

Peran *Knowledge Management* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Khaerana

Universitas Andi Djemma

Abstract

Employee performance is a critical element in a company. Employee performance is highly determined, one of which is knowledge management. Companies need to know the extent to which aspects of employee performance are achieved. This study aims to determine and analyze the effect of knowledge management on employee performance. This research uses a descriptive approach and a quantitative approach. The number of respondents in the study was 35 employees. Data collection methods used are observation, interviews, and questionnaires. The results of this study indicate that the knowledge management variable has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Knowledge Management, Business, Employee Performance*

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan sangat ditentukan salah satunya yaitu aspek knowledge management. Penting bagi perusahaan untuk mengetahui sejauhman aspek capaian kinerja karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif dan pendekatan kuantitatif. Jumlah responden dalam penelitian sebanyak 35 orang karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable knowledge management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Manajemen Pengetahuan, Bisnis, Kinerja Karyawan*

1. Pendahuluan

Persaingan bisnis yang semakin kompetitif serta makin berkembangnya *artificial intelligence* (AI) dalam era globalisasi saat ini, menuntut perusahaan harus memiliki modal intelektual yang kuat. Organisasi atau perusahaan yang menganut *system* terbuka akan lebih cepat merespon keinginan dan kebutuhan para pemangku kepentingan khususnya para pelanggan. Globalisasi tentu bisa menjadi peluang sekaligus sebagai ancaman bagi perusahaan, baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil, oleh sebab itu diperlukan pengetahuan dan keterampilan khusus agar perusahaan mampu berinovasi dan memiliki daya saing tinggi.

Sumber daya manusia, dalam hal ini karyawan sebagai faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, sehingga diharapkan mereka memiliki pengetahuan dan *skill* yang tinggi. Hal tersebut bisa dicapai dengan lebih maksimal apabila didukung dengan *knowledge management* yang dimiliki. Setiap karyawan diharapkan terus menggali dan mengasah pengetahuannya dan tidak hanya bergantung atau terpaku pada *system* yang ada. *Knowledge management* juga menjadi salah satu faktor yang paling penting bagi keberhasilan dalam kondisi yang kompetitif di

era industry 4.0 ini. *Knowledge* atau pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan perlu dikelola dengan baik, agar setiap individu dalam organisasi dapat memanfaatkan pengetahuan tersebut semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Darroch dalam Falah & Prasetya, (2017) mengatakan *knowledge magement* salah satu fungsi yang membentuk mengidentifikasi dan mengelolah pengetahuan organisasi dalam keuntungan jangka panjang.

Menurut Fahmi, (2015), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam skema strategi (*strategic planning*) suatu organisasi. Secara umum telah terjadi pergeseran dari era industri ke era pengetahuan. Dalam era pengetahuan ini, setiap organisasi harus dapat belajar, mengingat, dan bertindak berdasarkan pengetahuan *know-how* yang tersedia Tung, (2018) Perusahaan sangat menyadari pentingnya *knowledge management* untuk meningkatkan daya saing dan kompetensi perusahaan dan karyawannya. Namun masih saja ada masalah yang terjadi dalam perusahaan terkait dengan pengimplementasi pengetahuan itu sendiri. Kegiatan penyebaran ilmu, *skill* dan kreatifitas pada perusahaan hanya dilakukan secara sukarela antar karyawan dan belum ada perhatian khusus dari perusahaan.

Demikian halnya pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Malili, dimana kinerja karyawan sangat penting guna mempertahankan eksistensi dan kesuksesan perusahaan yang telah diraih. Karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Malili mempunyai posisi yang berbeda-beda dengan tanggung jawab dan fungsi mereka masing-masing. Berdasarkan pengamatan peneliti masih terdapat beberapa karyawan sering mendapatkan teguran dari atasan/pimpinan karena kinerja mereka kurang memuaskan, kinerja yang masih kurang baik pada diri karyawan yaitu pengetahuan dalam menggunakan *technology* serta ketidakmampuan karyawan membagi pengetahuannya antar sesama karyawan, khususnya bagi karyawan baru.

Maka dari itu, dapat diindikasikan bahwa ketidakpedulian karyawan terhadap kemampuan meningkatkan pengetahuan dan saling berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) masih belum mendapat perhatian. Ferdian & Devita, (2020) dalam temuannya mengemukakan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal senada dikemukakan oleh Hasbi, dkk (2020) menyatakan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perhotelan di Sulawesi Selatan. Demikian juga dengan temuan Harmen, (2018), mengemukakan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Namun hal berbeda dikemukakan oleh Ariyanto, (2019) bahwa *Knowledge Management* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan.

2. Landasan Teori

2.1 *Knowledge Management*

Knowledge management (Manajemen Pengetahuan) adalah sebuah strategi yang dapat menciptakan, memperoleh, mentransfer, membawa ke arah penggunaan pengetahuan dalam rangka memperbaiki kinerja organisasi (Winarto, 2020). Sementara menurut Tung, (2018) mengemukakan bahwa *Knowledge management* adalah suatu pengorganisasian pengetahuan yang dimiliki oleh individu dalam sebuah organisasi. Manajemen pengetahuan dapat memberikan keuntungan yang berbentuk kemudahan proses dan efisiensi waktu karena implementasi manajemen pengetahuan tersebut menghindarkan organisasi dari proses dan aktivitas yang sama dan berulang.

Menurut Harmen, (2018) *knowledge management* menjadi bidang yang penting dalam proses pembelajaran sebuah organisasi. Pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi harus mampu memberikan kemajuan bagi organisasi itu sendiri. Untuk itu dibutuhkan manajemen yang kuat agar pengetahuan tersebut mengakar di setiap individu dalam organisasi dan tidak hilang begitu saja dengan didukung infrastruktur untuk penyebaran informasi di lingkungan organisasi. Sementara menurut Nawawi, (2012) misi utama *knowledge management* (Manajemen Pengetahuan) pada dasarnya adalah untuk mengembangkan system yang lebih baik dalam rangka menciptakan, mengkap, dan menyebarkan pengetahuan di dalam organisasi, serta dapat menumbuhkan kesadaran bahwa *know-how* akumulasi keterampilan melaksanakan pekerjaan dapat ditambahkan dengan signifikan terhadap nilai bisnis. Tujuan *Knowledge Management* (Manajemen Pengetahuan) tidak hanya untuk meningkatkan kinerja, tetapi juga mendapatkan pengetahuan bersama. Dengan tersedianya pengetahuan, karyawan tidak hanya akan memiliki wawasan yang luas dan perspektif yang didapat tidak hanya sebatas ruang lingkup pekerjaannya saja, tetapi lebih menyeluruh mengenai permasalahan-permasalahan yang ada di skala korporasi (Andra dkk, 2018).

Menurut Tung, (2018) mengklasifikasikan dua bentuk model *Knowledge Management*, yakni: (1). Pengetahuan Eksplisit (*Explicit Knowledge*) yaitu pengetahuan yang terkodifikasi yang mudah didapatkan, disebar, disimpan, dipaparkan dalam bentuk formal dan mudah didistribusikan (dalam bentuk buku, audio, video, dll. (2). Pengetahuan yang tersembunyi (*Tacit Knowledge*) yaitu pengetahuan yang tersembunyi dalam diri seseorang, yang sulit dikomunikasikan, diterjemahkan, dan dipahami. Pengetahuan ini bersifat personal, yang merupakan sumber dari pengetahuan yang belum terungkap. Menurut Nawawi, (2012), faktor-faktor yang mendukung *knowledge management* (manajemen pengetahuan) adalah sebagai berikut:

1. Faktor manusia. Karena pengetahuan berada pada pikiran manusia. Semakin cerdas dan profesionalnya manusia, semakin banyak pengaruhnya pada organisasi.
2. Kepemimpin. Peran yang sangat kritis yang harus dijalankan adalah membangun visi yang kuat, yaitu visi yang bisa menggerakkan seluruh anggota dan sumber daya organisasi.
3. Teknologi. Perkembangan teknologi informasi yang sudah membudaya ke semua aspek kehidupan manusia membuat penggunaan teknologi informasi menjadi salah

satu *enabler* manajemen pengetahuan, dan juga sebagai media pendistribusian pengetahuan dalam mengeksekusi berbagai proses manajemen pengetahuan.

4. Organisasi. Yang dikaitkan dengan penggunaan aspek operasional dari aset-aset pengetahuan, termasuk fungsi proses struktur organisasi formal, informal, ukuran dan indikator pengendalian, proses penyempurnaan dan rekayasa, proses bisnis serta pelayanan publik.
5. Pembelajaran organisasi. Yang mempunyai aktivitas, yaitu penyelesaian masalah secara sistematis, pengujian pendekatan baru, belajar dari pengalaman masa lalu, belajar dari praktik yang terbaik, dan transfer pengetahuan secara cepat dan efisien ke seluruh organisasi.

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, dan juga tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya Wibowo, (2017). Sementara menurut Samsuddin, (2018), bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Demikian pula pendapat dari Busro, (2020), yang mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi/perusahaan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati bersama. Sedangkan indikator kinerja karyawan menurut Mathis & Jackson (2006) dalam Arilaha & Nurfadillah, (2018) adalah sebagai berikut: (1) Kuantitas, (2) Kualitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Kehadiran, (5) Kemampuan bekerja sama.

3. Metode

3.1 Lokasi dan Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Malili Kecamatan Malili, Kabupaten Luwu Timur Sulawesi Selatan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif dan pendekatan kuantitatif.

3.2 Jenis Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil observasi, kuesioner dan wawancara langsung dengan pimpinan dan karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Malili. Data sekunder diperoleh

dari dokumen-dokumen yang ada dalam perusahaan dan juga dari jurnal atau karya ilmiah yang mendukung dalam penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Malili berjumlah 35 orang. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode sensus atau sampling jenuh di mana semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2015). Jadi jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti sebanyak 35 responden yang merupakan karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Malili.

3.4 Indikator Pengukuran Variabel

Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk variable *knowledge mangement* terdiri dari: (1). Identifikasi pengetahuan, (2). Penciptaan pengetahuan, (3) Berbagi pengetahuan, dan (4). Penggunaan pengetahuan, sedangkan untuk variabel kinerja karyawan, terdiri dari: (1) Kuantitas, (2) Kualitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Kehadiran, (5) Kemampuan bekerja sama. Skala yang digunakan yaitu skala likert, sementara teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana.

4. Hasil Analisis dan Pembahasan

4.1 Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas untuk konstruk *knowledge management* dan kinerja karyawan tersaji pada tabel 1.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel *Knowledge Management*

Item Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Item 1	0,495	0,344	Valid
Item 2	0,413	0,344	Valid
Item 3	0,584	0,344	Valid
Item 4	0,406	0,344	Valid
Item 5	0,542	0,344	Valid
Item 6	0,520	0,344	Valid
Item 7	0,552	0,344	Valid
Item 8	0,539	0,344	Valid
Item 9	0,596	0,344	Valid
Item 10	0,625	0,344	Valid
Item 11	0,556	0,344	Valid
Item 12	0,641	0,344	Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan pengujian instrument yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item yang berjumlah 12 item pernyataan pada variabel *knowledge management* dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Y

Item Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Item 1	0,495	0,344	Valid
Item 2	0,565	0,344	Valid
Item 3	0,689	0,344	Valid
Item 4	0,593	0,344	Valid
Item 5	0,514	0,344	Valid
Item 6	0,550	0,344	Valid
Item 7	0,473	0,344	Valid
Item 8	0,568	0,344	Valid
Item 9	0,564	0,344	Valid
Item 10	0,512	0,344	Valid
Item 11	0,630	0,344	Valid
Item 12	0,640	0,344	Valid
Item 13	0,476	0,344	Valid
Item 14	0,546	0,344	Valid
Item 15	0,477	0,344	Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan pengujian instrument yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item yang berjumlah 15 item pernyataan pada variabel *knowledge management* dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel.

4.2 Hasil Uji Realibilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variable dan variable Y dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60.

Tabel 3
Hasil Uji Realibilitas Variabel Knowledge Management dan Kinerja

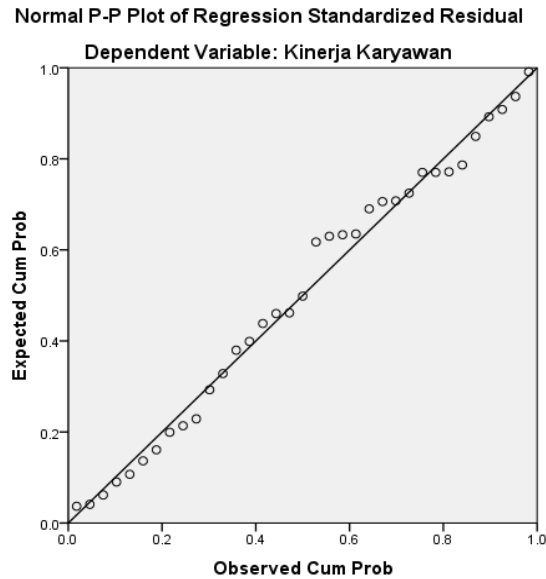
Variabel	Cronbach's Alpha	Cut off	Keterangan
Knowledge Management	0.776	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.833	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

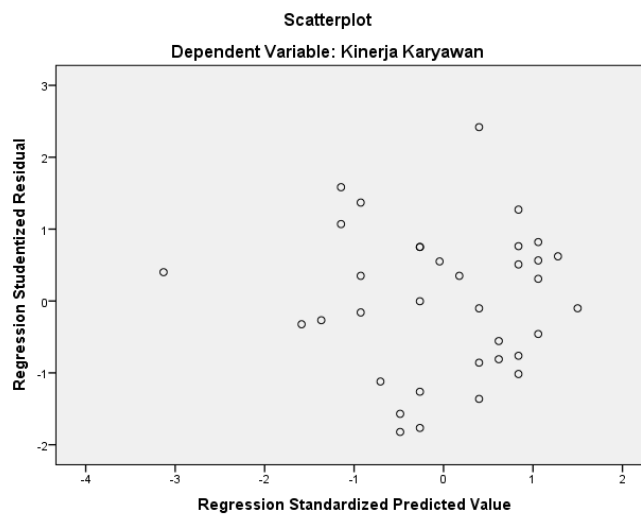
Pada gambar 1 memperlihatkan Grafik P-Plot yang menunjukkan penyebaran data mengelilingi arah diagonal. sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.



Gambar 1. Grafik P-Plot
Sumber: Data diolah, 2022

4.3.2 Uji Heterokedastisitas

Gambar 2 memperlihatkan grafik scatterplot yang menunjukkan penyebaran data tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.



Gambar 2. Grafik Scatterplot
Sumber: Data diolah, 2022

4.4 Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan tabel 5 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,221 > 2,034$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Management* Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Malili. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Tabel 5
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel	B	t- hitung	t-tabel	Sig.
(Constant)	23.989	3,120		0,004
<i>Knowledge Management</i> (X)	0,796	5,221	2,034	0,000

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

4.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 6, dapat dilihat pada kolom *R Square* dengan nilai sebesar 0,452 atau 45,2%. Sehingga mengartikan bahwa *Knowledge Management* berkontribusi dengan tingkat persentase sebesar 45,2% terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Malili. Sedangkan sisanya 54,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti pada penelitian ini.

Tabel 6
Hasil Uji Determinasi (R^2)
Model Summary

R	R Square	Adjust R Square	Std. Erroe of the estimate
0,637	0,457	0,436	4,035

Sumber: data diolah, 2022

4.6 Pembahasan

Setelah dilakukan pengujian secara parsial mengenai pengaruh *knowledge management* dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Malili. Sehingga dapat dibuktikan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Malili. Hal ini dapat juga dimaknai bahwa semakin baik penerapan *Knowledge Management* semakin baik pula kinerja yang dihasilkan, sebaliknya jika penerapan *Knowledge Management* kurang baik maka semakin buruk pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini menguatkan pendapat Andra dkk, (2018) yang menjelaskan bahwa dengan tersedianya pengetahuan, karyawan tidak hanya akan memiliki wawasan yang luas dan perspektif yang didapat tidak hanya sebatas ruang lingkup pekerjaannya saja, tetapi lebih menyeluruh mengenai permasalahan-permasalahan yang ada di skala korporasi. Untuk itulah sangat penting bagi setiap organisasi untuk harus dapat belajar, mengingat, dan bertindak berdasarkan pengetahuan *know-how* yang tersedia (Tung, 2018).

Knowledge Management sangat berperan penting terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan pada sebuah organisasi. Hal ini menandakan bahwa dengan implementasi *knowledge management* yang baik dari karyawan pada bidang pekerjaan masing-masing maka dapat menghasilkan bahkan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga sebesar apapun masalah yang dihadapi tidak akan menjadi hambatan penyusutan kinerja bagi para karyawan. Karenanya, pengembangan *knowledge management* secara terus menerus sangat perlu dipertahankan oleh tiap-tiap karyawan yang merupakan jantung dari sebuah organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Ferdian & Devita, (2020) yang mengemukakan bahwa *Knowledge Management* memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Senada dengan hasil temuan (Hasbi dan Muhammad, (2020) yang menyatakan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian halnya dengan temuan Harmen, (2018), mengemukakan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan temuan Ariyanto, (2019) yang menyatakan bahwa *Knowladge Management* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. Simpulan, Keterbatasan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Management* Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Malili. Hal ini menandakan bahwa semakin baik penerapan *Knowledge Management* maka semakin baik pula kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Malili, sebaliknya jika penerapan *knowledge management* buruk maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Untuk itu pihak pimpinan dan karyawan sebaiknya selalu berupaya meningkatkan pengetahuan khususnya seputar bidang atau posisi masing-masing dalam perusahaan.

Selain itu, langkah yang dapat dilakukan adalah dengan memperbanyak proses *information sharing* sesama karyawan mengenai hambatan-hambatan yang ditemui di luar maupun di dalam perusahaan. Pihak manajerial atau masing-masing kepala divisi juga perlu memperhatikan dan memahami kapasitas kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sebelum mengamanatkan tanggungjawab yang lebih besar. Untuk menghindari penurunan kinerja karyawan, maka perlu secara reguler memberikan pemahaman terhadap masing-masing karyawan atau dengan mengikutsertakan dalam pelatihan yang menggunakan metode *on the job training* (OJB) agar lebih memudahkan dalam memahami Tupoksi masing-masing.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini, yakni Jumlah responden yang masih kurang representatif karena hanya berjumlah 35 orang. Sementara jumlah variable yang diteliti hanya dua variabel, sehingga belum banyak memberikan gambaran tentang faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, sebagian responden masih kurang memahami setiap pernyataan pada kuesioner yang diajukan oleh peneliti. Maka dari itu, disarankan untuk peneliti selanjutnya, sebaiknya menambahkan variable serta jumlah respondennya agar dapat mengungkap lebih jauh terkait faktor-faktor apa saja yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Referensi

- Andra, R. Syafitri & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61 (2), 30–37.
- Arilaha, M. . & F. N. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja

Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Manajemen Sinergi (JMS)*, 6 (1), 1–20.

- Ariyanto, R. (2019). *Pengaruh Knowledge Management, Commitment Organization dan Corporate Reputation terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Kol. Abudjani Bangko [Tesis]*. Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.
- Busro. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada.
- Fahmi, I. (2015). *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Falah, A. S. N., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan (Studi pada Karyawan PT S e m e n Indon e sia P e r s e r o Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(4), 192–198.
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 187–193.
- Harmen, H. & M. . D. (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei pada Kantor Direksi Tanjung Morowa). *Jurnal Konsep Bisnis & Manajemen*, 4 (2), 114–129.
- Hasbi, A, Ahmad AB, & M. (2020). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan Perhotelan di Sulawesi Selatan. *Kawitara*, 10 (2), 199–220.
- Nawawi, I. (2012). *Manajemen Pengetahuan (knowledge management)*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Tung, K. Y. (2018). *Memahami Knowledge Management*. Jakarta: PT. Indeks.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (12th ed.). Depok: Rajawali Pers.
- Winarto, W. W. A. (2020). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Peningkatan Kinerja Umkm Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Moderasi. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(2), 141–157.

Penulis Korespondensi

Khaerana dapat dihubungi melalui: khaerana.itowotu@gmail.com