MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PT VERITRA SENTOSA INTERNASIONAL BANDUNG

Management and Competence on Employee Performance
(Studi at PT veritra sentosa internasional Bandung)

Oleh :
MELYNA SRIHARTIKA NF
Sarjana Ekonomi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi,
Universitas Komputer Indonesia, Bandung

ABSTRACT

Knowledge Management plays an important role in enhancing employee knowledge in order to produce better employee competencies and performance within the organization.The purpose of this study is to know the Knowledge Management, competence, and performance of employees, and the influence of Knowledge Management, Competence influence on employee performance, level of competence influence on employee performance at PT Veritra Sentosa International Bandung.The method used in this research is descriptive analysis method and verifikatif.Methods of analysis using path analysis (path analysis) with the help of SPSS 23.0 for Windows.The study population consisted of 120 and the sampling technique referring to the Slovin approach and calculated using the formula to obtain 54 respondents. a collection techniques through the distribution of questionnaires, interviews, and observations.Result of path analysis conclude that Knowledge Management have significant influence to competence, Knowledge Management have significant influence to employee performance and competence have significant effect to Employee Performance, and Knowledge Management and Competence to employee performance in Bandung PT Veritra Sentosa International Bandung.

Keywords: Knowledge Management, Competence, and Employees Performance

PENDAHULUAN

Seiring dengan makin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi dari masa ke masa, inovasi yang mampu dihasilkan oleh manusia pun semakin berkembang. Fenomena ini adalah sebuah konsekuensi logis dari adanya dinamika masalah dan kebutuhan hidup manusia yang selalu hadir dan semakin meningkat.Dalam rangka menjaga agar proses inovasi dan pembaharuan itu terus berkembang dan berkesinambungan, dibutuhkan adanya sarana atau kegiatan yang mampu memfasilitasi setiap individu atau anggota suatu organisasi untuk dapast menyampaikan gagasan atau idenya.

Hasil riset Delphi Group menunjukkan bahwa pengetahuan atau *knowledge* dalam organisasi, 42 % tersimpan dan terstruktur di pikiran atau otak karyawan, 26 % pada dokumen kertas, 20 % pada dokumen elektronik dan 12 % berupa

knowledge base elektronik (Bambang Setiarso,2009). Berdasarkan hasil riset ini, 42 % pengetahuan yang masih berada di pikiran atau otak masing-masing individu organisasi perlu mendapatkan ruang atau sarana yang baik sehingga dapat disampaikan atau dikomunikasikan kepada orang lain.Upaya ini, nantinya tidak hanya diharapkan untuk menambah pengetahuan atau informasi orang tersebut, tetapi juga untuk mendorong lahirnya ide atau gagasan baru untuk menciptakan produk atau sistem baru dan juga melakukan perbaikan pada produk atau sistem yang lama.

Salah satu kegiatan yang dapat dilakukan suatu organisasi adalah dengan manajemen pengetahuan atau *knowledge management*. Dalam operasionalnya, organisasi publik memiliki karakter dan tujuan yang berbeda dengan organisasi bisnis. Karakteristik dan tujuan utama berdirinya organisasi publik adalah pelayanan kepada masyarakat. Disini letak keunikan dan keunggulan organisasi publik. Salam satu keunggulan yang dimiliki organisasi public adalah pengetahuan yang dimiliki oleh pimpinan maupun anggota organisasi publik tersebut.

Pada realitasnya, keunggulan atau potensi ini belum dirasakan optimal oleh pemangku kepentingan atau pihak yang menerima pelayanan. Masih begitu sering kita saksikan keluhan dari masyarakat atas layanan organisasi public atau pemerintah. Tidak bisa dipungkiri bahwa permasalahan yang mendasar yang dihadapi organisasi publik adalah permasalahan terbatasnya sumber daya manusia (pegawai) yang memadai dan bersesuaian dengan tugas pokok dan fungsi organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya.
(http://www.bppk.depkeu.go.id/berita-makassar/19407-knowledge-management-km-dalam-organisasi-publik)

Kock (2007) menilai bahwa organisasi dengan berbasis tim dapat mengembangkan dan menciptakan potensi pada pembelajaran bagi karyawan sehingga dapat mempengaruhi potensi dan kinerja karyawan.
Proses dalam sebuah tim didefinisikan sebagai interaksi dan pengorganisiran yang dapat membantu sinkronisasi input ke proses melalui koordinasi, komunikasi, pengambilan keputusan, manajemen konflik, hubungan sosial dan umpan balik dari kinerja mereka (Bhat et al., 2012).

Bhat et al., (2012) juga mengemukakan bahwa proses antar pribadi dan interaksi yang sehat dalam tim akan membuat mereka mempertahankan jaringan dan pertukaran ide yang lebih baik dalam tim mereka.
Pemecahan masalah yang kompleks melalui akses luasnya penyebaran informasi merupakan peningkatan kinerja dengan tim, karena penggunaan tim adalah cara yang efisiensi dan fleksibel untuk mengkoordinasikan produktivitas melalui ketrampilan, bakat, dan informasi yang beragam (Agrawal et al., 2012).

Kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan merupakan faktor untuk mendorong keberhasilan suatu perusahaan. Dengan tingkat kompetensi beragam yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, maka suatu perusahaan perlu untuk menerapkan standar kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Perusahaan harus memilah karyawan yang memiliki

kompetensi rendah dan kompetensi tinggi, agar sesuai dengan tingkat kemampuan, pengetahuan dengan posisi kerja karyawan.
Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu untuk mencapai keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat berupa Kompetensi kepemimpinan, Kompetensi pekerja, dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimumkan kompetensi.

MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gambaran mengenai pengaruh *knowledge management* dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada lembaga/organisasi yang diteliti. Adapun tujuan diadakannya penelitian adalah sebagai berikut :

KEGUNAAN PENELITIAN

Kegunaan Praktis

1. Bagi lembaga/organisasi yang diteliti

Bagi organisasi yang diteliti sebagai analisis atau dorongan bagi organisasi untuk menjadikan suatu badan pemerintahan yang baik dan mengukur kinerja pegawai.

2. Bagi peneliti

Bagi peneliti sebagai pembelajaran dan penambahan informasi untuk mendalami pengaruh Knowledge management dan kompetensi terhadap kinerja pegawai,

Kegunaan Akademis

Kegunaan dari aspek akademisnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk:

1. Memberikan kontribusi khusunya dibidang Sumber Daya Manusia terutama bagi peneliti lain mengenai pengaruh knowledge management dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.
2. Memberikan sumbangan ilmu untuk dipelajari atau dikembangkan kembali.
3. Sebagai acuan atau pembanding hasil penelitian lain dan pengembangan ilmu terutama dibidang ilmu ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

KAJIAN PUSTAKA

Definisi Manajemen Pengetahuan Menurut Bhatt (2000) dalam Setiorini (2012:33) bahwa KM memiliki elemen yang saling terkait satu sama lain,

1.*people*
2.process
3.technology.

Menurut Spencer and Spencer (1993:34), dikutip oleh Umi Narimawati (2007:75) Kompetensi dapat diklasifikasikan menjadi tiga komponen yaitu:

1. Kompetensi intelektual
2 Kompetensi Sosial.
3.Kompetensi Emosional

.

Salah satu pendukung untuk meningkatkan kompetensi yaitu dengan memperbaiki sistem manajemen yang baik yaitu salah satunya dengan menerapkan knowledge Management, Hal ini sama dengan pernyataan dalam Dwiantin Aprilianti (2012:2) yang menyatakan bahwa Manajemen pengetahuan yang baik dalam organisasi

Berpengaruh Positif terhadap kompetensi karena mampu menciptakan sustainability dari pengetahuan tersebut, karena semakin banyak pengetahuan yang dapat diidentifikasi dan dimiliki, organisasi akan semakin banyak melakukan proses pembelajaran dan tentunya akan mempengaruhi kompetensi karyawan yang ada didalamnya.

Salah satu faktor pendukung untuk menghasilkan suatu kinerja yang baik yaitu dengan menerapkan suatu sistem manajemen yang baik. Menurut Honeycutt, (2002) dalam Natalia kosasih & Sri budiani (2008:82), *knowledge management* yang diukur dengan 3 variabel yaitu *personal knowledge, job procedure, dan technology*.Menurut Munir (2008), untuk memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari pengetahuan yang dimiliki dan untuk mengetahui pengetahuan yang harus dimiliki,dapat belajar dengan cepat sehingga adaptif terhadap perubahan yang terjadi dalam meningkatkan kinerja. Dalam penelitianya Manajemen Pengetahuan berpengaruh Positif terhadap peningkatan kinerja.

Zaman yang semakin maju dan berkembang mengharuskan manusia untuk mau menerima kemajuan zaman dan mengikuti perkembangan teknologi. Dalam hal ini, untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia pada suatu organisasi/perusahaan perlu untuk menambah dan mengembangkan pengetahuan antar karyawan. Knowledge management merupakan salah satu faktor untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan pengetahuan antar karyawan. Dengan menerapkan Knowledge management (manajemen pengetahuan) diharapkan mampu mengelola pengetahuan antar karyawan

HIPOTESIS

H1 : Manajemen Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan PT veritra Sentosa Internasional Bandung termasuk dalam klasifikasi cukup.

H2 : Kompetensi Karyawan yang ada pada PT veritra Sentosa Internasional Bandung telah dilaksanakan dengan cukup baik.

H3 **:** Kinerja karyawan yang ada pada PT veritra Sentosa Internasional Bandung sudah memenuhi standar yang di tetapkan oleh perusahaan.

H4 **:** Terdapat pengaruh yang signifikan antara Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan pada PT veritra Sentosa Internasional Bandung.

H5 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT veritra Sentosa Internasional Bandung.

H6 **:** Terdapat pengaruh yang signifikan antara Manajemen Pengetahuan terhadap Kompetensi pada PT veritra Sentosa Internasional Bandung.

METODE PENELITIAN

pengertian metode penelitian menurut Sugiyono (2007:4) “Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah”.

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah deskriftip dan verifikatif Seperti yang dikemukakan oleh sugiyono (2005:11) bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran dari variabel penelitian. Sedangkan jenis penelitian verifikatif menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data dilapangan.

Sumber Data

Data adalah sesuatu yang digunakan atau dibutuhkan dalam penelitian dengan menggunakan parameter tertentu yang telah ditentukan (Priyatno, 2008).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer dan sekunder.

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2009:137) data primer adalah " Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data."

2. Data Sekunder

Data Sekunder menurut Sugiyono (2009:137) adalah "sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data".

Berdasarkan penjelasan di atas, maka sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder, di mana data primer yang diperoleh penulis merupakan data yang diperoleh dari pengolahan kuesioner, wawancara dan data sekunder yang diperoleh seperti dokumen dan data informasi yang telah diolah oleh pihak lain untuk menunjang penelitian.

Teknik Penentuan Data

Sebelum menentukan penentuan data yang akan dijadikan sampel, terlebih dahlia dikemukakan tentang pengertian poplasi dan sampel.

Populasi dan sampel

Menurut sugioyono

Sampel

Pengertian sampel menurut Umi Narimawati at. All (2010:38), adalah:

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian. Penarikan sampel yang dilakukan pada penelitian ini berdasarkan metode penarikan sampel random.

Sesuai uraian tersebut sampel yang digunakan dalam penelitian adalah semua anggota populasi yaitu sebanyak 54 orang karyawan PT Veritra Sentosa Internsional Bandung.

Uji validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data. Menurut Sugiyono (2009:121) menjelaskan mengenai validitas adalah sebagai berikut : Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Definisi diatas validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat seperti kuesioner dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner.

Indikator	**Item**	**T_{hitung}**	**Kriteria**	**Interpretasi**	**Keterangan**
Manajemen Pengetahuan (X1)	1	0,460	0,30	Tinggi	**Valid**
	2	0,463		Tinggi	**Valid**
	3	0,440		Tinggi	**Valid**
	4	0,432		Tinggi	**Valid**
	5	0,423		Tinggi	**Valid**
	6	0,410		Tinggi	**Valid**
Kompetensi (X2)	7	0,463		Tinggi	**Valid**
	8	0,458		Tinggi	**Valid**
	9	0,404		Tinggi	**Valid**
	10	0,478		Tinggi	**Valid**
	11	0,481		Tinggi	**Valid**
	12	0,437		Tinggi	**Valid**
Kinerja Karyawan (Y)	13	0,481		Tinggi	**Valid**
	14	0,454		Tinggi	**Valid**
	15	0,408		Tinggi	**Valid**
	16	0,499		Tinggi	**Valid**
	17	0,481		Tinggi	**Valid**
	18	0,485		Tinggi	**Valid**
	19	0,421		Tinggi	**Valid**
	20	0,411		Tinggi	**Valid**
	21	0,453		Tinggi	**Valid**
	22	0,422		Tinggi	**Valid**

Uji realibilitas

Selain valid, alat ukur juga harus memiliki keandalah atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama. Untuk melihat andal tidaknya alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas Menurut Sugiyono (2009:3)

Indikator	**Cronbach's Alpha**	**Kriteria**	**Interpretasi**	**Keterangan**
Manajemen Pengetahuan (X1)	0,941	0,70	Good	**Reliabel**
Kompetensi (X2)	0,798		Acceptable	**Reliabel**

Kinerja (Y)	0,892		Good	**Reliabel**

Uji Msi

Pada penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan dalam operasionalisasi variabel sebelumnya, sedangkan syarat analisis dengan verifikatif uji statistik menggunakan korelasi pearson minimal berskala interval, maka semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan Method of Successive Interval (Harun Al Rasyid, 1994:131).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Manajemen Pengetahuan secara menyeluruh pada PT Veritras Sentosa Internasional Bandung, berikut rekapitulasi dari hasil tanggapan responden mengenai manajemen pengetahuan.

Tabel 1 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai manajemen pengetahuan

No.	**Indikator**	**Indeks Skor**		**%**	**Kriteria**
		Aktual	**Ideal**		
1	Manusia	302	540	55,09%	Cukup
2	Proses	342	540	63,03%	Cukup
3	Teknologi	289	540	53,03 %	Cukup
Persentase Skor Dicapai9331620			**57,05%**	Cukup	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2017.

Secara keseluruhan dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai persentase yang diperoleh adalah sebesar 57,05%. Berdasarkan hasil tersebut terlihat bahwa nilai persentase tertinggi diperoleh sebesar 63,03% berkenaan dengan Proses, sedangkan nilai persentase terendah diperoleh sebesar 53,03% berkenaan dengan Teknologi. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Manajemen Pengetahuan yang diterapkan dilingkungan PT.Veritra Sentosa Internasional Bandung dinilai cukup efektif.

Untuk mengetahui gambaran **Analisis Deskriptif Kompetensi** secara menyeluruh pada PT.Veritra Sentosa Internasional Bandung, berikut rekapitulasi dari hasil tanggapan responden mengenai Kompetensi.

Tabel 2 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi

No	Indikator	Indeks Skor		%	Kriteria
		Aktual	Ideal		
1	Kompetensi Intelektual	269	540	49,08	Rendah
2	Kompetensi Emosional	345	540	63,08	Cukup
3	Kompetensi Sosial	332	540	61,00	Cukup
Persentase Skor Dicapai		946	1620	58,08	Cukup

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2017.

Secara keseluruhan dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai persentase yang diperoleh adalah sebesar 58,08%. Berdasarkan hasil tersebut terlihat bahwa nilai persentase tertinggi diperoleh sebesar 63,08% berkenaan dengan kompetensi Emosional, sedangkan nilai persentase terendah diperoleh sebesar 49,08% berkenaan dengan kompetensi intelektual. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Kompetensi yang berjalan di PT Veritra Bandung dinilai cukup efektif.

Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan secara menyeluruh pada PT Veritra Sentosa Internasional Bandung, berikut rekapitulasi dari hasil tanggapan responden mengenai kinerja karyawan.

Tabel 3
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	Indikator	Indeks Skor		%	Kriteria
		Aktual	Ideal		
1	Kualitas	350	540	64,04	Cukup
2	Kuantitas	378	540	63,09	Cukup
3	Tanggung Jawab	321	540	59,04	Cukup
4	Kerjasama	336	540	62,02	Cukup
5	Inisiatif	344	540	63,03	Cukup
Persentase Skor Dicapai		1729	2700	64,07	Cukup

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2017.

Secara keseluruhan dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai persentase yang diperoleh adalah sebesar 64,07%. Berdasarkan hasil tersebut terlihat bahwa nilai persentase tertinggi diperoleh sebesar 64,04% berkenaan dengan kualitas, sedangkan nilai persentase terendah diperoleh sebesar 59,04% berkenaan dengan Tanggung jawab .Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan PT Veritra Sentosa internasioanal Bandung dinilai cukup optimal.

Analisis Verifikatif

Analisis Verifikatif
Uji Asumsi Klasik

Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters[a,,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.44494553
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.067
	Negative	-.107

Kolmogorov-Smirnov Z	.814
Asymp. Sig. (2-tailed)	.511

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai **Kolmogorov-Smirnov** sebesar 0.511, dikarenakan unstandardized residual (**nilai Asymp. Sig.**) memiliki nilai sig. = 0.511 >0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.280	1.177		1.937	.058		
Manajemen Pengetahuan	.409	.132	.417	3.100	.003	.120	2,65
Kompetensi	.400	.105	.512	3.807	.000	.120	2,.65

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber output spss 23, 2017

Berdasarkan tabel 4.20, dapat dilihat bahwa Manajemen Pengetahuan dan Kompetensi menunjukan nilai tolerance> 0,10 dan nilai VIF < 10. Berdasarkan tabel diatas nilai *Tolerance* untuk masing-masing adalah :

1. Nilai *tolerance* Manajemen Pengetahuan, 0,120> 0,10
2. Nilai *tolerance* Kompetensi, 0,120> 0,10

Berdasarkan tabel diatas diperoleh VIF untuk masing-masing variabel :

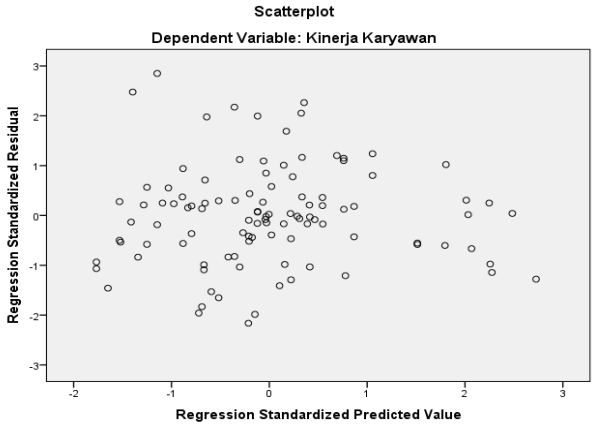
1. VIF variabel Manajemen Pengetahuan, 2,65< 10
2. VIF variabel Kompetensi, 2,65< 10

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolineritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

Uji Heteroskedastitas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heteroskedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel indepeden.Dari Gambar Scatterplots dibawah ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk

digunakan dalam melakukan pengujian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Analisis Korelasi

Sebelum melangkah ke analisis jalur, terlebih dahulu dihitung koefisien korelasi antar variabel. Koefisien korelasi dihitung untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antar sesama variabel, dimana nilai koefisien korelasi yang diperoleh dikonsultasikan ke tabel interpretasi koefisien korelasi berikut.

Tabel
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Kekuatan Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2011)

Variabel bebas pada penelitian ini adalah manajemen pengetahuan (X1) dan kompetensi (X2) dan variabel dependen kinerja karyawan (Y), koefisien korelasi diantara ketiga variabel tersebut dihitung menggunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut.

$$r_{X_1X_2} = \frac{n\sum X_1X_2 - \sum X_1 \sum X_2}{\sqrt{\left[\left(n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\right) \times \left(n\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\right)\right]}}$$

$$r_{X_1Y} = \frac{n\sum X_1Y - \sum X_1 \sum Y}{\sqrt{\left[\left(n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\right) \times \left(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\right)\right]}}$$

$$r_{X_2Y} = \frac{n\sum X_2Y - \sum X_2 \sum Y}{\sqrt{\left[\left(n\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\right) \times \left(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\right)\right]}}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 23, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel

Matriks Korelasi

Correlations

		Manajemen Pengetahuan (X1)	Kompetensi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Manajemen Pengetahuan (X1)	Pearson Correlation	1	0,650**	0,625**
	Sig. (2-tailed)		0,015	0,000
	N	54	54	54
Kompetensi (X2)	Pearson Correlation	0,650**	1	0,639**
	Sig. (2-tailed)	0,015		0,000
	N	54	54	54
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	0,625**	0,639**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	54	54	54

Sumber: Outpout Hasil olah data kuesioner spss 23, 2017

Berdasarkan nilai koefisien, dapat dilihat koefisien korelasi antara manajemen pengetahuan dengan kompetensi karyawan adalah sebesar sebesar 0,650 masuk kedalam kategori kuat dan bertanda positif yang menujukan hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin baiknya manajemen pengetahuan karyawan akan berdampak pada keterampilan atau kompetensi . Kemudian hubungan antara manajemen pengetahuan dan kinerja karyawan sebesar 0,625 termasuk dalam kategori hubungan yang kuat, dikarenakan berada pada interval korelasi antara 0,60-0,799. Koefisien korelasi bertanda positif yang menunjukan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin baiknya manajemen pengetahuan karyawan akan berdampak pada Tingginya kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan adanya hubungan positif yang kuat antara manajemen pengetahuan dengan kinerja karyawan. Demikian juga hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,639 termasuk dalam kategori hubungan yang kuat, dikarenakan berada pada interval korelasi antara 0,60-0,799.

Analisis Model Path

Dalam melakukan analisis dengan menggunakan path analysis, peneliti membagi model path tersebut kedalam dua sub struktur, supaya dapat memudahkan dalam melakukan analisis, yaitu sub struktur I mengetahui hubungan X_1 dan X_2 dan sub struktur II mengetahui hubungan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y.

Analisis Sub Struktur I

Tabel Korelasi Variabel Manajemen Pengetahuan (X_1) Terhadap Kompetensi(X_2)

Correlations

	Kompetensi	Manajemen Pengetahuan
Kompetensi	1.000	.822
Manajemen Pengetahuan	.822	1.000

Sumber ouput spss 23,2017

Berdasarkan tabel maka korelasi antara variabel X_1 dan X_2adalah 0.822. Artinya hubungan antara Manajemen Pengetahan dan Kompetensi memiliki korelasi yang sangat kuat. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014:184) bahwa besar korelasi 0,80-1.000 memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Makadapat disimpulkan bahwa dari hasil perhitungn SPSS pada Tabel sebesar 0,822 yang artinya Manajemen Pengetahuandan Kompetensi memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Persamaan Struktural

Persamaan struktur dari Sub Struktur I adalah sebagai berikut:

$$X_2 = PX_2X_1 + e_1$$

Dimana:
X_2 = Variabel Kompetensi
PX_2X_1 = Koefisien Jalur Manajemen Pengetahuan terhadap Kompetensi
e = Pengaruh faktor lain (error)

Tabel Koefisien Beta Hubungan Manajemen Pengetahuan (X_1) dan Kompetensi (X_2)

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.940	1.318		3.747	.000
	Manajemen Pengetahuan	1.143	.068	.811	16.783	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan struktural pada sub struktur I adalah sebagai berikut:

$X_2 = 0.811\ X_1 + 0.189\ e_1$

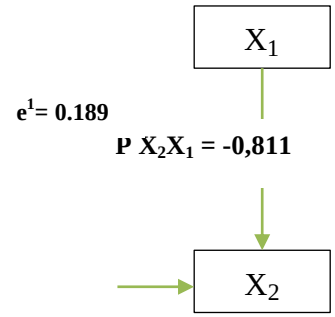
Persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

PYX_1 = 0.811 : Artinya besarnya pengaruh variabel Manajemen pengetahuan (X_1) terhadap variabel Kompetensi (X_2) adalah sebesar 0.811

e_1 = 0.189 : Artinya terdapat variabel lain yang mempengaruhi variabel Kompetensi (X_2) sebesar 0.189

Adapun model sub struktur I sebagai berikut:

Gambar 4.



Analisis Regresi

Tabel Besar Pengaruh variabel Manajemen Pengetahuan (X_1) terhadap Kompetensi (X_2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811[a]	.804	.801	3.10259

a. Predictors: (Constant), *Manajemen Pengetahuan*

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat ditentukan besarnya hubungan variabel Manajemen Pengetahuan (X_1) terhadap Kompetensi (X_2) adalah 81.1%, dan sisanya 18.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. seperti ,Dijurnal

penelitian sebelumnya penulis menemukan bahwa pendapat anton nurcahyo dalam penelitianya menyebutkan" Disiplin kerja dan Kerjasama mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 80,03%'.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diajukan untuk melihat pengaruh variabel Manajemen Pengetahuan variabel Kompetensi adalah sebagai berikut:

H_0. $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Variabel Manajemen Pengetahuan terhadap Variabel Kompetensi.

H_1. $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh Variabel Manajemen Pengetahuan terhadap Variabel Kompetensi.

Tabel Nilai Probabilitas Manajemen Pengetahuan (X_1) dan Kompetensi (X_2)

Coefficients[a]

Model		T	Sig.
1	(Constant)	3.747	.000
	Manajemen Pengetahuan	15.650	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi

Sumber : *Output SPSS 23*, 2017

Dari output tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Manajemen Pengetahuan (X_1) sebesar 15.161, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ;54 – 2 – 1 = (0,025 ; 51) yaitu 2.004, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (15.161>2,004) dan sig (0.000 < 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Sehingga bagi PT. Veritra Sentosa Internasional Bandung untuk mendapatkan kinerja yang optimal diharuskan setiap karyawannya memiliki kompetensi yang tinggi sehingga didalam kegiatan kerjanya karyawan akan lebih mudah dalam menjalankan pekerjaannya

Uji Ketepatan Prediktor

Untuk menguji ketepatan prediktor (variabel independen) yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen dapat digunakan angka standard deviasi dan angka standard error of estimate.

Tabel 4.25

Nilai Standard Deviasi Nilai dan Standard Error of Estimates

	Std. Deviation	Std. Error of the Estimate
Kompetensi	6.94800	3.10259

	Std. Deviation	Std. Error of the Estimate
Kompetensi	6.94800	3.10259
Manajemen Pengetahuan	5.28421	3.10259

Sumber : *Output SPSS 23*, 2017

Berdasarkan tabel 4.25, maka dapat ditentukan angka Standard Error of Estimate = 3.10259 < angka standard deviasi, yaitu 6.94800 (Variabel Kompetensi). Artinya, variable tersebut sudah tepat dijadikan prediktor.

Analisis Sub Struktur II

Analisis Korelasi

Besarnya korelasi antar variabel Manajemen Pengetahuan (X_1), Kompetensi(X_2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel

Korelasi variabel Manajemen Pengetahuan (X_1), Kompetensi (X_2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Kinerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000
	Manajemen pengetahuan	.805
	Kompetensi	.822

Berdasarkan tabel diatas maka korelasi antara variabel Manajemen Pengetahuan (X_1) dan Kinerja (Y) adalah 0.805 termasuk kedalam kategori korelasi tinggi, artinya variabel Manajemen Pengetahuan berpengaruh terhadap Kinerja. Sedangkan korelasi antara variabel Kompetensi (X_2) dan Kinerja (Y) adalah 0.822 termasuk kedalam kategori korelasi tinggi, artinya variabel Kompetensi dalam suatu perusahaan dapat berpengaruh kuat terhadap Kinerja.

Hasil data ini didukung dari hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa manajemen pengetahuan merupakan alat yang dapat dipergunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi sector public, Chonget et all (2011) dalam Anggraini (2013) yang terdapat pada jurnal Miftahol (2016:2).

Tabel

Koefisien Beta Hubungan Manajemen Pengetahuan (X_1) dan Kompetensi (X_2)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.280	1.177		1.937	.058
	Manajemen Pengetahuan	.409	.132	.411	3.100	.003
	Kompetensi	.400	.105	.502	3.807	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

$$\mathbf{Y = 0.411\ X_1 + 0.502X_2 + 0.125e^2}$$

$PYX_1 = 0.411$: Artinya besarnya pengaruh variabel Manajemen Pengetahuan (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 0.411

$PYX_2 = 0.502$: Artinya besarnya pengaruh variabel Kompetensi (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 0.502

$e_1 = 0.125$: Artinya terdapat variabel lain yang mempengaruhi variabel Kinerja (Y) sebesar 0.125

Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial. Untuk melihat pengaruh variabel Manajemen Pengetahuan dan Kompetensi terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel Pengaruh Variabel Manajemen Pengetahuan (X_1), Kompetensi(X_2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901[a]	.811	.826	3.21909

a. Predictors: (Constant), Manajemen Pengetahuan,kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel28 diatas, Besarnya R square (R^2) pada tabel diatas adalah 0.811. Untuk memudahkan membacanya dapat dibentuk dalam persentase dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.901 \times 100\%$$

$$= 81.1\%$$

Berdasarkan hal tersebut 81,1 % merupakan besarnya konstribusi dari Manajemen Pengetahuan dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 13,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini . seperti beberapa variabel diungkapkan oleh Gibson (2008) bahwa variabel Kompensasi dan motivasi bepengaruh terhadap kinerja sebesar 85,09%

Sedangkan untuk melihat pengaruh secara parsial dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel Pengaruh Parsial Manajemen Pengetahuan (X_1), Kompetensi (X_2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.210	1.177		1.937	.058
	Manajemen Pengetahuan	.409	.132	.560	3.100	.003
	Kompetensi	.400	.105	.650	3.807	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel Perhitungan Pengaruh Manajemen Pengetahuan (X_1), Kompetensi (X_2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) Secara Parsial

Variabel	**Pengaruh**		**Jumlah**	**R^2**
	Langsung	**Tidak Langsung**		
Manajemen Pengetahuan (X_1)	$(0.560)^2 = 0.316$	$0.560*0.650*0.809 = 0.296$	0.612	0.811
Kompetensi (X_2)	$(0.650)^2 = 0.425$	$0.650*0.560*0.809 = 0.296$	0.721	

Keterangan: Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas, maka besarnya hubungan antara X_1 terhadap variabel Y secara parsial adalah 0.612. Artinya besarnya pengaruh variabel Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja adalah 61.5%. Hal ini senada dengan apa yang diungkapkan peneliti terdahulu yaitu“Salah satu faktor pendukung untuk menghasilkan suatu kinerja yang baik yaitu dengan menerapkan suatu sistem

manajemen yang baik. Menurut Honeycutt, (2002) dalam Natalia kosasih & Sri budiani (2008:82). Sedangkan besarnya hubungan variabel Kompetensi terhadap Kinerja secara parsial adalah 0.721. Memiliki arti bahwa besarnya hubungan Kompetensi terhadap Kinerja adalah 72.5%.Hal ini senada dengan dengan pendapatVeithzal Rivai (2011:304) dalam penelitianya bahwa kompetensi memiliki pengaruh Positif merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan kinerja dan suatu organisasi**.**

Pengujian Hipotesis

Tabel
Nilai t_{hitung} dan Nilai Probabilitas Sub Struktur II

Coefficients[a]

Model		T	Sig.
1	(Constant)	1.464	.149
	Manajemen Pengetahuan	3.110	.002
	Kompetensi	3.923	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari output tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Manajemen Pengetahuan (X_1) sebesar 3.110, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ; 54 – 2 – 1 = (0,025 ; 51) yaitu 2.004, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.110> 2.004) dan sig (0.002 < 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Manajemen Pengetahuanterhadap Kinerja Karyawan di PT Veritra Sentosa Internasional Bandung. Jika disajikan dalam kurva Uji-t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Uji Ketepatan Prediktor

Untuk menguji ketepatan prediktor (variabel independen) yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen dapat digunakan angka standard deviasi dan angka standard error of estimate.

Tabel Nilai Standard Deviasi Nilai dan Standard Error of Estimates (II)

	Mean	Std. Deviation	Std. Error of the Estimate
Manajemen Pengetahuan	17.1552	5.28421	2.48900
Kompetensi	22.3793	6.94800	

Berdasarkan tabel, maka dapat ditentukan angka Standard Error of Estimate = 2.48900< angka standard deviasi, yaitu 5.28421 (Variabel Manajemen

Pengetahuan) dan 6.94800 (variabel Kompetensi). Artinya, ketiga variabel tersebut sudah tepat.

Tabel Rangkuman Dekomosisi dari Koefisien Jalur, Pengaruh langsung, Tidak Langsung dan Pengaruh Total

Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal		Pengaruh Total
	Langsung	Tidak Langsung (Melalui X2)	
X_1 terhadap X_2	0.811	-	-
X_1 terhadap Y	0.417	0.811*0.512 = 0.422	0.810
X_2terhadap Y	0.512	-	-

Berdasarkan Tabel diatas dijelaskan bahwa hubungan/ pengaruh langsung dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Untuk pengaruh tidak langsung variabel X_1 terhadap Ymelalui variabel X_2= 0.456, artinya pengaruh kausalitasnya adalah 45.6%;

pengaruh variabel X_1 terhadap X2 = 0.811, artinya pengaruhnya 81,1%; pengaruh variabel X_1 terhadap Y = 0.417, artinya pengaruhnya 41.7%; pengaruh X_2 terhadap Y = 0.512, artinya pengaruhnya 51.2%. Untuk pengaruh tidak langsung variabel X_1 terhadap Y melalui variabel X2 = 0.422, artinya pengaruh kausalitasnya adalah 42.2%.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan paenjelasan dari bab sebelumnya, serta pembahasan yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian ini yang berjudul Manajemen Pengetahuan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja , maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut

1. Manajemen Pengetahuan yang didalamnya diukur melalui 3 indikator, yaitu indikator Manusia,Proses dan Teknologi. Indikator manusia dan proses memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori Cukup, sedangkan Teknologi memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori Cukup. Namun secara umum semua indikator masuk dalam kategori Cukup. Oleh karena itu Manajemen Pengetahuan karyawan di PT Veritra Sentosa Internasional Bandung harus dikembangkan dan diperluas agar karyawan bisa mengikuti zaman.

2. Kompetensi di PT Veritra Sentosa Internasional Bandung berada pada kategori cukup baik, terdiri dari 3 indikator yaitu Indikator Kompetensi Intelektual,Kompetensi Emosional,dan Kompetensi Sosial. Indikator Kompetensi emosional yang memperoleh persentase tertinggi dengan kategori cukup , sedangkan indikator kompetensi intelektual memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup . Secara umum semua ukuran masuk dalam kategori

cukup, namun Kompetensi ini harus dapat terus ditingkatkan oleh pihak instansi agar sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

3. Dari 5 indikator Kinerja karyawan, yaitu Kualitas Kerja,Kuantitas kerja,Tanggung Jawab,Kerjasama dan Inisiatif. Indikator Kualitas memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup , sedangkan indikator Tanggung jawab memperoleh persentase terendah dengan kategori Cukup. Secara umum ukuran untuk Kinerja karyawan masuk ke dalam kategori cukup hal ini bisa menjadikan dasar supaya karyawan bisa bekerja lebih baik dari sebelumnya.

4. Hubungan antara Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja karyawan memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja karyawan di PT Veritra Sentosa Internasional Bandung.

5. Hubungan antara Kompetensi terhadap Kinerja karyawan memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Kompetensi terhadap Kinerja karyawan di PT Veritra Sentosa Internasional Bandung.

6. Hubungan antara Manajemen Pengetahuan terhadap Kompetensi memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Manajemen Pengetahuan terhadap Kompetensi di PT Veritra Sentosa Internasional Bandung.

5.2 Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang Manajemen Pengetahuan dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan pada di PT Veritra Sentosa Internasional Bandung, maka penulis akan memberikan beberapa saran :

1. Penerapan Manajemen Pengetahuan sudah berjalan dengan cukup pada PT Veritra Sentosa Internasional Bandung. Oleh karena itu diharapkan karyawan lebih paham tentang penggunaan sistem yang ada di instansi ini. Selain itu Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk ikut serta dalam pelatihan, bertukar pikiran, atau seminar pengembangan agar pemahaman karyawan bisa lebih luas.
2. Kompetensi pada di PT Veritra Sentosa Internasional Bandung berjalan dengan cukup . Namun adapun yang disarankan peneliti adalah pihak perusahaan selalu memberikan Pelatihan khusus untuk Kompetensi yang mumpuni didalam bidangnya agar karyawan merasa bahwa potensinya telah berkembang di perusahaan ini.

3. Kinerja karyawan yang ada di PT Veritra Sentosa Internasional Bandung berada pada kondisi cukup . Maka dari itu terdapat hal yang disarankan yaitu karyawan diharapkan untuk bisa selalu bekerja di dalam tim agar pekerjaan yang ada bisa cepat terselesaikan. Selain itu karyawan diharapkan untuk bekerja sesuai dengan kualitas yang diharapkan oleh pihah perusahaan dengan standar waktu yang terlah ditentukan.
4. Antara Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja karyawan di PT Veritra Sentosa Internasional Bandung bisa dibilang baik, pada kondisi ini bisa dimanfaatkan Perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan nya dan perlu ditingkatkan pemahaman mengenai aspek pengetahuan yang luas demi tercapainya tujuan utama perusahaan.
5. Antara Kompetensi terhadap Kinerja karyawan di PT Veritra Sentosa Internasional Bandung bisa dibilang baik, pada kondisi ini para karyawan akan bisa bekerja secara lebih optimal apabila pengembangan karir dari karyawan yang ada bisa lebih jelas dan berjenjang secara baik.
6. Antara Manajemen Pengetahuan terhadap Kompetensi di PT Veritra Sentosa Internasional Bandung bisa dibilang baik, pada kondisi ini bisa menjadi penilaian bagi Perusahaan untuk menilai karyawan tersebut dalam tahap berkembang dalam menghadapi tantangan global mengenai perubahan zaman yang terjadi dan harus dimanfaatkan bagi Perusahaan untuk memilih karyawan yang terbaik sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Abdul kadir. 2009. *Knowledge Management*. Andi. Yogyakarta

Arnold, Hugh J. and Daniel C. Feldman. 1986. *Competence organizational*. McGraw-Hill. New York.

Anderee, E. 2006. *Knowledge management: securing the future.*

Bhatt, G.D. (2000). Organizing knowledge in the knowledge development cycle. of Knowledge Management, 4(1), 15–26.

Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Hansen,MT,Nohria, N. Dan Tierney,T.1999. *What's your strategy for managing knowledge*,harvard Business Review.

Mulyasa.2003.*kompetensi,konsep,karakteristik ,dan impleentasi*,cetakan ke- 3.Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*

Mangkunegara, A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika

Narimawati, Umi. (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Agung Media.

Narimawati, Umi. (2010). *Panduan Karya Ilmiah Panduan Penulisan Skripsi dan Tugas Akhir.*

Nawawi, Ismail. (2012). *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management). Ghalia Indonesia*. Bogor.

Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV.ALFABETA

Umi Narimawati, 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teoridan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.

E-Jurnal

Muh.imran 2010, *Impact of knowledge management on organization perfomance : a case study of selected universities in southern punjab-paskistan*. internsional economic springer .

Muhamad irfan azzidhenty 2013, *pengaruh knowledge management dan kompetensi terhadap kinerja pegawai* pada bappeda kota bandung.

Nancy merumuhoya 2013, *the influence of knowledge management practices on perfomance of selected Global Audit firms In kenya.*

Natalia kosasih,Sri Budiani 2007, *Pengaruh knowlege management terhadap kinerja karyawan*.vol 654.

Noerchalifa Dwiarko ugrohoseno 2014,*Pengaruh Berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan melalui kerja tim*. vol 21.

Rahmah ismail,syahida Zainal Abidin 2008,*Impact workers competence on their perfomance in the malasyian private service sector.*

Suryana. 2010. Metodologi penelitian model prakatis penelitian kuantitatif dan kualitatif: buku ajar perkuliahan. UPI.

Spencer-spencer ,1993. Competence at work. New york:John wiley &Sons Inc.

Hansen, MT, Nohria, N. dan Tierney, T. 1999. *What's your strategy for managing knowledge, Harvard Business R.*

Sriwidodo, Untung dan Agus Budhi. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.4 No.1 47-57.*

Umar, Husein. (2005). Metode Penelitian. Jakarta : Salemba Empat

Yudhianto, Agus Sanggono dan Richard Kartawijaya. (2008). PenerapanKnowledge Management PT. Astra Graphia Tbk. *Jurnal Piranti Warta vol.11 no.2* Sangkala. (2007). Knowledge Management. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada. Universitas Komputer Indonesia Page 22

Setiorini. (2012). Faktor-faktor *Knowledge Management* yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Hasanudin. Makassar Sudarmanto. (2009). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta Pustaka Pelajar.