

Reviu Jurnal Knowledge Management

Jurnal 1

Peneliti	Judul						
Mohammad Jamalzadeh <i>Assistant Professor Education Department payame noor University, Iran</i>	The Relationship between Knowledge Management and Learning Organization of Faculty Members at Islamic Azad University, Shiraz Branch in Academic year. (2010-2011)						
Tujuan & Metodologi	Hipotesis						
Tujuan Research: Untuk mengetahui hubungan antara manajemen pengetahuan anggota fakultas dari Azad Islam universitas, Shiraz Cabang dan Pembelajaran organisasi. Metodologi: Survei dengan kuestioner	Ada lima hipotesis H1: There is a relationship between the elements of acquisition of knowledge and learning organizational among the faculty members of IAU, Shiraz Branch. H2: There is a relationship between the element of application of knowledge and learning organization among the faculty members at IAU, Shiraz Branch. H3: There is a relationship between the element of knowledge exchange and learning organization among the faculty members at IAU, Shiraz Branch. H4: There is a relationship between the element of knowledge evaluation and learning organization among the faculty members at IAU, Shiraz Branch H5: There is a relationship between the element of creation and confirmation of knowledge and learning.						
Pembahasan	Kesimpulan						
Hipotesis nomor 1: Ada hubungan antara unsur-unsur dari akuisisi pengetahuan dan organisasi pembelajar. Tabel 1 dibawah ini menunjukkan bahwa kedua variabel (akuisisi pengetahuan dan pembelajaran organisasi) secara signifikan berbeda. Dengan demikian, ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Tabel nomor 1.	hasil penelitian telah menunjukkan: 1. Ada hubungan yang signifikan antara unsur akuisisi pengetahuan dan organisasi pembelajar 2. Ada hubungan yang signifikan antara unsur penerapan manajemen pengetahuan dan organisasi pembelajar 3. Ada hubungan yang signifikan antara unsur evaluasi pengetahuan dan organisasi pembelajar 4. Ada hubungan yang signifikan antara unsur						
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%;">Variable</td> <td style="width: 15%;">Number</td> <td style="width: 15%;">Mean</td> <td style="width: 15%;">Dispersion</td> <td style="width: 15%;">r</td> <td style="width: 15%;"></td> </tr> </table>	Variable	Number	Mean	Dispersion	r		
Variable	Number	Mean	Dispersion	r			

Knowledge acquisition	140	15.14	3.2	44%	0.0001	penciptaan dan konfirmasi dengan belajar organisasi. peneliti menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara pengetahuan manajemen dan organisasi belajar, jika setiap organisasi ingin tinggal di tingkat kompetitif dan bertahan dengan pertumbuhan dan pembangunan berkelanjutan perlu menerapkan belajar dan berubah terus menerus dalam rangka untuk eksis. Sehubungan dengan penelitian yang ada dan cara sukses untuk memenuhi kebutuhan diperlukan TQM, dan secara terus menerus dilakukan perbaikan, penelitian ini untuk menunjukkan semua kemampuan terutama soft skill untuk menjadi fleksibel, respon cepat terhadap perubahan dan membuat organisasi lebih mungkin untuk bertahan hidup. Manajemen pengetahuan melibatkan standardisasi dan perbaikan terus-menerus metode kerja, penghapusan kesalahan dan kegiatan non-efektif tanpa cacat atau kesalahan dan penggunaan tim atau "lingkaran kualitas" untuk melibatkan rekan kerja dalam mencapai tujuan organisasi
Learning organization	140	205.8	30.6	44%	0.0001	
<p>Hipotesis Nomor 2: Ada hubungan antara unsur-unsur dari penerapan manajemen pengetahuan dan organisasi belajar. Tabel 2 dibawah ini menunjukkan bahwa dua variabel (organisasi pengetahuan dan pembelajaran aplikasi) secara signifikan berbeda. Tabel nomor 2.</p>						
Variable	Number	Mean	Dispersion	r		
Application of Knowledge	140	14.14	3	37%	0.0002	
Learning organization	140	205.8	30.6	37%	0.0002	
<p>Hipotesis Nomor 3: Ada hubungan yang signifikan antara unsur-unsur pertukaran pengetahuan dan pembelajaran organisasi. Tabel 3 dibawah ini menunjukkan bahwa kedua variabel (unsur pertukaran pengetahuan dan pembelajaran organisasi) tidak berbeda secara signifikan. Tabel nomor 3.</p>						
Variable	Number	Mean	Dispersion	r		
Knowledge Exchange	140	14.3	3.14	46%	0.0001	
Learning organization	140	205.8	30.6	46%	0.0001	
<p>Hipotesis Nomor 4: Ada hubungan antara unsur-unsur evaluasi pengetahuan dan pembelajaran organisasi. Tabel 4 dibawah ini menunjukkan bahwa kedua variabel secara signifikan berbeda. Dengan demikian ada hubungan yang signifikan antara dua variabel. Tabel nomor 4.</p>						
Variable	Number	Mean	Dispersion	r		
Knowledge Evaluation	140	13	2.8	29%	0.0001	
Learning organization	140	205.8	30.6	29%	0.0001	
<p>Hipotesis Nomor 5: Ada hubungan antara</p>						

penciptaan dan konfirmasi pengetahuan dan organisasi pembelajar.
Tabel 5 dibawah ini menunjukkan bahwa dua variabel (penciptaan dan konfirmasi pengetahuan dan pembelajaran organisasi) yang berbeda secara signifikan.
Tabel nomor 5.

Variable	Number	Mean	Dispersion	r	
creation and confirmation of knowledge	140	40.2	2.8	30%	0.01
Learning organization	140	205.8	30.6	30%	0.01

Jurnal 2

Peneliti

A I Bani-Hani, C J Hinde,
Department of Computer Science,
Loughborough University,
Loughborough, Leicestershire LE11 3TU, UK

T W Jackson
Departemen Ilmu Informasi, Loughborough
University, Loughborough, Leicestershire
LE11 3TU, UK

Judul

Knowledge Management, Sharing and Erp
Systems In a Small Company

Tujuan & Metodologi

Tujuan Research: Untuk mengetahui manfaat knowledge sharing dan efeknya bagi perusahaan jika knowledge sharing tidak dilakukan.

Metodologi:
survey dengan wawancara

Penelitian ini dimulai dengan melakukan analisis proses bisnis UKM proses bisnis dengan wawancara, formal dan informal, yang dilakukan dengan manajemen, administrasi karyawan dan pekerja dengan lantai toko dan juga dengan meninjau dokumen tentang proses kerja dalam perusahaan. Wawancara berulang dari waktu ke waktu, dan berlangsung antara 10 menit sampai satu jam dengan karyawan yang berbeda, semua informasi dikumpulkan, dipelajari dan rencana kerja didirikan

Hipotesis

Hipotesis (1): Bagian yang disebutkan dalam satu format berhasil, tidak ada duplikasi pada sistem, kesalahan akan dihilangkan.

Hipotesis (2): karyawan bagian order pembelian, masukkan harga terbaru ke dalam sistem ERP, sehingga data up to date, menghindari panggilan keuangan, panggilan pemasok, dan dapat membandingkan harga antara pemasok yang berbeda yang akan membantu dengan mengambil keputusan yang lebih baik.

Hipotesis (3): proses kerja dimasukkan ke dalam sistem ERP, dari pengiriman, akan membantu melacak perubahan jika bagian yang berbeda ditarik dari saham untuk yang tertentu pekerjaan, dan akan menjaga rekor untuk pertanyaan masa depan dari Pelanggan

Pembahasan	Kesimpulan
<p>UKM menghadapi banyak masalah terkait dengan penerapan sistem ERP, masalah yang terjadi karena proses manual saat ini, masalah ini tercantum secara singkat bawah diikuti oleh hambatan untuk menerapkan dan menggunakan Sistem ERP.</p> <p>Masalah:</p> <p>Kehilangan informasi, seperti kertas kerja tidak diajukan dengan benar, yang membuatnya mudah untuk salah meletakkan atau salah dokumentasi. Penjualan tidak dilacak, sehingga menemukan pekerjaan dampak secara manual pada waktu mereka. Staf yang pensiun, atau ketika karyawan meninggalkan atau liburan, hampir mustahil untuk mengambil alih mereka kerja. Karena kurangnya sistem informasi, pekerjaan dan harga produk dihitung secara manual, yang membutuhkan waktu, terutama dengan pesanan besar untuk sebuah bangunan baru situs Informasi yang dimasukkan secara manual ke dalam lembar excel, yang meningkatkan risiko informasi yang salah (tidak ada validasi lapangan).</p> <p>Masalah akuntansi</p> <p>jika faktur hilang, jangka panjang masalah pendanaan dapat terjadi, dan mengakibatkan keuangan risiko.</p> <p>Hambatan yang ditemukan sementara menerapkan sistem ERP:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan pendidikan rendah. 2. Karyawan tidak terampil, khususnya IT buta huruf karyawan, membuat sulit untuk menerapkan ERP sistem, dan hal ini membutuhkan pelatihan. 3. Kurangnya pelatihan karena biaya keuangan dan kurangnya waktu. 4. Kurangnya motivasi bagi karyawan untuk mendukung baru sistem. 5. Sebuah peta harus mendefinisikan setiap kegiatan di organisasi. Ini harus mencakup proses langkah-demi-langkah untuk setiap arus informasi, tapi ini hilang dalam sebagian besar UKM karena butuh waktu untuk berkembang dan biasanya perlu ahli dari luar yang hampir mustahil karena masalah keuangan. 	<p>Ada resistensi internal untuk perubahan ke sistem ERP hal dibuktikan dalam penelitian yang telah dilakukan adalah diperlukan untuk bekerja keras merespon keluhan bahwa sistem ERP terlalu rumit. Sistem spread sheet yang digunakan tidak lebih kompleks daripada ERP ditawarkan tapi itu familier bagi pegawai. Sehingga banyak diperlukan pelatihan. Tahap selanjutnya dari penelitian ini akan membuktikan perubahan sistem ERP akan membuat UKM dan mengidentifikasi cara yang efektif untuk meningkatkan bisnis. Hambatan dan masalah yang teridentifikasi saat ini akan melalui validasi proses ini untuk membantu dan UKM lain seperti itu memecahkan masalah bisnis mereka.</p>

Jurnal 3

Peneliti	Judul
Zainab Abdulshaheed Mohsen, Mai Ali, Akram Jalal (2011) College of Business and Finance, Ahlia University	The Significance of Knowledge Management Systems at Financial Decision Making Process
Tujuan & Metodologi	Hipotesis
<p>Tujuan Research: untuk mengetahui manfaat dari penggunaan knowledge based system dalam meningkatkan efektivitas keputusan.</p> <p>Metodologi: Survey wawancara dengan alat menggunakan bantu quesioner</p> <p>Penelitian ini yang bersangkutan dalam peran yang Sistem Manajemen Pengetahuan bermain dalam mendukung para pengambil keputusan dalam organisasi keuangan (Bank). Selain itu, menggunakan metode explanatory (empiris) untuk mengukur pengetahuan sumber-sumber yang dapat digunakan dalam proses pengambilan keputusan. Beberapa faktor yang mempengaruhi penggunaan Sistem Manajemen pengetahuan dalam proses pengambilan keputusan yang dipelajari. Faktor-faktor ini meliputi: ketersediaan teknologi informasi yang diperlukan, kemampuan individu dan kesadaran, koordinasi antar departemen, penerimaan dan kepercayaan dari para pengambil keputusan</p>	<p>H 1. apakah, teknologi (hardware dan software) memiliki hubungan yang signifikan dengan efektivitas pengambilan keputusan H 0 : Tidak ada hubungan yang signifikan antara teknologi dan efektivitas pengambilan keputusan H 1: Ada hubungan yang signifikan antara teknologi dan efektivitas pengambilan keputusan.</p> <p>Hipotesis 2. Apakah, orang-orang ahli memiliki hubungan yang signifikan dengan efektivitas pengambilan keputusan. H 0 : Tidak ada hubungan yang signifikan antara orang-orang ahli dan efektivitas pengambilan keputusan H 1: Ada hubungan yang signifikan antara orang-orang ahli dan efektivitas pengambilan keputusan</p> <p>Hipotesis 3. Entah, koordinasi departemen memiliki hubungan yang signifikan dengan efektivitas keputusan keputusan. H 0: Tidak ada hubungan yang signifikan antara departemen koordinasi dan efektivitas pengambilan keputusan H 1: Ada hubungan yang signifikan antara departemen koordinasi dan efektivitas pengambilan keputusan</p> <p>Hipotesis 4. Apakah, penerimaan pengambil keputusan dan kepercayaan dari sistem memiliki hubungan yang signifikan dengan efektivitas pengambilan keputusan. H 0: Tidak ada hubungan yang signifikan antara penerimaan pengambil keputusan dan kepercayaan dari sistem dan keputusan</p>

	<p>penyusunan</p> <p>H 1: Ada hubungan yang signifikan antara penerimaan pengambil keputusan dan kepercayaan dari sistem dan keputusan.</p>
Pembahasan	Kesimpulan
<p>Untuk analisis penelitian, sistem analisis SPSS digunakan. Tes yang berbeda yang diterapkan pada data yang dikumpulkan seperti: satu sampel T-test, tabel frekuensi dan regresi ANOVA. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner adalah skala dari 1 sampai 5. 1 mewakili ujung bawah (sangat tidak setuju) dan 5 merupakan ujung atas (sangat setuju). Hasil pertanyaan telah diinput di SPSS. Setiap dua pertanyaan merupakan salah satu faktor (variabel bebas), dua pertanyaan terakhir mewakili variabel dependen sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Q1 & 2 ukuran faktor independen pertama: ketersediaan teknologi informasi (HW & SW) 2) Q3 & 4 ukuran kedua faktor independen: kemampuan dan kesadaran individu 3) Q5 & 6 mengukur faktor ketiga yang independen: koordinasi antara departemen 4) Q7 & 8 mengukur faktor independen keempat: penerimaan dan kepercayaan dari pengambil keputusan 5) Q9 & 10 mengukur faktor tergantung: efektivitas pengambilan keputusan. <p>Dalam rangka untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat, berarti fungsi diterapkan untuk setiap pertanyaan variabel menghasilkan lima baru kolom H1 (Q1 & 2), H2 (Q3 & 4), H3 (Q5 & 6), H4 (Q7 & 8) dan Pengambilan Keputusan (Q9 & 10</p>	<p>Analisis statistik kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar pertanyaan memiliki kecenderungan untuk kesepakatan, kecuali untuk pertanyaan tertentu. Hasil regresi dari data bank Bahrain terlihat bahwa tiga variabel independen (ketersediaan TI, koordinasi antara departemen & kemampuan & kesadaran individu) memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel dependen (pengambilan keputusan) . Kita dapat mengatakan bahwa ada kesesuaian antara data dan diasumsikan model regresi . Sedangkan variabel bebas terakhir (penerimaan & kepercayaan dari pengambil keputusan) tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel dependen (pengambilan keputusan) . Untuk pertama tiga variabel independen itu adalah melihat bahwa nilai F besar yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel dan dependen variabel sangat kuat dan pengambilan keputusan sangat tergantung dan berkorelasi dengan independen ini variabel. Dari analisis sebelumnya , telah didirikan bahwa investasi di bidang teknologi informasi merupakan faktor penting untuk mendukung pengambilan keputusan dalam bank Bahrain ' . Temuan ini sebanding dengan Walsham yang menyatakan bahwa " tidak mengherankan bahwa banyak organisasi telah menginvestasikan sejumlah besar waktu dan uang dalam inisiatif KM selama beberapa tahun terakhir " . hasil penelitian adalah bahwa generasi informasi dan koordinasi antar departemen sangat meningkatkan kualitas keputusan pengambilan.</p>
Jurnal 4	
Peneliti	Judul
Jelena Raşul a	THE IMPACT OF KNOWLEDGE

<p>Vesna Bosilj Vučki Mojca Indihar Štemberger</p>	<p>MANAGEMENT ON ORGANISATIONAL PERFORMANCE</p>
<p>Tujuan & Metodologi</p> <p>Tujuan research adalah untuk menunjukkan bahwa melalui penciptaan, mengumpulkan, mengatur dan memanfaatkan pengetahuan organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi Metodologi: Survey wawancara dengan alat menggunakan bantu questioner</p>	<p>Hipotesis</p> <p>Elemen Organisasi H1. (Seperti budaya, iklim dan kolaborasi) memiliki positif berdampak pada unsur-unsur pengetahuan dalam konteks manajemen pengetahuan. H2. Ada efek tidak langsung positif dari aplikasi TI pada manajemen pengetahuan adopsi tion melalui elemen organisasi. H3. Manajemen pengetahuan memiliki dampak positif pada kinerja organisasi.</p>
<p>Pembahasan</p> <p>The Structural Equation Modelling (SEM) digunakan untuk memverifikasi secara empiris hypotheses. SEM adalah teknik statistik untuk pengujian dan memperkirakan hubungan kausal dengan menggunakan kombinasi data statistik dan asumsi kausal kualitatif</p> <p>Dalam Penelitian ini (1) mendefinisikan manajemen pengetahuan model kematangan mereka sendiri (2) statistik membuktikan fit dari konstruksi yang dipilih (3) mengembangkan survei sebagai ukuran manajemen pengetahuan kematangan (4) berlaku ukuran pada set perusahaan di kedua negara dan (5) menilai dan empiris membuktikan efek secara teoritis tersirat manajemen pengetahuan jatuh tempo , sebagai konstruksi dari tiga faktor , di organisasi-kinerja pendidikan nasional . Hasil penelitian ini juga memiliki beberapa implikasi . Pertama , umpan balik dari business praktek mendukung kerangka teoritis dan hipotesis yang diajukan 2 . Temuan yang paling penting adalah bahwa komponen manajemen pengetahuan positif mempengaruhi kinerja organisasi . Dalam rangka untuk memiliki efek positif pada organisasi kinerja , ketiga komponen perlu dikembangkan , dikelola dan</p>	<p>Kesimpulan</p> <p>Hasil dari penelitian ini menguatkan hipotesis ketiga yang diberikan . Data empiris menunjukkan bahwa unsur-unsur organisasi (seperti budaya , iklim dan Collabo - ransum) memiliki dampak positif pada elemen pengetahuan dalam konteks pengetahuan manajemen (H1) . Melalui perubahan organisasi kita mempengaruhi tingkat pengetahuan berbagi dan aplikasi dan akibatnya meningkatkan praktek KM . Efek tidak langsung positif dari aplikasi TI pada adopsi manajemen pengetahuan melalui elemen organisasi juga dikonfirmasi (H2) . Oleh karena itu , studi ini menyoroti beberapa masalah yang diangkat oleh implementasi TI untuk meningkatkan KM. kodifikasi tersebut pengetahuan dalam sistem informasi , database dan repositori pengetahuan tidak menjamin efisien KM , tetapi memiliki potensi untuk mempengaruhi dengan cara yang positif . Ini adalah penting untuk melihat bahwa IT tidak memiliki pengaruh langsung terhadap pengetahuan , tapi satu yang tidak langsung melalui unsur-unsur organisasi sebagai enabler dari kolaborasi yang lebih baik antara orang-orang di organisasi , motivasi orang dalam organisasi dan tampilan proses organisasi .</p>

terintegrasi ke dalam proses dan praktik organisasi . Kedua , penelitian empiris ini membuktikan bahwa KM sangat bergantung pada teknologi . Namun ,praktek bisnis menunjukkan bahwa banyak organisasi mengalami kesulitan dalam efektivitas tively menggunakan teknologi KM . Dalam rangka untuk memiliki dampak positif pada unsur-unsur pengetahuan edge teknologi , informasi perlu diperkenalkan melalui serangkaian organisasi perubahan . Dalam prakteknya ini berarti bahwa teknologi informasi memperkenalkan berhasil dan memiliki dampak positif pada praktek manajemen pengetahuan hanya jika didukung oleh perubahan orang , iklim organisasi dan proses organisasi . Organisasi Perubahan membantu organisasi untuk mengoptimalkan proses dan menentukan berorientasi proses struktur mendatang , dalam hal bahwa KM dapat diadopsi dengan benar dalam organisasi . KM yang efektif tidak dapat dilaksanakan tanpa perubahan perilaku dan budaya yang signifikan . di sana harus menjadi budaya yang kuat , kepercayaan dan transparansi di semua bidang organisasi . Be- sisi , unsur-unsur budaya , yang membedakan organisasi satu sama lain , yang ditemukan berhubungan dengan efisiensi KM . Hal ini juga menemukan bahwa manajemen pengetahuan praktiktices memiliki dampak positif pada kinerja organisasi . Ketiga , meskipun banyak peneliti telah mengusulkan kerangka kerja yang berbeda untuk menilai KM jatuh tempo , survei ini dilakukan untuk mengidentifikasi dan memahami tiga komponen yang berperan dalam kesuksesan adopsi KM : teknologi informasi , organisasi dan pengetahuan . Hasil jelas menunjukkan bahwa konstruksi yang dipilih menyajikan ukuran yang baik untuk membangun manajemen pengetahuan . Selain itu , kuesioner dibangun dan digunakan dalam penelitian ini bisa menjadi standar untuk mengukur manajemen

Hasil investigasi empiris juga menegaskan efek positif pengetahuan praktek manajemen pada kinerja organisasi (H3) . Temuan ini dapat digunakan untuk meningkatkan praktek manajemen pengetahuan masing-masing organisasi dan setiap pengetahuan entitas tepi . Kemungkinan aplikasi termasuk inisiatif restrukturisasi proses bisnis , hu - pengembangan modal manusia, pemetaan pengetahuan , pengenalan lebih tim , cross- kerja fungsional , peningkatan penekanan pada kolaborasi , pengenalan lebih jalur formal untuk berbagi pengetahuan .

<p>pengetahuan jatuh tempo . Organisasi bisa menggunakan hasil survei sebagai patokan</p>	
<p>Jurnal 5</p>	
<p>Peneliti Dr. Nattaphon RAMPAI <i>Department of Educational Technology, Faculty of Education, Kasetsart University, Thailand</i></p>	<p>Judul The Development Model of Knowledge Management via Social Media to Enhance Graduated Student's Self-Directed Learning Skill</p>
<p>Tujuan & Metodologi Tujuan research: untuk mengetahui model manajemen pengetahuan dan teknologi media sosial untuk siswa lulus serta dampaknya di kelas belajar dan mengajar, terutama dalam keterampilan self-directed learning lulus siswa dan praktek-praktek yang merujuk kepada pengetahuan menciptakan, menganalisis, memelihara, menyebarkan, dan proses mengoptimalkan sebagai bagian dari peningkatan kualitas pembelajaran</p>	<p>Hipotesis</p>
<p>Pembahasan Model manajemen pengetahuan melalui media sosial untuk meningkatkan self-directed learning lulusan siswa keterampilan yang disesuaikan dengan kriteria kualitas, detil adalah sebagai berikut: 1. Manajemen pengetahuan yang meliputi kegiatan KM Membuat (Jelajahi dan Capture), Menganalisis (Mengidentifikasi dan Mengatur), Pemeliharaan (Memanfaatkan dan Menunjukkan), Menyebarkan (transfer dan membaur), dan Mengoptimalkan (Mengevaluasi dan Meningkatkan). 2. Sosial media didorong manajemen Pengetahuan oleh Facebook, Tweeter, YouTube, wiki, dan Blog. 3. Keterampilan self-directed learning adalah meliputi komponen-komponen Perencanaan, Strategi, Sumber Daya, Motivasi</p>	<p>Kesimpulan Hasil penelitian menunjukkan bahwa model manajemen pengetahuan melalui media sosial untuk meningkatkan lulusan keterampilan self-directed learning siswa telah disesuaikan dan cocok dengan kualitas media pendidikan. Pembelajaran online pengembangan keterampilan merupakan tren yang sedang berkembang itu masih merupakan "perbatasan baru." Pendidik di seluruh dunia mengalami banyak tuntutan pengetahuan mereka, waktu, dan pengembangan profesional. Mengembangkan dan mempertahankan online yang efektif komunitas belajar dapat menantang bahkan di tengah-tengah era banyak kemajuan teknologi. Lebih lebih mengembangkan dan mempertahankan komunitas online skala besar yang efektif bahkan lebih menantang. Selain itu, pengembangan profesional ini terutama berpusat pada proses belajar yang melibatkan pengetahuan update, namun memiliki</p>

	membuat kemajuan kecil sebagai konstruksi yang meliputi karakteristik profesional dan pribadi dan bekerja kondisi. Hal ini juga lebih berfokus pada pengembangan. Akhirnya, teknologi pembelajaran online memiliki potensi untuk mengubah pengembangan profesional para mahasiswa, menembus budaya, disiplin, dan hambatan lainnya; membawa pendidik bersama-sama untuk belajar, berbagi keberhasilan dan tantangan, dan co-membangun dan pembelajaran transfer
Jurnal 6	
Peneliti	Judul
Eric C. K. Cheng <i>Department of Curriculum and Instruction, The Hong Kong Institute of Education, Hong Kong</i>	Enhancing school learning capacity by conducting knowledge management
Tujuan & Metodologi	Hipotesis
Tujuan Research: untuk mengetahui hubungan prediktif antara manajemen pengetahuan dan kapasitas sekolah Metodologi: Survei dengan questioner yang mengumpulkan data dari 427 guru di 15 sekolah menengah di Hong Kong	-
Pembahasan	Kesimpulan
Hasil dari model persamaan struktural menunjukkan bahwa proses pengetahuan berbagi ($\beta = 0,26$) dan aplikasi ($\beta = 0,62$) diidentifikasi sebagai faktor prediktif guru kapasitas belajar, sedangkan aksesibilitas ($\beta = 0,14$) dan berbagi ($\beta = 0,47$) diidentifikasi sebagai faktor prediktif kapasitas pembelajaran organisasi. Aksesibilitas Pengetahuan merupakan faktor prediktif kapasitas pembelajaran organisasi. Proses pengetahuan ini melibatkan mengambil informasi dan pengetahuan dari internet, intranet sekolah, seminar dan pertemuan. Organisasi belajar adalah proses memperoleh	Aksesibilitas pengetahuan, berbagi dan aplikasi yang diterapkan di sekolah-sekolah dalam penelitian ini sebagai KM proses untuk meningkatkan kapasitas sekolah. Penelitian ini membangun model empiris untuk mengartikulasikan hubungan prediktif antara KM dan kapasitas sekolah. Makalah ini memberikan kontribusi teoritis untuk literatur KM ada dengan menyediakan model empiris untuk pelaksanaan yang efektif dari proses KM, dan kontribusi praktis untuk sekolah oleh menyediakan proses KM untuk meningkatkan belajar di organisasi dan tingkat guru. Studi ini memberikan kerangka kerja untuk mendukung pembelajaran

pengetahuan, yang memberdayakan anggota organisasi untuk memahami dan dengan demikian bertindak dan berkomunikasi secara efektif (Addleson, 2006). Pengembangan kapasitas organisasi Oleh karena itu, melibatkan penyebaran pengetahuan (King & Newmann, 2001). Proses pengetahuan mengakses

Informasi harus mempromosikan komunikasi organisasi yang lebih baik. Dengan demikian, itu adalah prediktor organisasi kapasitas belajar. Namun, aksesibilitas pengetahuan bukan merupakan faktor prediksi kemampuan belajar guru.

Mengakses pengetahuan hanya bagian dari pembelajaran guru, membutuhkan aplikasi untuk menyelesaikan proses pembelajaran. Oleh karena itu, tidak dapat meningkatkan kemampuan belajar guru.

Berbagi pengetahuan merupakan faktor prediksi kapasitas belajar baik pada guru dan tingkat organisasi. Ini

Temuan menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan adalah proses pengetahuan yang paling signifikan untuk meningkatkan pembelajaran sekolah kapasitas. Temuan ini konsisten dengan (2004) pernyataan Gandhi bahwa aspek yang paling penting dari pengetahuan manajemen adalah untuk mendorong orang untuk berbagi pengetahuan. Bruner (1996) berpendapat bahwa pengetahuan dapat dibangun bersama- melalui diskusi dan kolaborasi, di mana kemampuan belajar dikembangkan.

Pembelajaran guru Building

Kapasitas melibatkan belajar dan praktek (McDonald, 2001; Sedikit, 2001) kolaboratif. Shulman (2004) juga menunjukkan bahwa belajar bekerjasama menyediakan guru dengan kesempatan untuk observasi sebaya dan diskusi, yang membantu untuk mencegah persepsi yang menyimpang dari ajaran sendiri. Pengembangan kapasitas organisasi pembelajarmelibatkan menumbuhkan komunitas belajar profesional

guru dan sekolah pembelajaran organisasi, sebagai sarana untuk mengatasi tantangan diajukan oleh reformasi kurikulum pengembangan sekolah yang berkelanjutan bagi masyarakat pengetahuan.

yang menyediakan tujuan bersama, kerjasama, pertanyaan reflektif dan pengaruh, dan program yang koheren (King & Newmann, 2001). Pandangan ini pada peningkatan kemampuan belajar menyoroti sifat terletak dan sosial berbagi pengetahuan.

Aplikasi pengetahuan merupakan faktor prediksi kemampuan belajar guru. Pengetahuan proses ini melibatkan penerapan pengetahuan untuk pengambilan keputusan dan pemecahan masalah (Tannenbaum & Alliger, 2000). Proses aplikasi pengetahuan dalam konteks sekolah dapat dipahami sebagai proses pembelajaran pengetahuan internalisasi melalui praktek mengajar. Pembelajaran guru melibatkan menggunakan pengetahuan mengajar dalam praktek mengajar. Dengan menggunakan pengetahuan yang diperoleh dari berbagi untuk melakukan praktik mengajar, pengetahuan eksplisit diinternalisasikan menjadi pengetahuan implisit, dan direkonstruksi melalui refleksi untuk menjadi pengetahuan pribadi (Kolb, 1984). Oleh karena itu, kemampuan belajar guru dapat ditingkatkan melalui penerapan pengetahuan. Guru biasanya menggunakan pengetahuan untuk pengambilan keputusan dan pemecahan masalah dalam pengajaran di kelas bukan dalam masalah keputusan manajerial sekolah-lebar (Cheng, 2008). Mereka tertarik untuk menggunakan pengetahuan untuk pengambilan keputusan di tingkat kelas daripada tingkat sekolah. Dalam studi ini, kapasitas organisasi pembelajardikonseptualisasikan sebagai pemikiran sistem di sekolah masalah keputusan manajerial (Senge, 1990). Jika guru tidak menunjukkan minat dalam menggunakan pengetahuan untuk pengambilan keputusan masalah-masalah manajerial sekolah, tidak mengherankan bahwa aplikasi pengetahuan bukan merupakan faktor prediktif dari organisasi kapasitas belajar.

Jurnal 7

Peneliti	Judul
Norhaiza Binti Ishak, Uchenna C. Eze, and Lew Sook Ling Multimedia University, Malaysia	Integrating Knowledge Management and Human Resource Management for Sustainable Performance
Tujuan & Metodologi	Hipotesis
Tujuan Research: Untuk mengetahui relevansi strategis KM dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia di perusahaan Metodologi : Dengan studi pustaka	Perusahaan-perusahaan yang mengembangkan dan menerapkan budaya KM yang kuat akan mampu mencapai kinerja tinggi yang konsisten dan ketika perusahaan mampu melakukan lebih baik dari pesaing; perusahaan seperti ini akan dapat mencapai keuntungan yang berkelanjutan
Pembahasan	Kesimpulan
Beberapa studi litelatur yang telah dilakukan telah menunjukkan bahwa terdapat strategi dalam knowledge management antara lain 1. pengetahuan merupakan faktor penting yang mempengaruhi organisasi kemampuan untuk tinggal kompetitif di pasar global baru 2. mengidentifikasi dan memanfaatkan pengetahuan kolektif organisasi diperoleh melalui pengalaman dan kompetensi. 3. kompetensi inti didasarkan pada keterampilan dan pengalaman dari orang-orang yang melakukan pekerjaan dan mungkin tidak ada dalam 4. Kompensasi dan penghargaan yang bersifat moneter maupun non moneter sangat penting untuk penciptaan inovasi 5. kebutuhan untuk otonomi, prestasi dan pertumbuhan pribadi terpenuhi saat struktur kerja dan gaya kepemimpinan mendorong pemberdayaan dan sendiri manajemen 6. Pengaruh Faktor Organisasi pada KM Manajemen pengetahuan yang efektif adalah yang paling mungkin dalam bisnis yang menemukan hak 7. menyeimbangkan antara sistem organisasi, yang di satu sisi yang cukup terbuka dan fleksibel untuk emungkinkan kreativitas berkembang, tetapi di sisi lain memiliki cukup formalitas	Perkembangan Pengetahuan yang menjadi kunci keberhasilan faktor bagi banyak perusahaan. Arus tren pekerjaan menunjukkan ahwa proporsi yang signifikan dari tenaga kerja global semakin berkembang sebagai pengetahuan pekerja dan masuk akal untuk mengusulkan bahwa pentingnya kemampuan perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan keunggulan kompetitif akan melebihi jenis lain karyawan dengan beberapa kali lipat.

dan disiplin untuk memastikan bahwa kreativitas menghasilkan hasil yang nyata	
Jurnal 8	
Peneliti	Judul
John Robert Turner, Tekeisha Zimmerman, Jeff Allen	Teams as a Process for Knowledge Management
Tujuan & Metodologi	Hipotesis
Tujuan Research: untuk mengetahui persamaan antara manfaat menggabungkan tim ke tempat kerja dan menggabungkan pengetahuan prinsip-prinsip manajemen Metodologi Dengan studi literatur	Dengan meningkatkan keefektifan tim, baik melalui sistem informasi atau metode lain, tim lebih mendukung organisasi melalui penyelesaian tugas
Pembahasan	Kesimpulan
<p>1. Kerangka teori sekitar tim dan manajemen pengetahuan memiliki banyak manfaat yang sama dan struktur pengetahuan. Nonaka (1994) menunjukkan bahwa mengorganisir diri sifat tim adalah penting untuk penciptaan pengetahuan baru di mana tim mampu menciptakan pengetahuan yang lebih dalam melalui penyelidikan lebih terfokus dan investasi. Dalam kongruensi dengan sudut pandang ini, model teoritis diperkenalkan dalam naskah ini mengidentifikasi tim sebagai proses untuk manajemen pengetahuan memberikan pemanfaatan yang lebih baik dari penciptaan pengetahuan, transfer, dan penyimpanan.</p> <p>Praktisi di bidang manajemen pengetahuan dapat dengan mudah menggabungkan tim sebagai pertama langkah dalam menciptakan budaya manajemen pengetahuan. Keuntungan dari pemanfaatan pengetahuan berpengalaman dari tim dapat diperluas untuk organisasi yang lebih besar sebagai proses yang sistematis terhadap pelaksanaan fungsi manajemen pengetahuan.</p> <p>2. Manajemen pengetahuan dan sistem</p>	<p>Manajemen pengetahuan menyediakan sarana untuk menangkap dan menyimpan data organisasi sementara individu dan tim menghasilkan pengetahuan untuk organisasi - <i>organisasi yang intelijen</i>. Organisasi di setiap arena berjuang untuk baru proses, metode, kerangka, dan praktik terbaik untuk lebih memahami dan memanfaatkan sumber daya manusia mereka yang paling penting pengetahuan. Tim adalah salah satu strategi tersebut yang memungkinkan perusahaan untuk berhasil memanfaatkan manusia modal dan kecerdasan, memenuhi permintaan pelanggan dalam lingkungan global yang kompetitif.</p> <p>Artikel konseptual mengidentifikasi dua daerah di mana tim menguntungkan organisasi: tim dapat dimanfaatkan sebagai sub-proses untuk manajemen pengetahuan, dan tim dapat mempengaruhi organisasi melalui fungsi manajemen pengetahuan</p>

<p>informasi sering mengabaikan kompleks dan bersarang sifat akuisisi pengetahuan tim dan berbagi. Liang et al. 'S (1995) studi menunjukkan bahwa Tim yang dilatih bersama-sama mengingat informasi lebih lanjut dibandingkan dengan dilatih individual. Dengan melatih tim bersama-sama diyakini bahwa tim memiliki waktu untuk mengembangkan transaktif sistem memori, sehingga meningkatkan penyimpanan informasi mereka dan menyediakan ingat yang lebih baik informasi (Liang et al., 1995). Ini sistem yang kompleks dari manajemen pengetahuan tim dapat keuntungan yang besar dari kemampuan sistem teknologi informasi yang memanfaatkan pembelajaran dan kompleksitas kinerja tim</p>	
<p>Jurnal 9</p>	
<p>Peneliti</p>	<p>Judul</p>
<p>Sharareh Momeni Master of project management, Limkokwing university, Faculty of business and globalizationa Mahmood Zohoori Master of environmental technology management, Faculty of engineering, UPM, Happy Andira Musriyama Musram Master of Business Administration, Multimedia university, Malaysia, Seyed Jafar Hosseinipour PhD student of Policy Study Perdana school, UTM, Malaysi</p>	<p>RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL STRUCTURE AND KNOWLEDGE SHARING CULTURE</p>
<p>Tujuan & Metodologi</p>	<p>Hipotesis</p>
<p>Tujuan research: untuk mengetahui hubungan ada antara budaya berbagi pengetahuan dan struktur organisasi Metodologi : Studi literature</p>	<p>Apakah Organization's Structure seperti Knowledge Infrastructure, Team Working , Flexibility, Freedom, Empowerment, Decision Making berpengaruh positif terhadap budaya berbagi pengetahuan</p>
<p>Pembahasan</p>	<p>Kesimpulan</p>
<p>Untuk memiliki budaya berbagi pengetahuan</p>	<p>Dalam perusahaan berbasis pengetahuan</p>

dalam organisasi, strategi perusahaan harus didukung oleh struktur organisasi dengan cara yang tepat pada tingkat strategis untuk memodifikasi strategi	berbagi pengetahuan dianggap sebagai penting. Banyak sarjana memutuskan menyebutkan unsur-unsur penting yang mempengaruhi budaya berbagi pengetahuan. Lima elemen memiliki telah disorot dalam penelitian ini sebagai struktur organisasi yang fleksibel, tim kerja, pemberdayaan, kebebasan dan juga membuat keputusan
Jurnal 10	
Peneliti	Judul
Maja Vidovi Faculty of Economics and Business University of Zagreb	The link between the quality of knowledge management and financial performance The case of Croatia
Tujuan & Metodologi	Hipotesis
Tujuan Research; untuk mengetahui hubungan antara kualitas manajemen pengetahuan dan kinerja keuangan Metodologi : literature review dan survey dengan wawancara dan questioner dengan menggunakan skala likert	Apakah Knowledge management Infrastructure, Knowledge management holders, Knowledge culture, Information technology for managing knowledge, Measuring knowledge management mempunyai hubungan yang positif terhadap financial performance
Pembahasan	Kesimpulan
manajemen pengetahuan faktor keberhasilan yang memiliki nilai tertinggi adalah teknologi informasi untuk mengelola pengetahuan, yang berarti bahwa rata-rata nilai tertinggi yang ditugaskan untuk organisasi Kroasia untuk praktek manajemen pengetahuan tentang pemanfaatan teknologi informasi yang mendukung manajemen pengetahuan (nilai rata-rata 3.31). Kedua terbaik manajemen pengetahuan faktor keberhasilan adalah infrastruktur manajemen pengetahuan (dengan nilai rata-rata 3.26), diikuti oleh budaya pengetahuan (nilai rata-rata 3.09) dan pemegang manajemen pengetahuan (rata-rata kelas 2.56). Akhirnya, manajemen pengetahuan faktor keberhasilan dengan nilai terendah adalah mengukur pengetahuan manajemen, yang berarti bahwa rata-rata nilai	Secara keseluruhan, analisis korelasi terfokus pada lima faktor keberhasilan manajemen pengetahuan dan dua keuangan indikator, oleh karena itu menyelidiki sepuluh kemungkinan kaitan, terbukti tiga dari sepuluh link menjadi signifikan, dua hubungan tidak akan signifikan meskipun indikasi yang pasti tapi kecil hubungan, dan lima hubungan untuk menjadi signifikan dengan sedikit, hubungan hampir diabaikan. Sebagai penelitian ini menegaskan hubungan yang signifikan antara dua dari lima faktor keberhasilan manajemen pengetahuan dan indikator keuangan: (1) pengetahuan Indikator budaya dan keuangan ROS dan ROA, dan (2) mengukur manajemen pengetahuan dan keuangan indikator ROS, mendukung tesis manajemen pengetahuan yang terkait dengan kinerja keuangan organisasi.

terendah ditugaskan untuk organisasi Kroasia untuk langkah-langkah pengembangan dan penggunaan langkah-langkah manajemen pengetahuan (untuk menilai pengetahuan praktek manajemen pengembangan, hasil dan kemungkinan masalah) (nilai rata-rata untuk mengukur manajemen pengetahuan 2.22). Aspek lain yang menarik ke alamat adalah kenyataan bahwa bahkan tertinggi nilai rata-rata per manajemen pengetahuan faktor keberhasilan (3,31 dalam kasus teknologi informasi untuk mengelola pengetahuan) masih relatif cukup untuk menyebut praktek yang baik atau sangat baik - seperti yang diperlukan untuk manajemen pengetahuan untuk memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi.

Data dari uji korelasi yang dilakukan disajikan dalam tabel 7 menunjukkan bahwa hubungan antara pengetahuan manajemen dan indikator keuangan (ROS dan ROA) ditemukan dalam organisasi Kroasia besar.

Secara khusus, tes korelasi dilakukan menyiratkan bahwa ada hubungan antara: (1) tingkat keberadaan budaya pengetahuan dan kedua ROS dan ROA (hubungan antara budaya pengetahuan dan kedua ROS dan ROA yang signifikan, positif dan, menurut standar koefisien korelasi Guilford, nilai dari Koefisien Spearman dari 0.616/0.515 menunjukkan korelasi sedang atau hubungan substansial), dan (2) tingkat praktek pengukuran manajemen pengetahuan dan ROS (link yang signifikan, positif dan menunjukkan korelasi moderat sesuai dengan nilai koefisien Spearman dari 0,513). Adapun lainnya faktor keberhasilan manajemen pengetahuan, hubungan antara mereka dan indikator keuangan tidak

Secara khusus, dengan mengkonfirmasi hubungan yang signifikan antara manajemen pengetahuan faktor keberhasilan "pengetahuan budaya "dan keuangan indikator (baik ROS dan ROA), penelitian ini membuktikan pentingnya pengetahuan budaya untuk mengelola pengetahuan, yang seharusnya tidak menjadi kejutan karena kehadiran budaya pengetahuan dianggap paling penting di antara faktor penentu keberhasilan untuk manajemen pengetahuan

<p>dikukuhkan sebagai signifikan. Secara khusus, ketika membahas infrastruktur manajemen pengetahuan, baik untuk ROS dan ROA, koefisien Spearman menunjukkan sedikit, hubungan hampir diabaikan (nilai-nilai dari Koefisien Spearman adalah 0.157/0.098), bagi pemegang manajemen pengetahuan, koefisien Spearman menunjukkan sedikit, hubungan hampir diabaikan dengan ROA (nilai 0.108), tetapi menunjukkan korelasi yang rendah dan pasti tapi kecil hubungan dengan ROS (nilai 0.306), dan teknologi informasi untuk mengelola Koefisien pengetahuan Spearman menunjukkan juga sedikit, hubungan hampir diabaikan dengan ROS (nilai 0.123) dan sedikit, hampir diabaikan tapi negatif hubungan dengan ROA (nilai -0,149).</p>	
Jurnal 11	
Peneliti	Judul
<p>Yung-Lung Lai <i>PhD Student, PhD Program in Business, Feng Chia University, Taichung 40724, Taiwan</i> Feng-Jyh Lin <i>Professor, Department of Business Administration, Feng Chia University, Taichung 40724, Taiwan</i></p>	<p>The Effects of Knowledge Management and Technology Innovation on New Product Development Performance -An Empirical Study of Taiwanese Machine Tools Industry</p>
Tujuan & Metodologi	Hipotesis
<p>Tujuan Research: untuk menganalisis apakah manajemen pengetahuan dapat meningkatkan inovasi teknologi dan bagaimana hal itu mempengaruhi kinerja baru pengembangan produk di industri mesin perkakas Metodologi: Survey dengan questionnaire dalam pengumpulan data informasi perusahaan dan konstruksi hubungan sebab akibat</p>	<p><i>H1: KM has a significant positive effect on TI</i> <i>H2: KM has a significant positive effect on NPD performance</i> <i>H3: TI activity has a significant positive effect on NPD performance</i> <i>H4: KM and TI have a significant positive effect on NPD performance</i> <i>H5: different company characteristics show significant differences among</i></p> <p><i>the constructs</i></p>
Pembahasan	Kesimpulan
<p><i>H1, H2: KM memiliki efek positif yang</i></p>	<p>Penelitian ini mengeksplorasi hubungan</p>

signifikan terhadap TI dan kinerja NPD

Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien dari model 1 mencapai efek yang signifikan, yang berarti bahwa ada hubungan linear yang signifikan antara KM dan TI, yang juga berarti bahwa KM memiliki berpengaruh positif signifikan terhadap TI. Koefisien dalam model 2, 3, 4 juga signifikan, yang berarti memiliki KM efek positif yang signifikan terhadap TIM, TIP, TIF sehingga ini mendukung H1.

Koefisien dalam model 5, 6, 7, dan 8 mencapai pengaruh yang signifikan, yang berarti bahwa hubungan linear antara KM dan NPD kinerja yang signifikan, sehingga ini mendukung H2.

H3, H4: KM dan TI memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja NPD

Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien dalam model 9, 10, 11, dan 12 juga mencapai tingkat signifikan, yang berarti TI memiliki efek positif yang signifikan terhadap variabel kinerja NPD, termasuk NPDM, NPDP dan NPDP sehingga ini mendukung H3. Koefisien dalam model 13, 14, 15, 16 memiliki mencapai efek yang signifikan, yang berarti bahwa hubungan linier antara KM, TI dan NPD kinerja yang signifikan, dan memiliki efek positif yang signifikan terhadap aspek kinerja NPD, seperti NPDM, NPDP dan NPDP, sehingga ini mendukung H4.

Dalam mengeksplorasi apakah berbeda "variabel sosial ekonomi" di perusahaan-perusahaan dalam alat mesin acara industri perbedaan dengan berbagai variabel penelitian ini. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel perusahaan seperti IT, CS, dan TSC telah ditetapkan tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan untuk berbagai variabel. Namun, NCE berbeda dan NRD dan pengembangan menunjukkan signifikan perbedaan dalam variabel KM, TI dan kinerja NPD, sehingga sebagian mendukung H5.

variabel KM, TI dan kinerja NPD dalam alat mesin industri. Berdasarkan hasil analisis empiris, bagian ini membahas temuan-temuan utama dan penting implikasi. Dalam hal KM dan TI, aspek KMC dan KMI dalam konstruk KM memiliki signifikan efek pada TI, dan dapat diketahui bahwa dalam proses KM, penciptaan, akuisisi, difusi, dan integrasi pengetahuan berkorelasi dengan TI, hasil penelitian empiris dari analisis regresi menunjukkan bahwa di antara variabel KM, dua elemen penting, termasuk KMC dan KMI dapat mempengaruhi kinerja TI, yang konsisten dengan pandangan Anderson (2003), bahwa mengelola difusi dan transmisi pengetahuan dalam perusahaan dapat mempromosikan kecepatan organisasi dan kualitas TI. Itu juga membuktikan pandangan Nonaka & Takeuchi (1995) bahwa inovasi adalah pengoperasian pengetahuan spiral, dan hasil dari interaksi antara pengetahuan laten organisasi dan pengetahuan dipamerkan. Ini merupakan kognisi dalam industri peralatan mesin, dalam rangka untuk memiliki TI, proses pengetahuan penciptaan dan akuisisi dan difusi pengetahuan dan integrasi sangat diperlukan. Selain itu, dalam hal KM dan kinerja NPD, dalam konstruk KM, hanya KMC memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja NPD. Dalam proses KM, akuisisi pengetahuan berkorelasi dengan NPD kinerja, hasil penelitian empiris dari analisis regresi menunjukkan bahwa, di antara variabel KM, hanya unsur KMC akan mempengaruhi kinerja NPD. Hal ini konsisten dengan Twiss (1986) ada dua variabel untuk hasil yang baik dalam pengembangan produk: pengetahuan tentang penelitian perusahaan dan pengembangan personil, laten dan dipamerkan, termasuk kebutuhan pelanggan yang ada pengetahuan laten. Ini berarti bahwa kognisi dalam industri peralatan mesin membutuhkan kinerja NPD yang baik, dan itu adalah sangat diperlukan dalam proses akuisisi pengetahuan pengetahuan terkait. Dalam hal TI dan kinerja NPD, di TI, TIP dan TIF memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja NPD. Perusahaan yang proaktif dalam produk dan inovasi prosedural berkorelasi dengan kinerja NPD. Hasil penelitian empiris analisis regresi menunjukkan bahwa di TI, TIP dan TIF akan mempengaruhi Kinerja NPD. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Walsh & Linton (2002) dalam produk industri organisasi; derajat lebih tinggi dari TI yang bermanfaat untuk kinerja yang lebih baik dengan produk-produk baru. Ini adalah konsisten dengan Guan et al. (2006) peningkatan TI dapat memperkaya kemampuan kompetitif dan kinerja organisasi. Ini berarti bahwa dalam kognisi industri mesin perkakas, mereka yang dapat melanjutkan TI, atau mereka yang dapat terus berinovasi dalam produk dan prosedur, akan ada pengaruh yang lebih jelas tentang mengangkat kinerja NPD. Dalam hal model keseluruhan, hasil penelitian empiris dari analisis regresi menunjukkan bahwa, KM dan TI akan mempengaruhi kinerja NPD, yang sesuai dengan pandangan Afuah (1998) inovasi adalah elevasi kemampuan perusahaan dalam menerapkan pengetahuan, dan pada gilirannya mengembangkan produk baru dan baru layanan untuk menciptakan nilai perusahaan. Hal ini konsisten dengan Anderson (2003) bahwa difusi dan transmisi pengetahuan yang dikelola oleh perusahaan-perusahaan dapat mempromosikan kecepatan dan kualitas organisasi TI. Hal ini karena elevasi kemampuan TI juga meningkatkan kemampuan dan kecepatan NPD perusahaan, dan gilirannya membangun keunggulan kompetitif korporasi. Ini berarti bahwa dalam kognisi mesin

Peneliti	Judul
Shu-hsien Liao Graduate School of Management Sciences, Tamkang University	The Relationship among Knowledge Management, Organizational Learning, and Organizational Performance
Tujuan & Metodologi	Hipotesis
Tujuan Research: Untuk memberikan bukti empiris bahwa manajemen pengetahuan (KM) dan kinerja organisasi merupakan bagian penting dari keberhasilan dalam bisnis. Metodologi: Survei dengan questioner	H1: Knowledge management affects organizational performance positively H2: Knowledge management affects organizational learning positively. H3: Organizational learning affects organizational performance positively. H4: Organizational learning will be a mediator between knowledge management and organizational performance.
Pembahasan	Kesimpulan
<p>Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh manajemen pengetahuan perusahaan untuk kinerja organisasi (H1) adalah signifikan, karena sama seperti yang kita berhipotesis di H1 ($\beta = 0,34$, t-value = 2.74). Pengaruh positif dari manajemen pengetahuan untuk organisasi pembelajar(H2) juga didukung oleh temuan kami ($\beta = 0,78$, t-value = 11,79). Sementara kita diharapkan untuk menemukan hubungan positif antara organisasi pembelajarperusahaan dan organisasi yang kinerja (H3), temuan kami menghasilkan hubungan yang tidak signifikan antara kedua konstruk ($\beta = 0,23$, t-value = 1.88). Dalam model kami, kinerja keuangan, kinerja pemasaran, dan kinerja kemitraan yang terdiri dalam kinerja organisasi. Penelitian ini mencoba untuk menemukan alasan mengapa H3 adalah tidak signifikan didukung oleh data kami. Kami menguji jalur antara OL dan tiga dimensi kinerja organisasi masing-masing. Kami mendapatkan rincian dari tabel 7 di bawah ini. Jalur antara OL dan kinerja kemitraan positif yang signifikan ($\beta = 0,35$, t-value = 2.66). Tapi jalur antara OL dan kinerja keuangan dan kinerja pemasaran positif tidak signifikan ($\beta = 0,16$, t-value = 1,30; $\beta = 0,17$, t-value = 1.36). Oleh karena itu, temuan sebagian mendukung hubungan antara OL</p>	<p>Setelah analisis, penelitian ini mendapat beberapa hasil yang berbeda dari masa lalu. bahwa manajemen pengetahuan antara mitra dengan latar belakang bisnis yang berbeda sering melibatkan tantangan koordinasi, mengeksplorasi peran potensial organisasi pembelajardalam bisnis tersebut. KM sebagai sumber daya adalah untuk meningkatkan organisasi kinerja yang didukung oleh H1 kami.</p> <p>KM merupakan elemen penting dalam bisnis dan OL dipandang sebagai <i>reaksi</i> terhadap KM daripada suatu <i>tindakan</i> yang memberikan kontribusi untuk KM. Setelah analisis statistik, kemampuan KM adalah dasar untuk meningkatkan OL yang didukung oleh H2</p> <p>Kinerja keuangan, kinerja pasar, kinerja dan kemitraan yang terdapat dalam kinerja organisasi. Penelitian ini mencoba untuk menemukan alasan mengapa H3 adalah tidak signifikan didukung oleh data kami. Dalam menguji antara OL dan tiga dimensi kinerja organisasi masing-masing menemukan jalan antara OL dan kinerja kemitraan signifikan positif. Tapi antara OL dan kinerja keuangan dan kinerja pasar non-positif yang signifikan.</p>

<p>perusahaan dan organisasi yang kinerja (H3). Berdasarkan analisis jalur ini, kita menguji pengaruh mediasi OL. Hasil analisis jalur menunjukkan fit yang memadai: GFI = 0,98, AGFI = 0,96, RMSEA = 0,017, NFI = 0,98 dan CFI = 0.99. OL memainkan peran mediasi antara OL lengkap dan kinerja kemitraan dalam model kami.</p>	
<p>Reviu Jurnal Knowledge Sharing</p>	
<p>Jurnal 13</p>	
<p>Peneliti</p>	<p>Judul</p>
<p>Mohd Bakhari Ismail and Zawiyah M. Yusof Faculty of Information Science and Technology, University Kebangsaan Malaysia, Malaysia</p>	<p>The Impact of Individual Factors on Knowledge Sharing Quality</p>
<p>Tujuan & Metodologi</p>	<p>Hipotesis</p>
<p>Tujuan Research: untuk menyelidiki hubungan antara faktor individu seperti , kesadaran kepercayaan dan kepribadian dan kualitas berbagi pengetahuan di lembaga-lembaga publik Malaysia Metodologi: Metode survey wawancara dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data yang digunakan. Survei ini melibatkan tiga departemen pemerintah yang dipilih dieksekusi dari Oktober sampai Desember 2008 yang melibatkan sampel 428 responden</p>	<p>H1: Awareness has a significant effect with knowledge sharing quality H2: Trust has a significant effect on knowledge sharing quality H3: Personality has a significant effect on knowledge sharing quality.</p>
<p>Pembahasan</p>	<p>Kesimpulan</p>
<p>Secara keseluruhan, hasil statistik menunjukkan bahwa item yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen ini handal (dengan konsistensi tinggi dengan Cronbach Alpha untuk semua faktor lebih dari 0.65) yang memenuhi nilai yang dapat diterima dari 0,60 (Sekaran, 2005; Hair et al. 2006; Kaiser, 1974). Uji hubungan Untuk mengidentifikasi</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor Individu (Kesadaran, kepercayaan dan kepribadian) mempunyai hubungan yang signifikan dengan kualitas berbagi pengetahuan. Kepribadian tampaknya menjadi prediktor yang paling signifikan pada kualitas berbagi pengetahuan, diikuti oleh kepercayaan dan kesadaran. Hasil research ini dapat membantu Pemerintah Malaysia dalam merumuskan kebijakan baru untuk mendorong</p>

hubungan antara individu faktor dan pengetahuan kualitas berbagi, korelasi Analisis dilakukan. Analisis korelasi menunjukkan kekuatan dan arah bivariat hubungan antara independen dan variabel dependen bawah diteliti. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa semua variabel secara signifikan berkorelasi dengan pengetahuan berbagi kualitas. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian ($R = 0.382$, $p < 0,01$), kepercayaan ($r = 0.373$, $p < 0,01$) dan kesadaran ($R = 0.358$, $p < 0,01$) memiliki ditampilkan korelasi yang signifikan dengan berbagi pengetahuan kualitas antara aparat pemerintah. Sebuah regresi berganda dilakukan untuk mengidentifikasi prediktor terkuat dan berapa banyak varian dalam kualitas berbagi pengetahuan dijelaskan oleh individu faktor. Tabel 8 menunjukkan hasil beberapa analisis regresi.

Tabel 8 Hasil analisis regresi

Variabel dependen	Variabel independen
Pengetahuan Berbagi	Kesadaran
	Kepercayaan
	Kepribadian

(Beta Standarisasi Koefisien) 0.206 * 0.253 * 0.266 *
 Nilai F R² Adjusted R² 52,272 * 0.270 0,265 * P < 0,01

Hasil beberapa menunjukkan regresi yang faktor individu memiliki efek signifikan pada pengetahuan kualitas berbagi. Modelnya signifikan ($p < 0,01$) dengan F-nilai 52,272. Itu koefisien determinasi (R^2) Adalah 0.270, yang menunjukkan bahwa 27,0% dari varians dalam kualitas berbagi pengetahuan dijelaskan oleh independent variabel (kesadaran, kepercayaan dan kepribadian). Itu Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian ($b = 0,266$), adalah paling prediktor signifikan dari berbagi pengetahuan kualitas diikuti oleh kepercayaan ($b = 0,253$) dan kesadaran ($B = 0,206$) Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis (H_1 , H_2 dan H_3) Didukung.

berbagi pengetahuan antara karyawan di semua lembaga-lembaganya.

Jurnal 14

Peneliti	Judul
<p>Irene Y.L. Chen, Department of Information Management, Ching Yun University, Taiwan // irene@cyu.edu.tw</p> <p>Nian-Shing Chen Department of Information Management, National Sun Yat-sen University, Taiwan // nschen@faculty.nsysu.edu.tw</p> <p>Kinshuk School of Computing and Information Systems, Athabasca University, Canada // kinshuk@ieee.org</p>	<p>Examining the Factors Influencing Participants' Knowledge Sharing Behavior in Virtual Learning Communities</p>
Tujuan & Metodologi	Hipotesis
<p>Tujuan Research: untuk menguji faktor yang mempengaruhi berbagi pengetahuan dari perspektif perilaku manusia</p> <p>Metodologi: Survei wawancara dengan alat bantu questioner</p>	<p>H1: Knowledge sharing intention positively influences online knowledge sharing behavior. H2: Subjective norm positively influences knowledge sharing intention H3: Participants' attitude toward online knowledge sharing positively influences knowledge sharing Intention H4: Knowledge creation self-efficacy positively influences knowledge sharing intention. H5: Knowledge creation self-efficacy positively influences knowledge sharing behavior. H6: Web-specific self-efficacy positively influences knowledge sharing intention. H7: Web-specific self-efficacy positively influences knowledge sharing behavior H8: Social network ties positively influence knowledge sharing intention</p>
Pembahasan	Kesimpulan
<p>Model penelitian yang diusulkan memberikan kerangka untuk memahami pengetahuan online perilaku berbagi dalam virtual Komunitas Belajar . Sikap awal peserta didik terhadap berbagi pengetahuan melalui situs Web dari VLC ditampilkan secara signifikan berhubungan dengan niat mereka melakukan perilaku tersebut . Hal ini konsisten dengan Bhattacharjee dan ' s temuan bahwa pengguna</p>	<p>Meningkatkan kinerja pembelajaran melalui pengaturan masyarakat belajar virtual telah menjadi tren yang muncul di lembaga pendidikan serta organisasi bisnis . Meskipun subjek target dalam penelitian ini termasuk senior yang mahasiswa dan mahasiswa MBA yang mengambil mata kuliah yang dilakukan dalam pengaturan VLC , temuan penelitian dapat</p>

<p>IT ' Premkumar (2004) sikap terhadap penggunaan IT akan mempengaruhi niat mereka berikutnya IT penggunaan . Hubungan yang positif dan signifikan antara norma subyektif dan niat menunjukkan bahwa pendapat dari guru , teman atau teman sekelas membantu untuk membentuk suasana yang memfasilitasi kesungguhan bergabung online diskusi untuk memperoleh atau menerapkan pengetahuan . Hasil ini menguatkan subjektif hubungan norma - niat yang ditemukan oleh penelitian TPB sebelum dilakukan dalam berbagai konteks . Sebagai contoh, sebuah survei yang dilakukan oleh Bock et al .</p> <p>(2005) menunjukkan bahwa berdasarkan sampel dari tiga puluh organisasi norma subjektif menunjukkan pengaruh yang signifikan pada berbagi niat pengetahuan.</p> <p>Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa - Web tertentu self-efficacy positif dan signifikan mempengaruhi niat . MENURUT teori sosial kognitif (Bandura , 1997) , seorang individu akan berusaha untuk tujuan yang ia menghakimi dirinya mampu mencapai dan menghindari gol yang dia anggap terlalu sulit. Teori Self-efficacy juga menunjukkan hubungan positif antara tingkat persepsi apriori pengguna dari self-efficacy dan keinginan mereka untuk terlibat dalam kegiatan tertentu (Hunton & Beeler , 1997) . Temuan saat ini gema dengan Hunton dan (1997) menemukan Beeler ini yang menunjukkan signifikan dan hubungan positif antara pengguna self-efficacy dan keinginan untuk berpartisipasi dalam kegiatan sasaran . Oleh karena itu , seorang individu dengan keyakinan dalam keberhasilannya akan menetapkan tujuan yang lebih sulit untuk dirinya sendiri dan dengan demikian me-mount tingkat motivasi yang diperlukan untuk mencapai tingkat yang lebih tinggi kinerja . Hubungan yang positif dan signifikan lainnya (</p>	<p>berlaku untuk pekerja pengetahuan dalam organisasi bisnis dan masyarakat dari praktek . Untuk organisasi bisnis , tujuan mempraktekkan kebijakan pelatihan tersebut untuk melatih mereka dengan cara yang lebih efisien . Untuk lembaga pendidikan , budidaya kemampuan peserta didik dalam mengeksplorasi dan mengeksploitasi pengetahuan dari unlimited sumber daya dalam komunitas pembelajaran virtual dapat membantu mereka tidak hanya belajar lebih efisien , tetapi juga belajar ' cara belajar ' di era ekonomi digital . Namun, manajer bisnis atau instruktur perlu menumbuhkan suasana masyarakat di mana individu memegang sikap positif tentang berinteraksi dengan orang asing di Internet . Selain itu , pelatihan prasyarat untuk menggunakan fungsi situs VLC dan kemampuan penciptaan pengetahuan dalam pengaturan VLC juga diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan . Penelitian ini menderita keterbatasan utama . Kami fokus pada kemampuan peserta didik , sikap , sentralitas dalam sosial jaringan , dan opini dari orang lain dalam jaringan untuk menjelaskan perilaku sosial . Studi komunitas virtual lainnya (misalnya , Chen , 2007) telah menemukan bahwa kualitas website merupakan variabel penting yang mempengaruhi niat pengguna untuk berpartisipasi dalam kegiatan VC . Sebelum IS penelitian menunjukkan bahwa kualitas website meliputi tiga dimensi - kualitas informasi / pengetahuan , kualitas sistem dan kualitas layanan . Oleh karena itu , penelitian lebih lanjut disarankan untuk mengeksplorasi dampak dari kualitas website VLC , termasuk kualitas pengetahuan dan kualitas sistem , pada peserta didik ' perilaku berbagi pengetahuan . Meskipun beberapa studi VLC telah meneliti dampak dari sikap peserta didik atau self-efficacy sendiri belajar</p>
--	--

hipotesis 5 dan 7) diamati dalam Studi menunjukkan bahwa - Web tertentu self-efficacy dan pengetahuan penciptaan self-efficacy adalah anteseden penting terkemuka perilaku berbagi pengetahuan. Temuan ini konsisten dengan temuan Marakas et al. (1998) dan Compeau dan Higgins (1999) yang menunjukkan bahwa - tugas tertentu self-efficacy memiliki pengaruh yang kuat pada perilaku aktual menargetkan Tugas.

Hubungan jaringan sosial tampaknya positif dan signifikan terkait dengan berbagi pengetahuan niat. Suami menyiratkan bahwa sekali seorang individu membangun hubungan dengan anggota VLC lain yang ia merasa nyaman untuk berbagi nya ide, pikiran, atau cerita, niatnya melakukan perilaku tersebut akan semakin kuat. Hasil ini mendukung sebelumnya temuan VC (Chen, 2007) dan VLC (Yang et al., 2007) studi yang menunjukkan bahwa hubungan interaksi sosial membantu meningkatkan niat masyarakat untuk berbagi pengetahuan secara online. Akhirnya, hubungan yang signifikan diamati antara berbagi pengetahuan niat dan perilaku yang sebenarnya. Hal ini konsisten dengan hasil dari berbasis TPB studi perdagangan elektronik (Pavlou & Fygenon, 2006) yang menemukan hubungan yang signifikan antara secara online get-niat informasi dan mendapatkan informasi - perilaku. Hasil saat ini membuktikan kekuatan penjelas dari TPB di Konteks VLC.

Terhadap harapan sebelumnya, hubungan antara penciptaan pengetahuan self-efficacy dan berbagi pengetahuan niat tidak membuktikan dugaan sebelumnya. Orang-orang terlibat dalam perilaku kehendak karena diri relevan, tetapi memiliki makna subyektif dan penting bagi individu (Rejeski et al., 2005). Berkontribusi pengetahuan online dapat menjadi perilaku semi-kehendak dalam VLCs

kinerja, pengetahuan terbaik kami, penelitian VLC sedikit telah memberikan model teoritis yang komprehensif didasarkan pada teori-teori yang terkait. Penelitian ini merupakan salah satu studi VLC awal yang mempertimbangkan karakteristik virtual komunitas belajar dan mengintegrasikan konsep hubungan jaringan sosial, teori perilaku terencana dan dua jenis self-efficacy untuk memajukan pemahaman tentang pengetahuan online perilaku berbagi dalam pengaturan VLC.

<p>mengingat bahwa melakukan berbagi pengetahuan secara online sangat berat dalam kinerja</p> <p>PENILAIAN . Oleh karena itu, penjelasan yang mungkin dari hasil ini adalah bahwa peserta didik mempertimbangkan berbagi pengetahuan online sebagai berarti untuk mencapai akhir produktif kredit saja, mereka yang rendah self-efficacy dalam mengekspresikan ide-ide , menerapkan pengetahuan , atau menanggapi pesan mungkin masih memiliki niat yang tinggi untuk berjuang untuk tujuan .</p>	
<p>Jurnal 15</p>	
<p>Peneliti</p>	<p>Judul</p>
<p>Rohana Ngah Faculty of Business Management Universiti Teknologi MARA</p>	<p>Tacit Knowledge Sharing and SMEs' Organizational Performance</p>
<p>Tujuan & Metodologi</p>	<p>Hipotesis</p>
<p>Tujuan Research: Untuk mengetahui pengaruh berbagi pengetahuan tacit terhadap kreatif dan inovatif UKM, Metodologi Literature review</p>	
<p>Pembahasan</p>	<p>Kesimpulan</p>
<p>Berbagi pengetahuan tacit mana-mana dalam informal dan tanpa birokrasi (EGBU et al, 2005). Informal face-to-face interaksi sosial adalah teknik yang paling efektif digunakan dalam berbagi pengetahuan di UKM dimana EGBU (2005) menyoroti pengetahuan dalam UKM di alam tacit. Individu yang mendirikan UKM melakukannya karena mereka memiliki pengetahuan di bidang utama kompetensi dan berpikir mereka bisa bersaing dengan menggunakan pengetahuan tersebut (Desouza & Awazu, 2006). Dalam bisnis kecil, pengetahuan cenderung dangkal (tidak ada spesialis fungsional) dan tacit. Dangkal dapat</p>	<p>Bergerak menuju ekonomi berbasis pengetahuan, UKM harus memanfaatkan pengetahuan internal yang berada di dalam nya karyawan - pengetahuan tacit. Berbagi pengetahuan tacit ini akan membantu UKM untuk menjadi kreatif dan inovatif sehingga meningkatkan kinerjanya. Kemampuan UKM untuk berinovasi dan meningkatkan terus menerus telah terbukti berhubungan dengan keterampilan karyawan dan pengetahuan (Nonaka, 1998). Berfokus pada pengetahuan internal - pengetahuan tacit - dan berbagi dalam organisasi pengetahuan tacit kolektif akan memimpin UKM untuk kinerja yang lebih baik terutama dalam memproduksi produk dan layanan baru. Dengan dampak globalisasi, UKM harus</p>

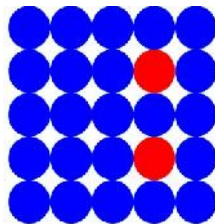
<p>dimodifikasi oleh melengkapi dari sumber eksternal sementara pengetahuan yang sempit mengarah ke pengetahuan tacit tentang bagaimana menjalankan bisnis (Nooteboom, 1993). Menurut Davenport dan Prusak (2000), jaringan memainkan peran penting dalam mengembangkan pengetahuan dan pemikiran inovatif terutama selama pertemuan informal</p>	<p>mencari sumber daya mereka sendiri yang sesuai untuk lingkungan mereka dan kemampuan mereka. Memanfaatkan sumber daya mereka sendiri pada orang mereka, melengkapi dengan kewirausahaan orientasi pemilik / pengelola UKM dan dukungan dari pemerintah, UKM Malaysia bisa mencapai lebih tinggi kinerja dengan demikian memberikan kontribusi bagi perekonomian.</p>
---	---

**MATA KULIAH
MANAJEMEN ILMU PENGETAHUAN DAN INOVASI**

**REVIU JURNAL *KNOWLEDGE MANAGEMENT & KNOWLEDGE
SHARING***

Oleh :

**Darsono
P056121913.13EK
Kelas : EK-13**



MB-IPB

Dosen:

Dr.Ir. Arif Imam Suroso, M.Sc

**PROGRAM PASCASARJANA MANAJEMEN DAN BISNIS
SEKOLAH PASCASARJANA
INSTITUT PERTANIAN BOGOR
2013**