test distribution is Normal.	
b.	Calculated from data.	
c.	Liliefors Significance Correction.	
d.	This is a lower bound of the true significance.	

Berdasarkan tabel tersebut, nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari batas signifikan 0,05. Oleh karena itu, sesuai kriteria pengambilan keputusan pada uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan asumsi normalitas dalam model regresi terpenuhi. Selanjutnya, uji normalitas juga dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada grafik histogram dan normal probability plot di sekitar garis diagonal. Keputusan diambil dengan mempertimbangkan: (a) apabila data tersebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas; (b) jika data tersebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis tersebut, maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan hasil pengamatan pada grafik histogram, residual data menunjukkan pola distribusi normal yang menyerupai kurva lonceng sempurna. Selanjutnya, pada grafik Normal P-P Plot, data terdistribusi merata di sekitar garis diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa residual data mengikuti distribusi normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mendeteksi adanya korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Sebuah model regresi yang baik harus bebas dari korelasi antar variabel independen. Jika terdapat korelasi antar variabel bebas, maka variabel-variabel tersebut tidak bersifat orthogonal, yang berarti variabel independen tidak memiliki korelasi nol satu sama lain. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel berikut:

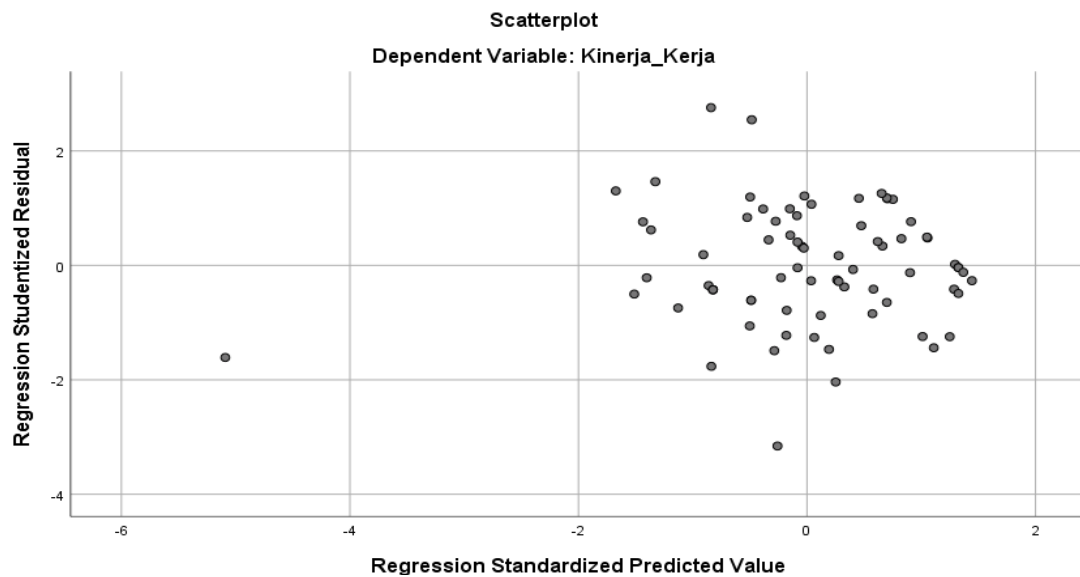
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	<i>Knowledge_Management-X1</i>	.427	2.342
	Komunikasi-X2	.469	2.132
	Kepuasan_Kerja-X3	.362	2.761
a. Dependent Variable: Kinerja_Kerja			

Berdasarkan Tabel 2, nilai tolerance untuk variabel Knowledge Management (X1), Komunikasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) masing-masing sebesar 0,427; 0,469; dan 0,362. Ketiga nilai tersebut lebih besar dari ambang batas 0,10, yang menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas antar variabel independen dalam model. Selain itu, hasil uji multikolinearitas pada tabel yang sama memperlihatkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 2,342 untuk Knowledge Management, 2,132 untuk Komunikasi, dan 2,761 untuk Kepuasan Kerja.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memeriksa apakah varians residual pada model regresi bersifat konstan atau berbeda antar pengamatan. Pengujian ini menggunakan metode grafik scatterplot sebagai alat bantu analisis, yaitu sebagai berikut.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Scatterplot

Berdasarkan Gambar 2. tidak terlihat pola tertentu yang teratur seperti bergelombang melebar, maupun menyempit yang mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Titik-titik pada grafik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami heteroskedastisitas. Berikut ini juga disajikan hasil output SPSS dari uji multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.305	.061		5.035	.000
Knowledge_Management	-.005	.003	-.219	-1.395	.167
Komunikasi	1.425	.002	.001	.006	.995

Kepuasan_Kerja	-.004	.002	-.329	-	.058
				1.929	
a. Dependent Variable: ABS_RES					

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, nilai signifikansi untuk variabel knowledge management (X1) sebesar 0,167 ($> 0,05$), nilai signifikansi untuk variabel komunikasi (X2) sebesar 0,995 ($> 0,05$), dan nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 0,058 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data penelitian ini.

Uji Hipotesis

Koefisien Deteminasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan persentase variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independent secara bersama-sama.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.778	.778	2.257
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komunikasi, Knowledge_Management				
b. Dependent Variabel: Kinerja_Kerja				

Berdasarkan Tabel 4 di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini adalah 0,786, yang berarti 78,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel knowledge management, komunikasi, dan kepuasan kerja. Sementara itu, sebesar 21,4% variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji T

Uji hipotesis t dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh masing-masing variabel-knowledge management, komunikasi, dan kepuasan kerja secara individual dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Berikut ini disajikan nilai t hitung yang diperoleh dari pengolahan data primer.

Tabel 5. Hasil Uji T

Coefficients

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-4.554	2.555		-1.782	.079
Knowledge_Management X-1	.505	.145	.294	3.491	.001
Komunikasi X-2	.630	.094	.540	6.707	.000
Kepuasan_Kerja X-3	.161	.097	.153	1.669	.099
a. Dependent Variable: Kinerja_Kerja					

Berdasarkan Tabel 5, nilai t untuk variabel Knowledge Management sebesar 3,491, yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,66691 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Knowledge Management berpengaruh signifikan secara individual terhadap kinerja pegawai. Variabel Komunikasi memiliki nilai t sebesar 6,707, juga lebih besar dari t_{tabel} 1,66691 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga berpengaruh signifikan secara individual terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk variabel Kepuasan Kerja, nilai t_{hitung} sebesar 1,669, sedikit lebih besar dari t_{tabel} 1,66691 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05, yang berarti variabel tersebut juga berpengaruh signifikan secara individual terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Uji F dalam penelitian ini merupakan uji statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel knowledge management, komunikasi, dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Uji ini bertujuan mengetahui apakah ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji F dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05, sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1321.740	3	440.580	86.499	.000 ^b
	Residual	356.544	70	5.093		
	Total	1678.284	73			
a. Dependent Variable: Kinerja_Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Komunikasi, Knowledge_Management						

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima, yang menunjukkan bahwa variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Kerja

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *knowledge management* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Yayasan Dian Yosefa Labuan Bajo. Hasil ini mendukung temuan (Panungkelan, 2020) yang menegaskan bahwa pengelolaan pengetahuan yang efektif meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Praktik *knowledge management* yang sistematis di yayasan, seperti pengumpulan, pengolahan, dan distribusi pengetahuan, terbukti mendorong pegawai bekerja lebih cermat dan produktif (Hendra & Fahlevi, 2024). Menurut Widiyanti & Oktavianor, (2022) *knowledge management* yang efektif melibatkan proses konversi pengetahuan tacit ke eksplisit yang mendorong inovasi dan peningkatan performa organisasi.

Lebih spesifik, skor tertinggi pada pernyataan "Saya merasa refleksi atas pekerjaan yang telah dilakukan membantu meningkatkan kinerja saya" (rata-rata 3,53) mengindikasikan bahwa refleksi rutin menjadi sumber utama perbaikan kinerja. Praktik ini memungkinkan pegawai meninjau proses kerja dan merancang solusi atas kelemahan yang ditemukan, sehingga mendukung peningkatan kualitas layanan yayasan secara berkelanjutan (Tambingon et al., 2025). Pembelajaran organisasi melalui refleksi berkelanjutan adalah kunci dalam menciptakan perubahan positif dan peningkatan kinerja yang berkesinambungan (Sigalingging et al., 2024).

Sebaliknya, skor terendah diperoleh pada pernyataan "Yayasan menyediakan forum untuk diskusi mengenai pengalaman kerja setiap pegawai" (rata-rata 3,16), menandakan kurang optimalnya sarana berbagi pengetahuan tacit antar pegawai. Hal ini menegaskan kebutuhan akan pembentukan forum berbagi pengetahuan, seperti klinik refleksi mingguan, komunitas praktik, atau platform digital (Nugrahani, 2022). Upaya ini penting untuk menutup kesenjangan yang ada, memperkuat budaya belajar kolektif, mempercepat diseminasi pengetahuan kritis, dan memperbesar dampak positif *knowledge management* terhadap kinerja pegawai. Pentingnya komunitas praktik sebagai wadah utama dalam berbagi pengetahuan tacit dan memperkuat pembelajaran sosial dalam organisasi (Panjaitan et al., 2025).

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Kerja

Pentingnya komunikasi yang efektif juga tercermin dari hasil studi Tannady et al., (2022) yang menunjukkan bahwa komunikasi yang jelas dan terbuka meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Hal ini menguatkan temuan bahwa komunikasi bukan hanya soal penyampaian pesan, tetapi juga tentang membangun pemahaman bersama dan memperkuat hubungan antarpegawai. Dengan demikian, perbaikan komunikasi internal tidak hanya akan menurunkan potensi konflik, tetapi juga

meningkatkan kolaborasi dan sinergi yang berkontribusi positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Rizkyana et al., 2024). Komunikasi efektif merupakan fondasi utama dalam membangun budaya organisasi yang sehat dan mendukung kinerja tinggi melalui interaksi sosial yang positif (Juliawati et al., 2024).

Oleh karena itu, pengelolaan komunikasi di Yayasan Dian Yosefa perlu diarahkan pada penciptaan budaya komunikasi dua arah yang terbuka dan inklusif. Upaya ini dapat dilakukan dengan menyediakan platform dialog rutin, pelatihan komunikasi interpersonal, serta pengembangan sistem umpan balik yang efektif dan responsif. Implementasi langkah-langkah tersebut diharapkan dapat memperkuat rasa saling percaya dan keterlibatan pegawai, yang pada akhirnya memperbesar dampak positif komunikasi terhadap kinerja pegawai dan keberhasilan program yayasan. Komunikasi dua arah yang terbuka juga diyakini oleh Razak et al., (2025) sebagai mekanisme utama untuk memastikan pemahaman bersama dan pengambilan keputusan yang efektif dalam organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Jeffry & Handayani, (2024) yang menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor motivasional utama yang mampu meningkatkan produktivitas dan loyalitas pegawai. Kepuasan terhadap hubungan interpersonal dan lingkungan kerja secara signifikan mendukung efektivitas kerja, sebagaimana diperlihatkan oleh skor tinggi pada aspek hubungan antar rekan kerja (Riyadi, 2022). Sebaliknya, kelemahan pada sistem penghargaan menunjukkan perlunya perbaikan mekanisme apresiasi, sejalan dengan rekomendasi untuk menciptakan kultur organisasi yang adil dan transparan (Cahyono, 2025). Faktor motivator seperti pengakuan dan penghargaan merupakan kunci utama dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Sutoro, 2024).

Kombinasi faktor kepuasan kerja yang baik pada gaji, karakteristik pekerjaan, supervisi, kesempatan promosi, dan relasi kerja secara keseluruhan terbukti mendorong semangat dan komitmen pegawai. Oleh karena itu, manajemen Yayasan Dian Yosefa disarankan untuk memperkuat skema penghargaan berbasis kinerja, seperti pemberian insentif, pengakuan formal, dan peluang pengembangan karier. Implementasi strategi ini tidak hanya akan meningkatkan kepuasan kerja secara merata, tetapi juga berdampak positif terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan (Maraya et al., 2025). Implikasi jangka panjangnya adalah peningkatan kualitas layanan pendidikan yang profesional, yang akan memberikan manfaat nyata bagi siswa dan pemangku kepentingan yayasan (Prima et al., 2025). Kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi signifikan pada motivasi dan kinerja kerja yang berkelanjutan dalam organisasi (Ngalimun et al., 2022).

Pengaruh Simultan *Knowledge Management*, Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja

Hasil ini sejalan dengan temuan Panungkelan, (2020), yang menegaskan bahwa integrasi ketiga variabel tersebut secara simultan menghasilkan efek sinergis yang

memperkuat kinerja pegawai. Sinergi ini memperlihatkan bahwa tidak cukup hanya fokus pada satu aspek saja, melainkan pengelolaan terpadu antara pengelolaan pengetahuan, komunikasi yang efektif, dan peningkatan kepuasan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan berbagai faktor kunci dapat secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi (Aulia & Ali, 2025).

Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks organisasi nirlaba pendidikan, khususnya di daerah terpencil seperti Labuan Bajo, yang selama ini masih minim kajian. Dengan mengadopsi pendekatan multidimensional, yayasan dapat merumuskan strategi manajemen yang lebih efektif, menyesuaikan kebijakan SDM dengan kebutuhan nyata pegawai serta tantangan lingkungan kerja spesifik. Pentingnya konteks organisasi dalam merancang kebijakan SDM yang responsif terhadap kebutuhan unik dan lingkungan kerja spesifik (Fandika et al., 2024).

Untuk meningkatkan dampak positif, yayasan disarankan mengimplementasikan program pengembangan kompetensi pegawai yang terintegrasi dengan sistem komunikasi terbuka dan skema penghargaan yang adil dan transparan. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individual, tetapi juga memperkuat budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kolaborasi (Edward & Frinaldi, 2024). Penguatan melalui penghargaan dan komunikasi efektif memotivasi individu untuk berkontribusi lebih maksimal dalam lingkungan kerja (Sholeh, 2023).

Secara keseluruhan, pengelolaan ketiga variabel tersebut secara simultan merupakan kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal dan berkelanjutan. Sinergi antar komponen organisasi sangat penting untuk memastikan keberhasilan dan kelangsungan organisasi tersebut (Basuki, 2023).

Simpulan

Temuan penelitian mengonfirmasi bahwa knowledge management, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Dian Yosefa Labuan Bajo, baik secara individual maupun simultan. Implementasi ketiga aspek tersebut secara terpadu mampu meningkatkan efektivitas kerja, produktivitas, dan komitmen pegawai, sehingga mendukung kelangsungan dan keberhasilan program pendidikan yayasan. Implikasi praktis dari hasil ini menegaskan perlunya strategi manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan ketiga faktor untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berkelanjutan. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup lokasi yang terbatas hanya pada Yayasan Dian Yosefa Labuan Bajo, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi ke organisasi nirlaba pendidikan lainnya dengan konteks berbeda. Selain itu, penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang kurang mendalami aspek kualitatif terkait dinamika internal organisasi. Penelitian lanjutan disarankan untuk memperluas cakupan geografis dan jenis organisasi nirlaba, serta menggabungkan metode kualitatif untuk mendapatkan

pemahaman yang lebih mendalam tentang mekanisme pengaruh knowledge management, komunikasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Daftar Pustaka

- Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., & Anshori, M. I. (2024). Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(2), 8–21. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i3.388>
- Aulia, R. Z., & Ali, H. (2025). Pengaruh Kekuatan Organisasi, Sumber Daya Manusia dan Inovasi terhadap Strategi Kinerja Perusahaan. *Jurnal Greenation Sosial Dan Politik*, 3(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jgsp.v3i1.261>
- Azmi, S., Harun, C. Z., & Khairuddin, K. (2021). Strategi Kepemimpinan Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 10(3), 519. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v10i3.38173>
- Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan Modal Manusia: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk Pertumbuhan Organisasi Yang Berkelanjutan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i2.28606>
- Cahyono, N. D. (2025). *Perilaku Organisasi: Strategi Pengembangan dan Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Indonesia Delapan Kreasi Nusa.
- Cyrrious, C., & Adriana, E. (2023). Faktor Komunikasi Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 194–206. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i3.630>
- Edward, A. V., & Frinaldi, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Penciptaan Perilaku Inovatif dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Publik. *Polyscopia*, 1(3), 62–68. <https://doi.org/10.57251/polyscopia.v1i3.1336>
- Fandika, H., Andriyansah, A., & Syamsuddin, F. R. (2024). Adaptasi Karyawan UMKM terhadap Perubahan Lingkungan Bisnis untuk Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 4(2), 491–498. <https://doi.org/10.54082/jupin.348>
- Hendra, H., & Fahlevi, A. H. (2024). Implementation of Good Corporate Governance (GCG) Principles in PDAM Tirta Ogan, Ogan Ilir District. *Iapa Proceedings Conference*, 187. <https://doi.org/10.30589/proceedings.2024.1052>
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Jeffry, J., & Handayani, S. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt PIn (Persero) Unit Induk

- Pemangunan Sumbagut. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1388–1405. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3863>
- Juliawati, D. D., Anastasyiah, P. A., Cindy, A. H., & Windasari, W. (2024). Membangun Budaya Organisasi yang Positif untuk Mendukung Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 3(2), 109–120. <https://doi.org/10.55123/mamen.v3i2.3471>
- Kawiana, I. G. P., Cempaka, N. M. S., Supartha, W. G., & Candra Dewi, L. K. (2023). Peran Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Knowledge Management dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Limajari Interbhuana Bali. *Jesyta*, 6(2), 2024–2040. <https://doi.org/10.36778/jesyta.v6i2.1258>
- Maraya, F., Saleh, H., & Said, M. (2025). Analisis Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkomsel Grapari Pinrang. *Journal of Economy Business Development*, 3(1), 35–41. <https://doi.org/10.56326/jebd.v3i1.3657>
- Mardia, M. Mukhtar. (2022). Knowledge Management Sebagai Upaya Pengembangan Learning Organization Di Lembaga Pendidikan Islam. *Kepemimpinan Pendidikan: Jurnal Manajemen Pendidikan* ., 2(1), 139–153.
- Mulki, R. D. I. M., Ginung Pratidina, Nanda Tria Rahmadani, & Dita Lestari. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Desa Sukakarya. *Karimah Tauhid*, 3(8), 8922–8938. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i8.14548>
- Munir, M., Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 161–170. <https://doi.org/10.37531/mirai.v5i3.705>
- Ngalimun, N., Mujahid, I., & Makruf, I. (2022). Quality Of Work-Life Balance Dalam Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin. *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 60. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v9i2.7753>
- Nugrahani, C. I. (2022). *E-Monitoring Interaktif sebagai Inovasi Pembelajaran Praktik Klinik*. Penerbit NEM.
- Paat, P. F., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Tridjaya Motor Paal 2 Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 916–926. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51564>
- Panjaitan, L. R., Brutu, M. M., & Sitompul, D. (2025). Peran Komunitas Belajar Kewirausahaan Dalam Pengembangan Keterampilan Adaptif Dan Jaringan Profesional pada Masyarakat. 1(5), 49–61. <https://doi.org/10.51622/jispol.v5i1.2837>
- Panungkelan, W. M. (2020). Pengaruh Knowledge Management dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado. *Productivity*, 1(1), 37–45.
- Pradana, A. W., & Perkasa, D. H. (2024). Manajemen Sdm Internasional: Mengelola Kekuatan Tenaga Kerja Global Dengan Knowledge Management. *Jurnal Perspektif*

- Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 4(2), 97–105. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v4i2.253>
- Prima, T., Mardiyah, U., & Mardiyah, U. (2025). Penyelarasan Rencana Biaya dengan Sumber Pendanaan Organisasi Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 3(3), 137–154. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v3i3.1096>
- Razak, F. J., Mukti, I., & Nurdyansa, N. (2025). Analisis Efektivitas Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi (Studi Kasus Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan). *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(6), 452–464. <https://doi.org/10.71282/jurmie.v2i6.498>
- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka.
- Rizkyana, N. P. F., Oktaria, R., Putra, T. F., Muntaz, R., Baso, A. M. F., Ilham, M., & Laksana, A. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(5), 5–10. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14281418>
- Ruki, M. N. (2024). *Faktor-Faktor Kunci Dalam Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. Deepublish.
- Sartika, G. (2024). Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Keberlanjutan Organisasi melalui Penerapan Triple Bottom Line. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 177–188. <https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v4i1.155>
- Sholeh, M. I. (2023). Pengakuan Dan Reward Dalam Manajemen SDM Untuk Meningkatkan Motivasi Guru. *COMPETITIVE: Journal of Education*, 2(4), 212–234. <https://doi.org/10.58355/competitive.v2i4.41>
- Sigalingging, B. N., Dwikurnianingsih, Y., & Sanoto, H. (2024). . *Consilium: Education and Counseling Journal*, 5(1), 279. <https://doi.org/10.36841/consilium.v5i1.5564>
- Sundari, S., Jekson Mardame Silalahi, V. A., & Siahaan, R. S. (2024). Komunikasi Interpersonal Dalam Membangun Harmoni Dan Produktivitas Di Tempat Kerja. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 419–438. <https://doi.org/10.70182/JCA.v1i3.29>
- Sutoro, Moh. (2024). Peran Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen: Studi Pengaruh Motivasi Di Universitas Pamulang. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 7(4), 1424–1435. <https://doi.org/10.37481/sjr.v7i4.1016>
- Tambingon, H. N., Labuan, B. W., Takalumang, L. M., Rompis, N. N. J., & Omkarsba, H. (2025). *Konsep manajemen mutu dan perbaikan pendidikan*. Greenbook Publisher.
- Tannady, H., Luturmas, Y., Miftahorrozi, M., Bilgies, A. F., & Putra, M. U. M. (2022). Analisis Peran Kerja Tim Dan Komunikasi Tim Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pialang Perdagangan Berjangka. *Jurnal Studi Manajemen Dan Kewirausahaan (MSEJ)*, 3(5), 2975–2986. <https://doi.org/10.37385/msej.v3i4.1104>
- Wahyuni, S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Taman Rahayu Bekas. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(2), 172–179.

Widiyanti, H. H., & Oktavianor, T. (2022). Analisis Capaian dan Hambatan Dalam Penerapan Knowledge Management SECI Pada Yayasan Rumah Kreatif dan Pintar Kota Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 11(1), 1–10.