

PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Putri Pinasti¹, Herri Nurdin²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) BIMA Nusa Tenggara Barat, Indonesia

putripinasti07@gamil.com¹,herry.stiebima@gmail.com²

Info Artikel :

Diterima 06 Juli 2022

Direview 19 Oktober 2022

Disetujui 31 Oktober 2022

Keywords :

knowledge management, kinerja karyawan

ABSTRACT

Purpose: This study aims to determine the effect of knowledge management on employee performance at PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Bima.

Design/methodology: The type of research used in this study is quantitative and the method used in this sampling is saturated sampling or census. The number of samples in this study were 35 respondents. The instrument used is a questionnaire using a Likers scale. The data analysis technique used simple linear regression.


Publishing Institution :

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani 13 Ulu Palembang Sumatera Selatan (30263)

E-Mail :

motivasi.feb.ump@gmail.com

Access this article online	
Quick Response Code:	Website: http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi
	p-ISSN: 2548-1622 e-ISSN: 2716-4039 Jurnal MOTIVASI

A. PENDAHULUAN

Kebutuhan individu dan organisasi setiap saatnya selalu berkembang, dan fenomena pada era informasi ini terjadi pergeseran kebutuhan dan organisasi dari material ke informasi. Hal ini menandakan informasi yang diinternalisasi menjadi pengetahuan adalah sumber daya yang paling berguna saat ini dan fenomena tersebut terlihat bahwa informasi khususnya pengetahuan (knowledge) menjadi begitu diperlukan menjadi sarana pembelajaran oleh setiap individu maupun organisasi yang dapat memenuhi serta menuntunnya dalam berfikir, beraktifitas sehingga menghasilkan kinerja yang lebih positif. Maka dari itu diperlukan langkah strategis untuk mengelola pengetahuan yaitu dengan cara knowledge

manangement. Knowledge management adalah suatu rangkaian kegiatan yang digunakan oleh perusahaan organisasi atau perusahaan untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan, dan mendistribusikan pengetahuan untuk digunakan kembali, diketahui dan didlam organisasi.

Knowledge management ialah suatu fungsi yang membentuk, mengidentifikasi dan mengelola pengetahuan organisasi untuk keuntungan jangka panjang Darroch, dalam (Falah & Parestya, 2017). Costa dalam (Falah & Parestya, 2017) menyatakan bahwa peran knowledge management semakin penting dalam perusahaan karena sebagai alat untuk memfasilitasi interaksi yang lebih baik melalui ketersediaan arus informasi, hal

ini baik guna menjadi organisasi pembelajar.

Kinerja adalah ukuran mengenai produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tugas-tugas dan pekerjaannya, bagaimana karyawan telah berkontribusi bagi kemajuan perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson dalam (Pritania, 2017), mengemukakan kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas, kualitas, jangka waktu output dan kehadiran di tempat kerja. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh Dale, dalam (Rehatalanit, 2019).

Dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, kinerja karyawan dan kinerja perusahaan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu jika kinerja karyawan sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan maka akan mempermudah perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Definisi kata kinerja berasal dari kata job performance atau disebut juga prestasi kerja maupun prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan, Moeheriono dalam (Aminah, 2020).

Moeheriono (Rosyda) dalam (Aminah, 2020), kinerja karyawan yaitu berupa hasil kerja yang telah di dapatkan dari seorang individu maupun team work pada suatu organisasi secara kualitatif atau secara kuantitatif, sesuai kewenangan, dan tanggung jawab tugas yang telah dicapai sesuai norma dan tidak melanggar hukum. Sejarah membuktikan bahwa perusahaan-perusahaan yang maju dan dapat bertahan dengan baik dari zaman ke zaman adalah perusahaan yang memiliki kemampuan untuk mengelola pengetahuan yang dimilikinya dengan baik. Hal ini dikarenakan pengetahuan merupakan sumberdaya utama dan memiliki peran penting untuk pencapaian keunggulan kompetitif berkelanjutan.

Lebih lanjut kinerja karyawan akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila

didukung dengan *knowledge* yang dimiliki. Setiap karyawan diharapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung atau terpaku pada sistem yang ada. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap karyawan mempunyai peran di dalam meningkatkan perusahaannya. Permasalahan yang terjadi pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Bima yaitu, kurangnya keterampilan dan keahlian dalam penguasaan pengetahuan sehingga banyak peralatan atau alat kerja yang rusak, sehingga menghambat pekerjaan pada saat terjadi kegiatan operasional. Banyak karyawan yang masih kurang disiplin sehingga sulit untuk mewujudkan konsep *knowledge management* dengan menggunakan teknologi atau dengan cara yang lebih maju, bukan hanya soal disiplin tetapi soal pengetahuan dan pemahaman terhadap *knowledge management* sehingga susah sekali penerapan hal yang menunjang pengelolaan *knowledge management* untuk jangka panjang.

PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Bima yang beralamat di Jalan Soekarno Hatta, Kelurahan Lewirato, Kecamatan Mpunda, Nusan Tenggara Barat. 84116. Dalam kegiatan sehari-hari karyawannya sangat bergantung dengan *knowledge management* karena memang perusahaan sudah mengimplementasikan *knowledge management* dalam operasinya. Untuk tetap bertahan salah satu caranya adalah dengan pemanfaatan *Knowledge Management* dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi penulis pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Bima dimana kurangnya keterampilan dan keahlian dalam penguasaan pengetahuan (*knowledge*) pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Bima dan kurangnya teknologi yang mendukung konsep *knowledge management*.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah dengan judul **“PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA (Persero) Tbk BIMA”**.

B. KAJIAN PUSTAKA

Knowledge Management

Menurut Cummings dalam (Pritania, 2017), Knowledge management adalah sebuah proses yang berfokus pada bagaimana pengetahuan dapat diatur dan digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Manajemen pengetahuan cenderung berfokus pada alat-alat dan teknik yang memungkinkan organisasi untuk mengumpulkan, mengorganisir, dan menerjemahkan informasi menjadi pengetahuan yang berguna.

Knowledge management adalah pengelolaan pengetahuan secara kolektif untuk membantu organisasi mengambil tindakan, bersaing secara lebih efektif dan mencapai tujuan mereka (Davenport, et al) dalam (Fifi Surya Dewi Kusuma, 2013).

Knowledge management merupakan formalisasi dan akses ke, pengalaman, pengetahuan dan keahlian yang menciptakan kemampuan baru yang memungkinkan kinerja yang unggul, mendorong inovasi dan meningkatkan nilai pelanggan (Khan, 2012) dalam (Fifi Surya Dewi Kusuma, 2013).

Adapun Indikator yang digunakan sebagai berikut:

Davidson dan Voss dalam Yuliazmi (2005) :

1. Penggunaan pengetahuan

Penggunaan pengetahuan adalah Penangkapan sistematis wawasan dan pengalaman untuk memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi, membuat, mewakili, dan mendistribusikan pengetahuan.

2. Berbagi pengetahuan

Berbagi pengetahuan (knowledge sharing) merupakan salah satu metode dalam knowledge management yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya.

3. Refleksi pengetahuan

Refleksi Pengetahuan merupakan umpan balik atas apa yang telah di dapatkan dalam ilmu pengetahuan manajemen.

4. Identifikasi pengetahuan:

Identifikasi Pengetahuan adalah mencoba melihat apa saja Knowledge yang sudah dimiliki oleh perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Menurut Bernardin dan Russel (2010) dalam (Kosasih & Budiani, 2008) terdapat 6 kriteria untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. *Quality*; Tingkatan dimana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktifitas atau memenuhi aktifitas yang sesuai harapan.
2. *Quantity*; Jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan.
3. *Timeliness*; Tingkatan di mana aktifitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain.
4. *Cost effectiveness*; Tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit.
5. *Need for supervision*; Tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.

Indikator Kinerja

Indikator pengukuran tingkat prestasi kerja karyawan dalam mencapai

performa kerja yang maksimal, menurut Mangkunegara (2001) dalam (ARIANTY, 2018), menyebut bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan berkerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Dapat tidaknya diandalkan
Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat yang tinggi.
4. Sikap
Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yakni mengumpulkan, menyusun, mengolah serta menganalisis data dalam bentuk angka yang dalam praktiknya diberikan perlakuan tertentu yang diteliti didalamnya. Menurut Sugiyono (2014) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan tarik kesimpulan (Sugiyono 2014). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini 35 responden pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Bima. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2014), Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus. Maka sampel yakni 35 karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Bima.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan yaitu kuesioner dengan menggunakan skala likert. Sedangkan Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu; pertama, observasi adalah melihat dengan langsung kegiatan yang dilakukan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Bima; kedua, wawancara yakni sederetan pernyataan/pertanyaan terkait objek; ketiga, angket berisi sejumlah pernyataan secara tertulis agar dijawab oleh responden; dan keempat, studi pustaka adalah teknik mengumpulkan data menggunakan literature yang berkaitan dengan permasalahan objek penelitian baik dari segi buku, kepustakaan maupun teori. Serta uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier sederhana.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dari hasil pengujian uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan program (SPSS versi 20) maka dapat dinyatakan bahwa variabel Knowledge Management pada keseluruhan instrumen yang digunakan dinyatakan valid karena > 0.300 .

Tabel 1.
Hasil Analisis Uji Validitas

Correlations				
Variabel Penelitian	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Knowledge Management (X)	Item 1	0,507	0,3	Valid
	Item 2	0,604	0,3	Valid
	Item 3	0,669	0,3	Valid
	Item 4	0,614	0,3	Valid
	Item 5	0,62	0,3	Valid
	Item 6	0,68	0,3	Valid
	Item 7	0,447	0,3	Valid
	Item 8	0,582	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Item 1	0,569	0,3	Valid
	Item 2	0,694	0,3	Valid
	Item 3	0,659	0,3	Valid
	Item 4	0,593	0,3	Valid
	Item 5	0,654	0,3	Valid
	Item 6	0,636	0,3	Valid
	Item 7	0,649	0,3	Valid
	Item 8	0,762	0,3	Valid

Sumber : Diolah dari data primer 2022

Uji Reliabilitas

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics			
Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Batas Normal	Keterangan
Knowledge Management	0,737	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,797	0,6	Reliabel

Sumber :Diolah dari data primer 2022

Regresi Linier Sederhana

Tabel 3.
Hasil Uji Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,012	4,611		2,822	,008
	Knowledge Management	,669	,130	,667	5,148	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Sumber :Diolah dari data primer 2022

Koefisien Korelasi
Tabel 4. Koefisien korelasi

Correlations			
		Knowledge Management	Kinerja Karyawan
Knowledge Management	Pearson Correlation	1	,667**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	35	35
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,667**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	35	35

Sumber :Diolah dari data primer 2022

Tabel 5. Pembeding tingkat hubungan koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber :Diolah dari data primer 2022

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,667 ^a	,445	,429	2,023

a. Predictors: (Constant), Knowledge Management

Sumber :Diolah dari data primer 2022

Uji t

Adapun hasil tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,012	4,611		2,822	,008
	Knowledge Management	,669	,130	,667	5,148	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Diolah dari data primer 2022

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil pengujian validitas menunjukkan semua item pernyataan memiliki nilai korelasi (r -hitung) yang lebih besar dari pada r -tabel (>0.300). Dengan demikian semua item pernyataan dinyatakan valid sehingga dapat dipergunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil dari uji riset memakai pengukuran ini dapat disebut reliabelitas, pada Cronbach alpha $> 0,600$. Hasil uji reliabilitas dalam hal tersebut terbukti berdampak reliabel.

Regresi Linear sederhana

$$Y = a + bx$$

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa persamaan regresi sederhana sebagai berikut: $Y = 13,012 + (0,669X)$ Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Besarnya nilai konstanta senilai 13,012 dan bisa diartikan apabila variabel Knowledge dianggap nol, maka Kinerja Karyawan akan sebesar 13,012.
- Besarnya nilai koefisien beta dalam variabel Knowledge sebesar 0,669 artinya setiap perubahan variabel Knowledge Management (X) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,669 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel knowledge akan menurunkan Kinerja karyawan sebesar 0,669 satuan.

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi linear sederhana yaitu sebesar 0,667, artinya bahwa tingkat keeratan hubungan antara Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Bima korelasinya kuat yaitu 0,667 (sesuai dengan table Interpretasi koefisien korelasi).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Diketahui Nilai R Square sebesar 0,445 maka bisa disimpulkan bahwa besaran pengaruh Variabel Knowledge terhadap Kinerja Karyawan sebesar 44,50%, sedangkan sisanya sebesar 55,50% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam

penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa Knowledge tidak berpengaruh dalam penelitian ini.

Hasil Uji t (Secara Parsial)

Berdasarkan hasil output SPSS diatas maka diperoleh nilai uji t hitung sebesar 5,148 dan nilai sig sebesar 0,000 selanjutnya akan dibandingkan dengan t tabel untuk $df = n - k$ ($35 - 2 = 33$) dan taraf kesalahan 5% uji satu pihak maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,692 dan nilai sig $0,000 < 0,05$.

Ketentuan:

- Bila t hitung lebih kecil dari t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak begitu pula sebaliknya bila t hitung lebih besar dari t tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- Lalu bila Sig $< 0,05$ maka dinyatakan signifikan dan bila Sig $> 0,05$ maka dinyatakan tidak signifikan.

Maka hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa Knowledge Management (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) "diterima". Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Shofa (2013) dalam (Falah & Parestya, 2017) dimana knowledge management berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana telah dikemukakan diatas, peneliti bisa menyimpulkan bahwa hasil dalam penelitian ini membuktikan:

- Knowledge management mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan knowledge management merupakan faktor pendorong dalam kinerja karyawan dimana karyawan diberikan pengetahuan baru untuk melingkupi ilmu yang sudah dimiliki.
- Kinerja karyawan terlihat dengan baik dimana adanya hubungan kerja yang baik antara para karyawan ataupun karyawan dengan atasannya.

3. Semakin tinggi knowledge management maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah dijabarkan di atas, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Jumlah responden yang hanya 35 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya (b) Dalam proses pengambian data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya, dan (c) Kurangnya variabel karna hanya berfokus pada pengaruh knowledge management saja.
2. PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Bima harus memperhatikan masalah knowledge management yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk dapat diterima dengan kondusif oleh karyawan supaya terwujudnya suatu tujuan yang diinginkan. (b) Diharapkan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang variabel yang sama yaitu pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan agar dapat menyempurnakan penelitian ini dan semoga penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya. (c) Dalam penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak, hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitiannya. (d) Diharapkan adanya tambahan variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi banyak hal dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- 1) Aminah, S., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TELKOM Kota Bima. *Jurnal Ekonomi Manajemen STIE BIMA*, 1(1), 10-15.
- 2) Arianty, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- 3) Aufar, E., Adman, A., & Suwatno, S. (2016). Pengaruh knowledge management terhadap kompetensi manajerial para pengusaha Industri kecil di Kabupaten Cirebon. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 15(1), 58-69.
- 4) Budiana, I. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Manggis, Kabupaten Karangasem. *Values*, 2(2), 423-432.
- 5) Carl Davidson dan Philip Voss (2003). *Knowledge Management: An Introduction to creating, competitive advantage from intellectual capital*. New Delhi: Vision Books.
- 6) Falah, N., Sahas, A., & Prasetya, A. (2017). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- 7) Hafisah, H., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. *Jurnal Ekonomi Manajemen STIE BIMA*, 1(1), 35-40.
- 8) Kandou, Y. L. (2016). Pengaruh knowledge management, skill dan

- attitude terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat di Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1).
- 9) Kosasih, N., & Budiani, S. (2007). Pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan: Studi kasus departemen front office Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal manajemen perhotelan*, 3(2), 80-88.
- 10) Kusuma, F. S. D. (2013). Analisa pengaruh knowledge management terhadap keunggulan bersaing dan kinerja perusahaan. *Business accounting review*, 1(2), 161-171.
- 11) Pritania, N. D., Hidayati, T., & Robiansyah, R. (2019). Pengaruh Knowledge Management dan Skill Serta Attitude Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (SKK BRI) Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 3(4).
- 12) Rehatalanit, Y. L. R. (2019). Pengaruh Implementasi Knowledge Management Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. X. *JURNAL MITRA MANAJEMEN*, 10(1).
- 13) Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.