

Analisis Implementasi *Knowledge Management* dan hubungannya dengan karakteristik karyawan pada Perumdam Waemami Luwu Timur .

Khaerana¹, Erwina²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andi Djemma

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis persepsi penerapan *knowledge management* dan menganalisis hubungannya dengan karakteristik karyawan pada Perumdam Waemami Luwu Timur. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional yang menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner dan wawancara. Sampel pada penelitian ini berjumlah 97 orang karyawan Perumdam Waemami Luwu Timur. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis korelasi dengan menggunakan chi-square. Tools yang digunakan yaitu SPSS. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Perumda Waemami Kabupaten Luwu Timur diperoleh bahwa penerapan atau implementasi dari *knowledge management* berdasarkan persepsi karyawan yaitu sudah baik. Indikator dengan nilai rata-rata skor terendah yakni kemampuan menyerap. Sedangkan indikator dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu indikator berbagi pengetahuan atau *knowledge sharing*. Karakteristik responden yang memiliki hubungan dengan penerapan *knowledge management* yakni usia, sedangkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja tidak memiliki hubungan dengan penerapan *knowledge management* pada Perumda Waemami Kabupaten Luwu Timur.

Kata Kunci: *knowledge management*; *knowledge sharing*, karakteristik karyawan

Copyright (c) 2023

✉ Corresponding author :

Email Address : khaerana@unanda.ac.id

PENDAHULUAN

Era disrupsi membawa berbagai perubahan dalam seluruh tatanan kehidupan manusia, termasuk dalam bidang manajemen. Sehingga menjadi tantangan tersendiri bagi sebuah organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, salah satunya adalah Sumber daya manusia (SDM). Sebagaimana telah kita ketahui bahwa SDM dalam sebuah organisasi merupakan motor penggerak dalam mewujudkan visi, misi serta tujuan organisasi. Untuk itu peningkatan kualitas SDM menjadi salah satu aspek penting dan harus mendapatkan perhatian khusus bagi pihak manajemen, mengingat perkembangan teknologi informasi secara terus menerus mengalami perubahan, yang tentu saja mengubah cara kerja manusia, maka sangat penting untuk selalu meng-upgrade ilmu pengetahuan dan skill yang dimiliki oleh setiap individu. Karyawan sebagai individu yang bekerja pada sebuah organisasi atau perusahaan selalu dituntut untuk beradaptasi atas setiap perubahan yang terjadi agar dapat mendukung pencapaian kinerja yang maksimal, baik secara individu maupun organisasi. Sebagaimana diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/ sekelompok orang setelah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai

tujuan organisasi. Baik buruknya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya adalah knowledge management.

Knowledge management adalah serangkaian proses penciptaan, pengkomunikasian dan penerapan knowledge perusahaan/ organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan (Harmen, 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 (Khaerana, 2022). Kunci keberhasilan dalam management pengetahuan adalah untuk memberikan fasilitas seorang, pengakuan dan kredit tiap orang bahwa sangat ahli dibidangnya masing-masing serta memanfaatkan keahlian (pengetahuan) mereka untuk kesuksesan bisnis (Amri et al, 2022). 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 (Tung, 2018). Terdapat 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, dan lain sebagainya, dan (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 (Tung, 2018). Adapun indikator dari knowledge management adalah: (1) Akses pada informasi, (2) Refleksi, (3) Kemampuan Menyerap, (4) Kemampuan Belajar, dan (5) Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing) (Nawawi, 2012).

Permasalahan kinerja karyawan merupakan permasalahan klasik yang kerap ditemui dalam organisasi, baik itu organisasi pemerintahan maupun organisasi publik. Demikian halnya pada Perumda Waemami Kabupaten Luwu Timur, di mana menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh berbagai macam faktor. Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan mengindikasikan bahwa penerapan knowledge management belum sepenuhnya dijalankan dengan maksimal. Dalam hal knowledge management adalah sharing pengetahuan yang belum sepenuhnya dilakukan, karena hanya beberapa karyawan saja yang mampu mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilannya, sedangkan sebagian lainnya masih belum mampu beradaptasi dengan berbagai penggunaan aplikasi komputer dalam penyelesaian pekerjaannya, mereka masih bergantung pada rekan kerja mereka.

Didasarkan pada permasalahan diatas sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang analisis penerapan knowledge management dan hubungannya dengan karakteristik karyawan pada Perumda Waemami Kabupaten Luwu Timur.

METODOLOGI

Metode pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner disebar dengan dua cara yakni dengan bertemu langsung dengan responden dan beberapa melalui google form. Selain kuesioner, pengumpulan data juga dilakukan dengan cara wawancara. Sampel pada penelitian ini berjumlah 97 karyawan pada Perumda Waemami Kabupaten Luwu Timur. Teknik sampling yang digunakan yaitu incidental/aksidental sampling yaitu pengambilan sampel secara kebetulan dan cocok sebagai responden dalam penelitian. Pada penelitian ini, untuk mendapatkan hasil penelitian digunakan analisis korelasi chi-square dan analisis deskriptif. Analisis chi-square digunakan untuk melihat hubungan karakteristik responden yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja terhadap knowledge management. Sedangkan Analisis deskriptif yaitu analisis yang menggambarkan atau mendeskripsikan suatu keadaan. Analisis deskriptif dilakukan untuk

melihat gambaran sebaran jawaban responden akan knowledge management. Berikut adalah rumus analisis deskriptif dalam penelitian ini yaitu:

Rentang skala = $Skor\ maksimal(5) - Skor\ minimal(1) / jumlah\ skala\ (5) = 0,8$ dengan range sebagai berikut:

Tabel 1: Range persepsi responden

Range	Keterangan
1.00-1.80	Sangat Tidak Setuju/Sangat tidak baik/sangat tidak sesuai
1.81-2.60	Tidak setuju/tidak baik/tidak sesuai
2.61-3.40	Cukup setuju/cukup baik/cukup sesuai
3.41-4.20	Setuju/Baik/Sesuai
4.21-5.00	Sangat setuju/sangat baik/sangat sesuai

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Penetapan Knowledge Management

Analisis implementasi knowledge management pada Perumda Waemami Kabupaten Luwu Timur menggunakan 5 dimensi atau indikator. Adapun indikator dari knowledge management menurut Nawawi (2012) adalah: (1) Akses pada informasi, (2) Refleksi, (3) Kemampuan Menyerap, (4) Kemampuan Belajar, dan (5) Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing). Analisis persepsi karyawan tentang implementasi knowledge management dapat dilihat pada tabel 2,3,4,5,6 dan 7 berikut.

Tabel 2. Analisis persepsi *knowledge management* untuk indikator akses pada informasi

No	Pernyataan	Rataan Skor	Keterangan
1	Karyawan mendapatkan akses informasi/ pengetahuan dengan mudah dari dalam perusahaan	4.20	Setuju
2	Karyawan mendapatkan akses informasi/ pengetahuan dari eksternal perusahaan	4.02	Setuju

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan table 2 diatas, dapat dilihat bahwa dua pernyataan memiliki nilai pada range setuju. Artinya bahwa akses informasi atau pengetahuan mudah untuk di dapatkan karyawan baik dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal) perusahaan pada Perumda Waemami Kabupaten Luwu Timur. Akses informasi atau pengetahuan paling mudah diperoleh karyawan yang bersumber dari internal perusahaan yakni pada Perumda Waemami Kabupaten Luwu Timur. Akses informasi dari dalam perusahaan dapat melalui teknologi yang digunakan, pengetahuan personal dari karyawan maupun dari standar operasional prosedur dari pekerjaan itu sendiri. Berbeda dengan akses informasi atau pengetahuan yang bersumber dari luar lebih dominan diperoleh melalui teknologi informasi. Namun, sebuah pendapat yang dikemukakan oleh Sa'adah dan Susanta (2017) menyatakan bahwa tersedianya bahan ajar atau knowledge pada memori perusahaan, tidak serta merta dapat mendorong minat belajar karyawan. Hal ini dapat terjadi karena dua faktor yaitu, yang pertama, knowledge yang tersedia kurang sesuai pembagian tugas sehari-hari dari para pekerja. Yang kedua, karyawan tidak memiliki motivasi untuk belajar menyerap knowledge secara mandiri. Novitasari *et al* (2021) mengemukakan bahwa Kapabilitas manajemen pengetahuan yang diwakili oleh proses memperoleh informasi yang berharga berkontribusi untuk memberikan landasan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja inovasi organisasi. Proses memperoleh pengetahuan adalah salah satunya anteseden yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja inovasi. Oleh karena itu, perhatian harus diberikan membangun dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk memperoleh pengetahuan dan

memperbaruinya terus-menerus. Sebagaimana yang dikemukakan Tung (2018) bahwa *knowledge management* sebagai proses yang terintegrasi, yaitu rangkaian yang memuat proses yang berulang yakni penangkapan dan penciptaan pengetahuan, diseminasi dan berbagi pengetahuan serta akuisisi dan aplikasi pengetahuan. Selain itu, Nawawi (2012) menegaskan bahwa dalam pengembangan pengetahuan dalam organisasi perlu memperhatikan koleksi dari berbagai hal yang berhubungan dengan kebutuhan pengetahuan dalam organisasi, pengetahuan yang berasal dari internal dan eksternal organisasi perlu difilter, mana yang dapat diaplikasikan dan mana yang masih harus disesuaikan atau pun yang harus ditinggalkan atau tidak dipakai.

Tabel 3. Analisis persepsi *knowledge management* untuk indicator refleksi

No	Pernyataan	Rataan Skor	Keterangan
1	Karyawan mendapatkan pembelajaran dari pengalaman masa lalu	4.00	Setuju
2	Karyawan selalu melakukan introspeksi dari kesalahan-kesalahan sebelumnya	4.24	Sangat Setuju

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan table 3 diatas, dapat dilihat bahwa dua pernyataan memiliki nilai pada range setuju dan sangat setuju. Untuk pernyataan karyawan mendapatkan pembelajaran dari pengalaman masa lalu berada pada range setuju artinya bahwa implementasi pengalaman di masa lalu baik sehingga karyawan mampu mendapatkan pembelajaran untuk masa depan. Selain itu, introspeksi atas kesalahan-kesalahan sebelumnya sangat sering dilakukan oleh karyawan pada pada Perumda Waemami Kabupaten Luwu Timur, hal ini dapat dibuktikan dengan sebaran jawaban pada range sangat setuju. Pengembangan pengetahuan harus dilandasi dengan kesadaran untuk mengetahui sesuatu yang tidak diramlkan sebelumnya, sehingga setiap individu perlu menyerap pengetahuan dari anggota organisasi maupun belajar dari pengalaman anggota organisasi serta pengalaman organisasi itu sendiri (Nawawi, 2012)

Tabel 4. Analisis persepsi *knowledge management* untuk indicator kemampuan menyerap

No	Pernyataan	Rataan Skor	Keterangan
1	Karyawan mampu menyerap setiap informasi / pengetahuan yang diperoleh	4.15	Setuju
2	Karyawan mampu melaksanakan instruksi/ arahan yang berikan oleh atasan	4.25	Sangat Setuju

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan table 4 diatas, dapat dilihat bahwa dua pernyataan memiliki nilai pada range setuju dan sangat setuju. Karyawan setuju bahwa mereka mampu menyerap setiap informasi atau pengetahuan yang diperoleh. Selain itu, karyawan pada Perumda Waemami Kabupaten Luwu Timur juga sangat mampu melaksanakan instruksi/arahan yang diberikan oleh atasan. Sebuah penelitian yang dilakukan Amin dan Alam (2018) menemukan bahwa kapasitas sumberdaya manusia yang tinggi yang dimiliki organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan . Kemampuan mengasimilasikan *knowledge* baru bergantung pada kenyataan apakah individu-individu telah memiliki *knowledge* yang berkaitan dengan informasi yang baru diterima sehingga memungkinkan karyawan untuk memahami dan menyerap informasi yang selanjutnya meningkatkan kemampuan penyerapan *knowledge* melalui media dan secara proaktif memberikan informasi dan pengalaman kepada orang lain yang relevan dengan bidang kompetensi karyawan saat ini. (Nawawi, 2012).

Tabel 5. Analisis persepsi *knowledge management* untuk indikator kemampuan belajar

No	Pernyataan	Rataan Skor	Keterangan
1	Karyawan mampu meningkatkan pengetahuan yang diperoleh dari proses pelatihan yang diikuti	4.26	Sangat Setuju
2	Karyawan mampu meningkatkan pengetahuan yang diperoleh dari pihak/ sumber lain	4.07	Setuju

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan table 5, range jawaban responden berada pada sangat setuju dan juga setuju. Pengembangan SDM pada Perumda Waemami Kabupaten Luwu Timur dilakukan dengan berbagai cara salah satunya melalui pelatihan. Karyawan sangat mampu meningkatkan pengetahuan yang diperoleh dari proses pelatihan yang diikuti baik pelatihan yang diadakan oleh Perumda Waemami Kabupaten Luwu Timur maupun pelatihan eksternal. Selain pelatihan, sumber pengetahuan dari karyawan banyak, dan mereka setuju bahwa mereka mampu meningkatkan pengetahuan yang diperoleh dari pihak lain. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Wilson (2012) bahwa pelatihan akan memberi manfaat bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri dalam rangka peningkatan produktivitas, stabilitas dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah. Selain itu peningkatan pengetahuan yang diperoleh karyawan dalam proses pelatihan dapat menjadi dasar bagi seseorang untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi di perusahaan. Menurut Nisa et al. (2016) dalam mencapai tujuan yang diharapkan, diperlukan SDM sebagai faktor strategis dalam seluruh kegiatan organisasi yang berfungsi sebagai penentu arah kebijakan dan kinerja organisasi.

Tabel 6. Analisis persepsi *knowledge management* untuk indikator berbagi pengetahuan (knowledge sharing)

No	Pernyataan	Rataan Skor	Keterangan
1	Karyawan mampu untuk berbagi informasi/ pengetahuan yang diperoleh dari berbagai sumber dengan sesama rekan kerja	4.26	Sangat Setuju
2	Karyawan mampu berbagi pengalaman dengan sesama rekan kerja	4.29	Sangat Setuju

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan table 6 di atas, dapat dilihat bahwa dua pernyataan memiliki nilai pada range sangat setuju setuju. Karyawan pada Perumda Waemami Kabupaten Luwu Timur sangat mampu untuk berbagi informasi/pengetahuan yang diperoleh dari berbagai sumber dengan sesama rekan kerja. Karyawan juga sangat mampu berbagi pengalaman dengan sesama rekan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad dan Muhamad (2020) mengemukakan bahwa Proses *transferred knowledge management* melalui *personal knowledge* yang didapatkan melalui pengalaman pribadi karyawan. Proses transfer pengetahuan melalui *job procedure* serta dalam bentuk penerapan SOP pada masing-masing bidang pekerjaan. Seperti yang dikemukakan Nawawi (2012) bahwa berbagi pengetahuan antara individu berfokus pada upaya bagaimana agar memungkinkan terjadi komunikasi antara karyawan di dalam organisasi dan menetapkan lingkungan yang paling kondusif untuk kreatif. Kemudian Nawawi (2012) juga menambahkan bahwa berbagi pengetahuan tidak sekedar mentransmisi dan menyerap pengetahuan dari satu pihak kepada pihak lain, tetapi lebih kepada terjadinya peningkatan

kemampuan organisasi untuk melakukan sesuatu, yang berarti berguna pada peningkatan nilai organisasi.

Tabel 7. Analisis persepsi *knowledge management* pada karyawan perumda waemai kabupaten luwu timur

No	Pernyataan	Rataan Skor	Keterangan
1	Akses dan informasi	4.11	Setuju
2	Refleksi	4.12	Setuju
3	Kemampuan menyerap	4.02	Setuju
4	Kemampuan belajar	4.16	Setuju
5	Berbagi pengetahuan (<i>knowledge sharing</i>)	4.27	Sangat Setuju
Rata-Rata		4.13	Setuju

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 7, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4.13 dengan kategori setuju. Indikator dengan nilai rata-rata skor terendah yakni kemampuan menyerap. Sedangkan indikator dengan nilai tertinggi yaitu indikator berbagi pengetahuan atau *knowledge sharing*. Sebagaimana yang dikemukakan Tung (2018) bahwa proses berbagi pengetahuan ke sejumlah unit bisnis dalam organisasi merupakan aspek penting dalam *knowledge management* oleh karena itu penerima pengetahuan ini diharapkan dapat menerima dan menerapkan pengetahuan yang disediakan oleh sumber pengetahuan.

Hubungan karakteristik karyawan dengan Knowledge Management

Karakteristik karyawan pada penelitian ini ada empat yaitu jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia dan lama bekerja. Keempat karakteristik tersebut akan dilihat hubungannya dengan implementasi *knowledge management* pada Perumda Waemami Kabupaten Luwu Timur dengan menggunakan analisis korelasi yakni *chi-square*. Dikatakan memiliki hubungan jika nilai *pearson chi-square* berada dibawah 0.05, sedangkan jika nilai *pearson chi-square* berada diatas 0.05 maka dinyatakan tidak memiliki hubungan. Adapun hasil dari analisis *chi-square* dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil analisis *chi-square* antara karakteristik karyawan dengan implementasi *knowledge management* pada Perumda Waemami Kabupaten Luwu Timur

No	Karakteristik Responden	Pearson <i>Chi-square</i>	Keterangan
1	Jenis Kelamin	0.257	Tidak ada hubungan
2	Pendidikan Terakhir	0.685	Tidak ada hubungan
3	Usia	0.012	Ada hubungan
4	Lama Bekerja	0.585	Tidak ada hubungan

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa dari empat karakteristik responden yakni jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia dan lama bekerja terdapat tiga karakteristik responden yang tidak memiliki hubungan dengan implementasi *knowledge management* pada Perumda Waemami Kabupaten Luwu Timur. Ketiganya yakni jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

Jenis kelamin yakni laki-laki dan perempuan pada implementasinya tidak berkaitan dengan penerapan *knowledge management* pada Perumda Waemami Kabupaten Luwu Timur. Begitu pula dengan pendidikan terakhir dan lama bekerja. Berbeda dengan usia, pada Perumda Waemami Kabupaten Luwu Timur usia memiliki hubungan dengan implementasi manajemen pengetahuan. *Knowledge* adalah sesuatu yang di dapatkan melalui pembelajaran dimana faktor mempengaruhi faktor dari dalam seperti motivasi dan faktor dari luar berupa

informasi atau maklumat yang diketahui serta di sadari oleh seseorang (Adzima dan Sjahrudin, 2019)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Perumda Waemami Kabupaten Luwu Timur diperoleh bahwa penerapan atau implementasi dari *knowledge management* berdasarkan persepsi karyawan yaitu sudah baik. Indikator dengan nilai rata-rata skor terendah yakni kemampuan menyerap. Sedangkan indikator dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu indikator berbagi pengetahuan atau *knowledge sharing*. Karakteristik responden yang memiliki hubungan dengan penerapan *knowledge management* yakni usia, sedangkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja tidak memiliki hubungan dengan penerapan *knowledge management* pada Perumda Waemami Kabupaten Luwu Timur.

Referensi :

- Adzima, F. Sjahrudin, H. (2019). Pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 1(1), 56-68
- Amin, M. H., & Alam, S. (2018). Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Konsekuensinya Pada Kinerja Karyawan.
- Amri, A., Erwina, E., Bakhtiar, B., & Masni, M. (2022). Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Palopo. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 5(1), 27-33.
- Harmen, H. (2018). Pengaruh Talent Management dan *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morowa). *Konsep Bisnis dan Manajemen*. 4(2): 114-127
- Hasbi, A., & Ab, A. (2020). Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan Perhotelan di Sulawesi Selatan. *Journal Ilmiah Sosial dan Humaniora*, 10, 199-220.
- Khaerana, K. (2022). Peran *Knowledge Management* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 255-264.
- Nawawi, Ismail. (2012). *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Nisa, R.C., Astuti, E.S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2), 141-148.
- Novitasari, D., Hutagalung, D., Amri, L. H. A., Nadeak, M., & Asbari, M. (2021). Kinerja Inovasi Di Era Revolusi Industri 4.0: Analisis *Knowledge-Oriented Leadership* Dan Kapabilitas Manajemen Pengetahuan. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(4), 1245-1260.
- Sa'adah, M. N., & Nugraha, H. S. (2017). Analisis Penerapan *Knowledge Management* pada PT Telkom Indonesia (Persero) Divre IV Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 433-440.
- Tung K. Yao. (2018). *Memahami Knowledge Management*. Jakarta: PT. Indeks.
- Wilson, B. (1012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakart: Erlangga