



## **Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan**

### ***Influence of Knowledge Management, Skills and Attitudes Toward Employee Performance***

**Abdul Latief<sup>1)</sup>, Nurlina<sup>1)</sup>, Eko Medagri<sup>1)</sup> & Agung Suharyanto<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: 28 Pebruari 2019; Disetujui: 20 Juli 2019; Dipublish: 01 Desember 2019

#### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap secara simultan dan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Langsa. Penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara I Langsa, 83 karyawan telah disurvei secara random sebagai responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Dari analisis data diperoleh persamaan regresi  $Y = 1,042 + 0,132X_1 + 0,220X_2 + 0,391X_3$ . Selanjutnya dari hasil analisis maka diketahui nilai t hitung 1,665 > t tabel 1,664 dan nilai t sig. 0,041 < 0,05 yang artinya bahwa variabel Manajemen Pengetahuan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel Keterampilan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,267 > t tabel 1,664 dan nilai t sig. 0,026 < 0,05 yang berarti bahwa variabel Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dan untuk variabel Sikap diperoleh nilai t hitung sebesar 4,335 > t tabel 1,664 dan nilai t sig. 0,00 < 0,05 yang berarti bahwa variabel Sikap berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara I Langsa dimana diketahui nilai F hitung 25,477 > 3,29.

**Kata kunci:** Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap, Kinerja

#### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of Knowledge, Skills and Attitudes Management simultaneously and partially on the Employee Performance of PT. Langsa Plantation Nusantara I. This research was conducted at the Head Office of PT. Langsa Perkebunan Nusantara I, the study was conducted for two months. 83 employees were surveyed randomly as respondents. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. From the data analysis obtained the regression equation  $Y = 1,042 + 0,132X_1 + 0,220X_2 + 0,391X_3$ . Furthermore, from the results of the analysis it is known that the value of t arithmetic is 1.665 > t table 1.664 and the value of t sig. 0.041 < 0.05, which means that the Knowledge Management variable influences employee performance variables. While for the Skill variable, the value of t arithmetic is 2.267 > t table 1.664 and the value of t sig. 0.026 < 0.05 which means that the Skill variable has a significant effect on employee performance variables. And for the Attitude variable obtained t count value of 4.335 > t table 1.664 and t value sig. 0.00 < 0.05 which means that the attitude variable has a significant effect on employee performance variables. Knowledge, Skills and Attitudes Management simultaneously has a significant effect on employee performance at the Head Office of PT. Langsa Perkebunan Nusantara I where F count value is 25,477 > 3,29.*

**Keywords:** Knowledge, Skills and Attitudes, Performance

**How to Cite:** Latief, A. Nurhalina, Medagri, E. & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 11 (2): 173-182.

\*Corresponding author:

E-mail: [abdullatief@usma.ac.id](mailto:abdullatief@usma.ac.id)

ISSN [2085-482X](#) (Print)

ISSN [2407-7429](#) (Online)

## PENDAHULUAN

Dalam era persaingan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang dimulai pada awal tahun 2016 ini, menuntut perusahaan untuk dapat mengambil keputusan dan strategi yang cepat dan tepat dalam persaingan globalisasi di lingkungan industri yang semakin kompetitif. Persaingan bisnis yang semakin mendunia (global) dan tajam menuntut perusahaan harus memiliki modal intelektual yang kuat dan menganut sistem terbuka (*open system*). Organisasi atau perusahaan yang mengadopsi sistem terbuka akan cepat merespon keinginan dan kebutuhan para pemangku kepentingan. Perusahaan yang tidak menanggapi para pemangku kepentingannya akan mereka tinggalkan, sehingga perusahaan akan sulit mempertahankan kelangsungan hidupnya apalagi bertumbuh.

Manajemen pengetahuan merupakan salah satu faktor penting pada abad 21 ini mencapai keefektif manajemen karir manajerial dalam mengidentifikasi dan mentransfer pengetahuan Sumber Daya Manusia dalam menjalankan kegiatan perusahaan dengan menyelesaikannya tepat waktu serta memiliki karyawan yang kreatif dan inovatif membawa perusahaan berkinerja unggul. Keseimbangan antara teknologi dan Sumber Daya Manusia yang berkompetensi untuk menjalankannya,

sehingga dapat dibayangkan jika suatu perusahaan yang memiliki peralatan dan teknologi serba canggih, namun kompetensi Sumber Daya Manusia tidak memadai dan tidak mampu maka dapat dipastikan akan berkebat fatal. Berbeda dengan peran Sumber Daya Manusia masa lalu yang kurang aktif dan terkesan pasif, maka peran Sumber Daya Manusia masa kini harus proaktif serta harus memiliki kepercayaan dari perusahaan sehingga perasaan dan perilaku dari Sumber Daya Manusia yang baik membuat sikap kerja dalam perusahaan akan menjadi lebih nyaman dalam menjalankan proses organisasi sesuai dengan *Standar Operating Procedure (SOP)*.

Pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan mendatangkan kepuasan maka akan berpengaruh pada kinerja, apabila suatu pekerjaan dilakukan berdasarkan *skill* (keterampilan) maka bukan hal yang tidak mungkin suatu kinerja karyawan yang baik akan tercipta, sehingga dengan sendirinya tercipta pula suatu produktivitas organisasi yang baik (Ritonga, 2015; Siregar, 2016; Sarunaha, 2017; Latief, 2018; Kadir, 2018). Hal ini pengelolaan keterampilan (keahlian) karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik itu tanggung jawab dari seorang manajer Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi adapun fungsi dari

pentingnya pengelolaan skill manajer Sumber Daya Manusia menurut Bangun, W (2012) adalah (1) perubahan teknologi (2) spesialisasi pekerjaan (3) Tuntutan sriat pekerja (4) Kemampuan karyawan yang ada sekarang (5) Tersedianya calon karyawan yang ada (6) Kesenjangan pengetahuan dan kemampuan antar karyawan, dan (7) Kebutuhan kebutuhan psikologis dan sosial dari pekerjaan.

Sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang dan organisasi, sikap lebih spesifik daripada nilai dan bersifat permanen karena cara orang mempersepsi dan menghayari pekerjaannya sering berubah seiring waktu. Misalnya, situasi kerja seseorang mungkin berubah disebabkan oleh transfer kerja atau karena promosinya diterima atau ditolak. Akibatnya, sikap kerjanya mungkin juga berubah.

Keunggulan bukan pada anugerah kelahiran, bukan IQ yang tinggi maupun talenta yang baik. Keunggulan para juara adalah sikap, bukan bakat. Sikap yang tepat merupakan aset terbesar pada diri seseorang karena pengaruhnya sangat besar bagi kinerja organisasi maupun perusahaan. Para pakar memperkirakan kesuksesan sebuah organisasi berasal dari 80 persen sikap dan 20 persen bakat

PT. Perkebunan Nusantara I Langsa merupakan salah satu BUMN Perkebunan untuk menghasilkan produk akhir berupa *Crude Plam Oil* (CPO) dan pengembangan tandang kosong sebagai Bio Diesel. Pada laporan kinerja tahunan 2014 (*jangka waktu berjalan*) dari tingkat kesehatan Perusahaan di tahun 2014 yang “Kurang Sehat” dengan total skor 56,10 hal ini mengalami penurunan jika dibandingkan pencapaian di tahun 2013 yang berhasil meraih predikat “Sehat A” dengan total skor 68,10, bahkan jauh menurun di bandingkan dengan tahun 2012 yang mencapai 76,60.

Direksi PT. Perkebunan Nusantara I Langsa mengharapkan agar nantinya karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara I lebih mampu dan terampil dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dilakukan karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan, keterampilan, etos kerja, disiplin dan sikap. Selain itu untuk menghasilkan nilai produksi perusahaan yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat, maka perusahaan harus mengoptimalkan sumber daya perusahaan dengan efektif dan efisien sesuai dengan *Standard Operating Procedure* (SOP) yang telah ditetapkan, agar mampu meningkatkan kinerja perusahaan serta bersaing dengan perusahaan global lainnya. Apabila tujuan tersebut tercapai

maka akan tercipta kinerja karyawan yang baik, hal ini tentunya akan berdampak positif pada produktivitas perusahaan.

Kebijakan perusahaan yang sesuai dengan visi dan misi yang berbasis pada *teamwork*, integritas dan inovasi pada dasarnya mendorong pemimpin perusahaan “bermimpi” dan menjalankan usaha dengan dasar “pembelajaran” agar mampu berinovasi secara tepat terus bertahan, bertumbuh dan berkinerja unggul. Sumber daya apapun yang dimiliki organisasi, tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi profesional tidak akan bisa dimobilisasi secara optimal. Dalam hal ini yang menjadi kepedulian besar ialah bahwa dalam “Ekonomi baru”, sumber daya manusia (SDM) merupakan pondasi baru penciptaan nilai. Begitu sebuah model ekonomi baru menjalar ke seluruh sistem ekonomi, maka ilmu manajemen yang baru diperlukan untuk mengelola sumber daya yang dimiliki secara efektif agar mampu meningkatkan kinerja perusahaan sehingga mampu bersaing secara global.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara I Langsa, baik yang berstatus Karyawan Pimpinan dan Karyawan Pelaksana. Pengambilan sampel

menggunakan metode *probability sampling* yaitu dengan cara *random sampling*, teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen. (Sugiyono, 2010). Ukuran sampel yang akan diambil, mengacu pada pendapat Slovin (Umar, 2005 dalam Suryana dan Oktaviani, 2006).

Ukuran populasi mengacu pada jumlah karyawan yang bekerja di kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara I yakni sebanyak 480 orang. Berdasarkan data jumlah karyawan tersebut maka jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 83 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan berupa observasi, interview dan kuesioner, dan penelitian kepustakaan. Jenis data yang digunakan berupa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 83 orang responden dengan pernyataan dalam kuesioner dibuat menggunakan skala 1-5 untuk mewakili pendapat dari responden. Nilai *skalalikert* tersebut adalah: Sangat Setuju (SS): 5, Setuju (S): 4, Kurang Setuju (KS): 3, Tidak Setuju (TS): 2, Sangat Tidak Setuju (STS): 1.

Metode Analisa data yang digunakan untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan rumus regresi linier berganda dengan menggunakan

bantuan SPSS Versi 20.0. Metode analisis data merupakan alat yang dipergunakan dalam memecahkan masalah. Menurut Sugiyono (2009) analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linier berganda pada penelitian.

Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = koefisien garis regresi

$X_1$  = Pengetahuan

Manajemen

$X_2$  = Keterampilan

$X_3$  = Sikap

Untuk dapat menguji hipotesis dilakukan uji parsial (uji t), uji simultan (Uji F) dan uji determinasi ( $R^2$ ). Menurut Kuncoro (2009:238) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi

variabel terikat, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Uji Simultan (Uji F) Menurut Kuncoro (2009) digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji Determinasi ( $R^2$ ), pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data penelitian dan dilakukan pengolahan data dengan bantuan di peroleh nilai coefficient regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 1 Koefisien Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,042	,341		3,058	,003
1					
Manajemen					
Pengetahuan (X1)	,132	,075	,167	1,665	,041
Keterampilan (X2)	,220	,097	,244	2,267	,026
Sikap (X3)	,391	,090	,430	4,335	,000

Sumber: data diolah SPSS (2016)

Dengan melihat tabel 1 pada kolom nilai *Unstandardized Coefficients* (B) didapat persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini adalah  $Y = 1,042 + 0,132X_1 + 0,220X_2 + 0,391X_3$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa jika Manajemen Pengetahuan ( $X_1$ ), Keterampilan ( $X_2$ ), Sikap ( $X_3$ ) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) akan konstan sebesar 1,042. Jika terjadi perubahan terhadap dimensi Manajemen Pengetahuan ( $X_1$ ) sebesar satu satuan dengan asumsi dimensi yang lain

konstan, maka kinerja. jika terjadi perubahan terhadap dimensi Keterampilan ( $X_2$ ) sebesar satu satuan dengan asumsi dimensi yang lain konstan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan positif sebesar 0,220. Dan jika terjadi perubahan terhadap Sikap ( $X_3$ ) sebesar satu satuan dengan asumsi dimensi yang lain konstan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan positif sebesar 0,391 karyawan (Y) akan mengalami kenaikan positif sebesar 0,132.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,701 <sup>a</sup>	,492	,472	,43769

Sumber: data diolah SPSS (2016)

Berdasarkan tabel 2 diketahui nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,492 atau 49,2%. Dari nilai  $R^2$  tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara I Langsa sebesar 49,2%, sedangkan sisanya 50,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa variabel Manajemen Pengetahuan secara parsial berpengaruh terhadap

Kinerja Karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,665 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,664 dengan tingkat signifikan 0,041 < 0,05 sehingga  $H_0$  diterima. Variabel ketrampilan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} = 2,267$ . Karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,267 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,664 dengan tingkat signifikan 0,026 < 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak, maka dapat diambil kesimpulan bahwa. Hal ini berarti perusahaan yakin dengan meningkatnya Keterampilan karyawan akan menambah kinerja mereka selama

menjadi karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Langsa.

Tabel 3 ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,642	3	4,881	25,477	,000 <sup>b</sup>
	Residual	15,134	79	,192		
	Total	29,776	82			

Sumber: data diolah SPSS (2016)

Variabel Sikap secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} = 4,335$ . Karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,335 > t_{tabel}$  sebesar 1,664 dengan tingkat signifikan  $0,00 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Hal ini berarti perusahaan yakin dengan meningkatnya Sikap karyawan ini akan menambah kinerja mereka selama menjadi karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Langsa.

Untuk pengujian secara simultan diperoleh hasil olahan data seperti pada tabel 3. diperoleh nilai F hitung yaitu sebesar 25,477 dan F tabel dengan ketentuan pada taraf signifikan ( $p_{value}$ ) = 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan  $df_1$  (*numerator*) =  $k-1$  atau  $4-1 = 3$  dan  $df_2$  (*demumerator*) =  $n-k$  atau  $83-4 = 79$  ( $k$  = jumlah variabel X dan Y) yaitu sebesar 2,72. Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} 25,477 > F_{tabel} 2,72$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ .

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan

variasi variabel digunakan hasil pengolahan dari *software SPSS* seperti yang ditunjukkan dalam table 4 diatas. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent sangat terbatas (Ghozali, 2006).

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,611 atau 61,1% artinya variabilitas variabel motivasi berwirausaha yang dapat dijelaskan oleh variabilitas minat berwirausaha dan pendidikan berwirausaha sebesar 61,1%, sedangkan sisanya 38,9%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara variabel minat berwirausaha dan pendidikan berwirausaha secara bersama-sama terhadap motivasi berwirausaha pada mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Samudra tingkat IV tahun 2018. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R)

sebesar 0,782 atau 78,2 % menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut secara simultan terhadap motivasi berwirausaha memiliki hubungan yang cukup erat. Sedangkan untuk

mengetahui apakah model yang dihasilkan baik atau tidak digunakan ANOVA sebagai alat analisis. Dimana hasil pengolahan data yang dihasilkan oleh software SPSS ditampilkan pada table 5 di bawah ini.

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,040	2	5,520	44,805	,000 <sup>b</sup>
	Residual	7,022	57	,123		
	Total	18,062	59			

Sumber: data diolah SPSS (2018)

Dalam tabel 5 ditunjukkan bahwa nilai F sebesar 44,805 dengan tingkat signifikan 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa model yang dihasilkan baik dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya, karena nilai sig 0,000 jauh lebih kecil dari  $(\alpha) = 0,05$ .

Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi motivasi berwirausaha pada mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Samudra tingkat IV tahun 2018. Nilai F sig sebesar 0,000, karena nilai F sig 0,000 < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa minat dan pendidikan berwirausaha secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi berwirausaha

## SIMPULAN

Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa seluruh variabel bebas yaitu variabel Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini

dibuktikan dengan hasil uji t setiap variabelnya dengan memperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikansi < 0,05.

Secara keseluruhan variabel bebas yang terdiri dari Manajemen Pengetahuan ( $X_1$ ), Keterampilan ( $X_2$ ), Sikap ( $X_3$ ), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil  $F_{hitung} 25,477 > F_{tabel} 2,72$  dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05.

Variabel Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,492 ( $R^2$ ) atau hanya sebesar 49,2% dan sisanya 50,8% dipengaruhi oleh variabel yang lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel Sikap merupakan variabel yang paling dominan dan yang paling banyak mempengaruhi kinerja karyawan dengan tingkat pengaruh 39,1%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, L dan Ellitan L, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*, Bandung: Alfabeta.
- Anggapraja, T.I., (2016), *Pengaruh Penerapan Knowledge Management Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Tbk*, Jurnal EMBA, 02(01).
- Arikunto, S., (2006), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W., (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Boby dan Lotje, K., (2014), *Knowledge Management Terhadap Kinerja Operasional Pada PT. BTN (PERSERO) Tbk. Cabang Manado*, Jurnal Ekonomi, Vol.01 No.03.
- Bougie, B, (2010), *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi Kedua, Cetakan Keenam. Jakarta. Kencana.
- Budihardjo, A, (2016), *Knowledge Management Efektif Berinovasi Meraih Sukses*. Cetakan ke-1. Jakarta. Prasetiya Publishing.
- Dibyantoro, A, dan Gustriani, R., (2012). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada Tabungan BTN Batara*. Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (JENIUS), Vol.02 No.03 hal 247-259.
- Iqbal, M., (2015), *Penerapan Knowledge Management Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Hotel Pleasant Hill Palembang*, Artikel Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia.
- Fariani, R.I, (2013), *Analisa Dampak Knowledge Management Terhadap Performa Organisasi Studi Kasus Pada PT. Telekomunikasi Indonesia*, Jurnal Manajemen & Bisnis, Vol.01 No.01.
- Ghozali, I., (2006), *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, A.R. (2010). *Pengaruh Kepribadian, Sikap dan Kepemimpinan terhadap Kinerja kreatif Dalam Organisasi*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Diponegoro.
- Kadir, A. & Pane, R.A.H. (2018). *Evaluasi Kinerja Pegawai Bagian Program Kemitraan Dan Bina Lingkungan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial, Vol. 10 (2): 205-209.
- Kaswan, (2015), *Sikap Kerja: Dari Teori Dan Implementasi Sampai Bukti*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Kosasih, N dan Budiani, S. (2007), *Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel*, Jurnal Ekonomi & Bisnis, 3 (2) September: 80-88.
- Kuncoro, M., (2009), *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, Edisi ke tiga, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Latief, A. Zati, M.R. & Pribadi, K. (2018). *Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial, 10 (2): 167-172.
- Lungan, R., (2006), *Aplikasi statistik dan Hitung Peluang*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Martoyo, S., (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keenam Cetakan Kedua, Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Mathis L.R dan Jackson H.J, (2009), *Human Resource Management/Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh, Jakarta: Salemba Empat.
- Moerheriono, (2009), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Potu, A., (2013), *Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utama di Manado*, Jurnal EMBA, Vol. 1 No.4.
- Ritonga, A.H., & Angreni A.L., (2015). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Herfinta Farm & Plant Kantor Cabang Medan*, *Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 3 (2): 112-125
- Sabarguna, B.S., (2009), *Keterampilan Manajemen (Management Skill) Berbasis Sistem Informasi*, Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Sarumaha, W.Y. Dewi, R. Batubara, B.M. (2017). *Peran Camat dalam Mengawasi Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Medan Denai Kota Medan*. PERSPEKTIF, 6 (1): 25-36
- Setiorini, Hamzah, D., dan Djaya Y., (2012), *Faktor-Faktor Knowledge Management Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Hasanuddin*, Jurnal Akuntansi & Bisnis, Vol. 02 No.01.
- Simamora, H., (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siregar, A.B., Kusmanto, H. Isnaini. (2016), *Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Se-Kabupaten Langkat Tahun 2015*, *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 6 (1): 13-19
- Soleh, A, dan Firdaniaty, (2011), *Smart Knowledge Worker*, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Stewart, D.M., (1993), *Keterampilan Manajemen*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono, (2009), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, (2010), *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ketiga, Bandung: Penerbit Alfabeta.

- Sutrisno, E., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syardiansah, Daud, M.N, Afriadi (2018), Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Peusada, *Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, Vol. 10, No. 2 Hal. 182-188.
- Togatorop, G.T., (2011), *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Carrefour Citra Garden Padang Bulan Medan*, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sumatera Utara.
- Wibowo, (2012), *Manajemen Kinerja*, Cetakan ketiga, Jakarta: Rajawali Pers.
- Yunita, Lengkong P.K Viktor, dan S. Greis, (2016), *Pengaruh Knowledge Management, Skill dan Attitude terhadap Kinerja karyawan (Studi pada PT. Bank SULUTGo Kantor Pusat Di Manado)*, *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 16 No.01.