

PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KINERJA PERUSAHAAN (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk)

Ahmad Sahas Nur Falah
Arik Prasetya
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Email : Ahmad.sahas.as@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to know and explain the description of knowledge management, employee performance and corporate performance at PT Semen Indonesia Persero Tbk. Analyze and explain the significant effect of management knowledge on the performance of employees, Analyze and explain the significant effect of management knowledge on the performance of the company, Analyze and explain the significant effect of employee performance performance on company performance. The type of research used is explanatory research (explanatory research) with a quantitative approach. Sample in the research as many as 99 people who are employees of PT Semen Indonesia Persero Tbk, analysis technique used in this research is descriptive statistics and path analysis. Based on the result of path analysis done, the significant management knowledge got to the employee performance, this was proved by the tcount of 8,669 and the probability of 0,000 ($P < 0,05$), the management knowledge was significant to company performance, this was proved by t count 4,132 And probability 0.000 ($P < 0,005$), this performance is significant to firm performance, this is proved by tcount 4,132 and probability 0.000 ($P < 0,005$). The result value is terminated 0.7709 which means the structural relationship examined is 77.09%. What is missing in this study.

Keywords: *knowledge management, employee Performance, company's performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan gambaran *knowledge management*, kinerja karyawan dan kinerja perusahaan di PT Semen Indonesia Persero Tbk. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antaran *knowledge management* terhadap kinerja karyawan, Menganalisis dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antaran *knowledge management* terhadap kinerja perusahaan, Menganalisis dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antaran kinerja karyawan terhadap kinerja perusahaan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*Explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian sebanyak 99 orang yang merupakan karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk, Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan analisis *path*. Berdasarkan hasil analisis *path* yang dilakukan, didapatkan bahwa variabel *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 8,669 dan probabilitas sebesar 0,000 ($P < 0,05$), *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 5,594 dan probabilitas sebesar 0,000 ($P < 0,005$), kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 4,132 dan probabilitas sebesar 0,000 ($P < 0,005$). Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,7709 yang berarti hubungan struktural dari variabel yang diteliti adalah sebesar 77,09%. Sedangkan sisanya sebesar 22,91% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Kata Kunci: *knowledge management, Kinerja karyawan, Kinerja perusahaan*

PENDAHULUAN

Knowledge management ialah suatu fungsi yang membentuk, mengidentifikasi dan mengelola pengetahuan organisasi untuk keuntungan jangka panjang (Darroch, 2003 dalam Mosconi dan Roy 2013). Untuk mendapatkan *knowledge management* yang maksimal tidak hanya cukup mengelola pengetahuan organisasi saja, melainkan mengembangkan pengetahuan yang dimiliki setiap individu yang berada didalam organisasi, Chidambranathan dan Swaropprani (2015) menyatakan *knowledge management* adalah bagaimana mengeksplor *knowledge* yang ada pada tiap-tiap individu yang nilainya berbeda-beda. Krought (1999) dalam Alavi dan Leidner (1999) menyatakan bahwa *knowledge management* adalah proses pengidentifikasi, pengumpulan, dan mendorong penggunaan *knowledge* yang ada dalam perusahaan guna membantu perusahaan memenangkan persainganbisnis. Costa (2009) dalam Didhl (2013) menyatakan bahwa peran *knowledge management* semakin penting dalam perusahaan karena sebagai alat untuk memfasilitasi interaksi yang lebih baik melalui ketersediaan arus informasi, hal ini baik guna menjadi organisasi pembelajar. Menurut Kosasih dan Budiani (2007), penerapan *knowledge management* dapat memberikan manfaat bagi kinerja perusahaan, diperkuat dengan penelitian mereka mendapatkan hasil bahwa *knowledge management* melalui prosedur kerja, dan *personal knowledge* yang bersinergi memberi pengaruh yang baik bagi kinerja karyawan. Maka dari itu *knowledge management* memiliki peran yang sangat penting bagi kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Kinerja adalah ukuran mengenai produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tugas-tugas dan pekerjaannya, bagaimana karyawan telah berkontribusi bagi kemajuan perusahaan. Mangkunegara (2005:67) mengemukakan bahwa, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Memformulasikan tugas kerja yang akan diberikan kepada karyawan karena kinerja karyawan merupakan salah satu faktor krusial dalam mencapai keberhasilan kinerja perusahaan (Hamid, 2014:30). Perusahaan memiliki berbagai cara dalam mencapai tujuan perusahaan, kinerja perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, menurut Zarkasyi (2008:48) kinerja perusahaan adalah “suatu yang dihasilkan oleh suatu organisasi dalam

periode tertentu dengan mengacu pada standart yang ditetapkan”

Dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, kinerja karyawan dan kinerja perusahaan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu jika kinerja karyawan sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan maka akan mempermudah perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Selain kinerja karyawan, kinerja perusahaan menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan kinerja perusahaan yang baik dapat dilihat dari *financial performance* dan *operational performance*.

Kerja yang unggul juga bergantung pada penciptaan budaya kerja yang bersifat pembelajaran, budaya belajar yang dimiliki karyawan akan membiasakan karyawan untuk memiliki inisiatif dalam bekerja dan memberikan hasil kerja yang unggul. Budaya belajar dapat dimonitoring dalam kegiatan *knowledge sharing* yang didukung dengan ketersediaan sumber pengetahuan sebagai bahan pembelajaran bagi karyawan. PT Semen Indonesia (persero) tbk sangat menyadari pentingnya proses pembelajaran yang konsisten dan berkelanjutan, *knowledge management* sebagai sebuah sistem manajemen berperan sebagai sarana pembelajaran bagi karyawan dengan menyediakan sumber pengetahuan, aktifitas transfer pengetahuan, dan penggunaan pengetahuan dengan berbasiskan pada intelektual yang di miliki PT Semen Indonesia (persero) tbk.

Penelitian ini dilakukan pada PT Semen Indonesia (persero) tbk untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* pada PT Semen Indonesia (persero) tbk. PT Semen Indonesia (persero) tbk sebagai salah satu perusahaan semen terbesar di Asia tenggara, sangatlah menyadari pentingnya praktik manajemen yang unggul guna mengelola sumber daya perusahaan yang baik berupa manusia. Guna mendorong praktik manajemen yang unggul, PT Semen Indonesia (persero) tbk menerapkan metode *knowledge management* sebagai alat pengelolaan kinerja karyawan dalam proses manajemen perusahaan dan pemberdayaan karyawan untuk mendapatkan hasil kinerja karyawan yang unggul guna meningkatkan kinerja perusahaan.

Salah satu misi dari PT Semen Indonesia (persero) tbk adalah membangun kompetensi melalui pengembangan sumber daya manusia, untuk mewujudkan misi tersebut PT Semen

Indonesia (persero) tbk berupaya untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan menggunakan sistem *knowledge management* sebagai instrument pengelolaan karyawan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan dapat mencapai visi PT Semen Indonesia (persero) tbk “Menjadi perusahaan persemenan internasional yang terkemuka di Asia tenggara.” Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan pada PT Semen Indonesia (persero) tbk”

KAJIAN PUSTAKA

Knowledge Management

Dalam memilih solusi *knowledge management* haruslah sesuai dengan proses bisnis yang diterapkan di perusahaan dan mengidentifikasi kekurangan dan kelebihan proses manajemen. Honeycut (2000:18) mengatakan ada empat kunci proses bisnis yang merupakan tempat dimanaknowledge management manfaat nyata dan praktis, yaitu :

1. Rencana dan pengembangan produk atau layanan.
2. Manajemen pelanggan dan isu
3. Manajemen pengembangan karyawan
4. Perencanaan dan analisi bisnis

Proses pembelajaran terjadi dalam siklus yang kontinu, proses ini berawal dari akuisisi *knowledge* yang kemudian diaplikasikan dalam proses bisnis organisasi. *Knowledge* yang diaplikasikan berpotensi menghasilkan *knowledge* yang baru melalui proses *knowledge creation* (penciptaan *knowledge*). *Knowledge* ini kemudian dipelihara dan dilembagakan kembali untuk diakuisisi dan dimanfaatkan secara luas bagi perkembangan organisasi. Tobing (2007:25) mengatakan, siklus yang menjadi proses utama dalam *knowledge management* terdiri dari proses-proses seperti *knowledge creation*, *knowledge retention*, *knowledge sharing*, dan *knowledge utilitazion*. Untuk mencapai organisasi yang inovatif, diperlukan upaya membangun budaya *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan). Setiarso (2009:23) menyatakan bahwa budaya perilaku karyawan yang membangun *knowledge sharing* akan menciptakan iklim kerja yang senantiasa belajar, budaya belajar akan mengarahkan mereka dalam menghasilkan kinerja karyawan yang unggul.

Kinerja Karyawan

Indikator pengukuran tingkat prestasi kerja karyawan dalam mencapai performa kerja yang maksimal, menurut Dharma dalam Koencoro (2013:4) dapat dilihat dari tiga cara pengukuran berikut ini:

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Ketepatan waktu
Berkaitan dengan sesuai tidaknya penyelesaian kerja dengan waktu yang dilaksanakan. Dalam hal ini penempatan standart waktu bisa ditentukan berdasarkan pengalaman sebelumnya atau berdasarkan studi gerak waktu.

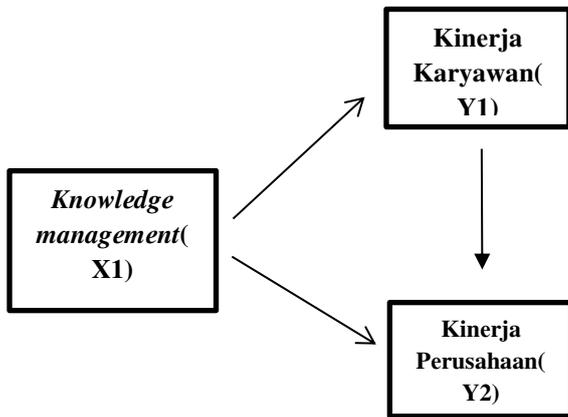
Kinerja Perusahaan

Menurut Kaplan dan Norton (1996) kinerja suatu perusahaan dapat diukur dengan menggunakan metode *balanced scorecard*, metode *balanced scorecard* merupakan suatu sistem manajemen, pengukuran, dan pengendalian secara cepat, tepat, dan komperhensif dapat memberikan pemahaman kepada manajer tentang performansi bisnis. Pengukuran kinerja tersebut memandang unit bisnis dari empat prespektif, yaitu perspektif keuangan (*Financial*), pelanggan (*Customer*), proses bisnis dalam perusahaan (*Internal Businnes Process*), serta proses pembelajaran dan pertumbuhan (*Learning and Growth*).

- 1) Prespektif Keuangan (*Financial*)
- 2) Prespektif Pelanggan (*Customer*)
- 3) Prespektif Proses Bisnis Internal (*Internal Businnes Process*)

Hipotesis

- H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Knowledge management* (X₁), terhadap kinerja karyawan (Y₁)
- H₂: Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Knowledge management* (X₁), terhadap kinerja perusahaan (Y₂)
- H₃: Terdapat pengaruh yang signifikan dari kinerja karyawan (Y₁), terhadap kinerja perusahaan (Y₂)



Gambar 1. Model Hipotesis

Sumber : Penulis, 2016

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT Semen Indonesia (persero) Tbk yang berlokasi di Jalan Veteran Gresik 61122 Jawa Timur, Indonesia. Didapat sampel 99 orang responden dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Jalur *Knowledge Management* dan Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Standardized Coefficients	t	Sig.
X	Y ₂	0.485	5.594	0.000
Y ₁		0.358	4.132	0.000
R ² : 0,593				

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Pada hubungan *Knowledge Management* dengan Kinerja Perusahaan terdapat dugaan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel *intervening*. Perhitungan besarnya pengaruh Kinerja Karyawan sebagai variabel *intervening* adalah sebagai berikut:

Persamaan struktural:

$$Y = PY_1X + (PY_1X \times PY_2Y_1)$$

Direct Effect (pengaruh langsung) *Knowledge Management* terhadap Kinerja Perusahaan sebesar 0,485

$$\begin{aligned} \text{Indirect Effect (IE)} &= PY_1X \times PY_2Y_1 \\ &= 0,661 \times (0,358) \\ &= 0,237 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Total Effect (TE)} &= PY_1X + (PY_1X \times PY_2Y_1) \\ &= 0,358 + 0,237 \end{aligned}$$

$$= 0,722$$

$$\begin{aligned} R^2_{\text{model}} &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\ &= 1 - (1 - 0,437) (1 - 0,593) \\ &= 1 - (0,563) (0,407) \\ &= 1 - 0,2291 \\ &= 0,7709 \text{ atau } 77,09\% \end{aligned}$$

Pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis jalur, variabel *knowledge management* memiliki koefisien beta sebesar 0,661, dan nilai t_{hitung} sebesar 8,669 dengan nilai probabilitas signifikan 0,000 sehingga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikan lebih kecil dari alpha yang dipakai 0,05. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa nilai koefisien beta bertanda positif yang berarti bahwa variabel *knowledge management* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi *knowledge management* maka akan meningkat kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Shofa (2013) dimana *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sangkala (2007) dalam Mardhotillah (2011) menyatakan *knowledge management* adalah serangkaian pelaksanaan dalam penciptaan, penangkapan, pentrasferan, dan pengaksesan pengetahuan dari informasi yang tepat ketika dibutuhkan untuk membuat keputusan yang lebih baik, bertindak dengan tepat, serta memberikan hasil dalam rangka mendukung strategi bisnis. Karena saat ini kemampuan dalam mengelola pengetahuan telah menjadi faktor yang penting dalam mendorong suatu bisnis yang kompetitif. *Knowledge management* yang ada pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk sudah tergolong baik karena dapat menjalankan program-program untuk menunjang kinerja karyawannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja perusahaan

Berdasarkan hasil analisis jalur, variabel *knowledge management* memiliki koefisien beta sebesar 0,485, dan nilai t_{hitung} sebesar 5,594 dengan nilai probabilitas signifikan 0,000 sehingga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja perusahaan. Hal ini dapat

dibuktikan dari nilai signifikan lebih kecil dari alpha yang dipakai 0,05. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa nilai koefisien beta bertanda positif yang berarti bahwa variabel *knowledge management* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan, hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi *knowledge management* maka akan meningkat kinerja perusahaan. Begitu juga sebaliknya.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yunia Endriana (2014) dimana *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. *Knowledge management* adalah konsep bisnis, meliputi usaha-usaha yang diselenggarakan dengan persetujuan bersama, terkoordinasi dan dengan sengaja mengelola *knowledge* organisasi melalui proses penciptaan, penstrukturan, penyebaran dan penerapan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan menciptakan value (Bose, 2003; Massa & Testa 2009). Beberapa penelitian baik secara konseptual maupun secara empiris memberikan temuan berupa hubungan *knowledge management* terhadap kinerja organisasi. Hubungan yang menyatakan bahwa *knowledge management* berkontribusi terhadap kinerja organisasi di buktikan melalui penelitian Annette M. Mills and Trevor A Smith (2010) dan penelitian Yung – Chang hsio et al (2011). Bagi kebanyakan industry, *Knowledge management* adalah basis utama terpenting dalam menghadapi kompetisi bisnis dimasa depan (Davenport et al, 1998). *Knowledge management* melalui *knowledge acquisition*, *knowledge creation*, *knowledge storing* dan *knowledge sharing* telah memberikan dampak positif pada kinerja oprasiaonal perusahaan (Liu dan Tsai, 2007). *Knowledgemanagement* memberikan manfaat pada perusahaan konstruksi dan industri manufaktur yang berperan sebagai manajemen pengetahuan proyek sehingga tercapai kinerja perusahaan pada efektifitas penggunaan alat-alat kerja proyek, sistem pendokumentasian, dan perbaikan berkala pada perencanaan proyek lanjutan (Kamara et al, 2002). Hal tersebut menunjukkan bahwa *Knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan dapat diterima.

Pengaruh kinerja karyawan terhadap kinerja perusahaan

Berdasarkan hasil analisis jalur, variabel kinerja karyawan memiliki koefisien beta sebesar 0,358, dan nilai t_{hitung} sebesar 4,132 dengan nilai probabilitas signifikan 0,000 sehingga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja

perusahaan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikan lebih kecil dari alpha yang dipakai 0,05. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa nilai koefisien beta bertanda positif yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan, hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi kinerja karyawan maka akan meningkat kinerja perusahaan. Begitu juga sebaliknya.

Dari hasil perhitungan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Gibson (1996) dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008) bahwa kinerja organisasi bergantung pada kinerja individu, dengan kata lain ukuran kinerja yang dicapai karyawan dalam suatu organisasi akan memberikan kontribusi bagi kinerja yang dicapai oleh organisasi. Cho (2011) mengemukakan bahwa untuk mencapai proses kerja perusahaan yang lebih baik, dibutuhkan usaha dari para karyawan. Agwu dan Ogirki (2014) praktik pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja bisnis melalui perbaikan pada kemampuan, sikap dan tingkah laku karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja yang dihasilkan karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan selama proses penyelesaian, beberapa keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan pada satu bidang industri saja, sehingga hasil dari penelitian ini tidak dapat mewakili kondisi pada perusahaan lain dengan bidang industri yang berbeda.
2. Pengisian angket mengenai ukuran kinerja karyawan diisi oleh karyawan itu sendiri, hal ini dapat menimbulkan bias dimana seorang karyawan menilai kinerja diri sendiri. Bagi peneliti selanjutnya, pengisian angket kinerja karyawan dapat dilimpahkan kepada atasan langsung dari karyawan yang bersangkutan.
3. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara keseluruhan distribusi frekuensi pada variabel *knowledge management*, kinerja karyawan, kinerja perusahaan pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk telah berjalan dengan baik. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi frekuensi pada variabel *knowledge management*, kinerja karyawan, kinerja perusahaan pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk telah berjalan dengan baik.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Knowledge Management* (X) memiliki pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y1). karena memiliki nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Knowledge Management*(X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan (Y2) karena memiliki nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan (Y) karena memiliki nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

Saran

1. Dilihat dari hasil penelitian yang sudah dilakukan di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk maka dapat dilihat dari rata-rata terendah dari variabel *knowledge management* adalah item penciptaan pengetahuan dari ahli/konsultan. Berdasarkan hal tersebut PT Semen Indonesia (Persero) Tbk bisa lebih memperhatikan penciptaan pengetahuan dengan cara lebih sering mendatangkan para ahli/konsultan agar program *knowledge management* dapat berjalan dengan baik dan dapat membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Dilihat dari hasil penelitian yang sudah dilakukan di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk maka dapat dilihat dari rata-rata terendah dari variabel kinerja karyawan adalah item menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari rekan kerja. Berdasarkan hal tersebut PT Semen Indonesia (Persero) Tbk harus memperhatikan setiap karyawannya agar dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan standart.
3. Dilihat dari hasil penelitian yang sudah dilakukan di PT Semen Indonesia (Persero)

Tbk maka dapat dilihat dari rata-rata terendah dari variabel kinerja perusahaan adalah item ketersediaan fasilitas telah membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan hal tersebut PT Semen Indonesia (Persero) Tbk dapat memperbaiki ketersediaan fasilitas yang dapat menunjang kinerja karyawan agar dapat membantu penyelesaian tugas yang telah diberikan.

4. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Perusahaan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.
5. Di harapkan untuk peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian lebih dari satu perusahaan dan di beberapa bidang industri, sehingga hasil yang di dapat, dapat mewakili kondisi perusahaan dan bidang industri yang berbeda.
6. Di sarankan untuk peneliti selanjutnya agar memberikan pengisian angket kepada kepala bagian unit masing-masing agar tidak menimbulkan bias karena seorang karyawan menilai kinerja diri sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Baumard, Philippe. 1999. *Tacit Knowledge in Organizational*. English Translation. London. SAGE Publications Ltd.
- Brahmasari, Ida. Suprayetno, Agus. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.10.no.2. pg.124-135
- Chidambranathan, Kumaresan and Swarooprani B.S. 2015. Knowledge Management as a Predictor of Organizational Effectiveness: The Role of Demographic and Employment Factors. *Journal of Academic Librarianship*. Page: 6:4C.
- Dalkir, Kimiz. 2005. *Knowledge Management in Theory and Practice*. United State of America. Elsevier Inc.
- Davenport, Thomas. De Long, David W. Beers, Michael C. 1998. *Successful Knowledge*

- Management Projects. Sloan Management review. 39,2. Pg.43.
- Dessler, Gray. 2011. *Manajemen SDM*. Edisi Kesepuluh. Jakarta. PT. Indeks.
- Gani, Ahmad. 2009. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan. *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol.7. no.1.
- Hamid, Sanusi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Edisi 1. Yogyakarta. Deepublish.
- Honeycutt, Jerry. 2001. *Strategi Manajemen Pengetahuan*. Jakarta PT Elex Media Komputindo.
- Kamara, Jhon M, Chiamay J. Anumba, Patricia M. Carrilo. 2012. A Clever Approach to Selecting Knowledge Management Strategy. *International Journal of Project Management*. Vol.20.Pp.205-211.
- Kaplan, Robert S & David P. Norton. 1996. *The Balanced Scorecard: Translating Strategi into Action*. Boston: Harvard Bussiness School Press.
- Koencoro, Galih Dwi. 2013. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap kinerja. Skripsi. Universitas Brawijaya.
- Kosasih, Natalia dan Sri Budiani. 2007. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Kasus Department Front Office Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal manajemen Perhotelan*, Vol. 3, no. 2. Pg 80-88.
- Lee, Heesoek. Choi, Byounggu. 2003. Knowledge Management Enablers, Processes, and Organizational Performance. *Journal of Management Information Systems*.20(1). Pg. 179-228.
- Liu, Pang-Lo. Tsai, Shih-Hung. 2007. Effect of Knowledge Management Systems on Operating Performance. *International Journal of management*. 24(4). Pg.734.
- Malhotra Alvin, Andrew H Gold, Albert H Segars. 2001. Knowledge Management: *an Organizational Capabilities Perspective*. *Journal of Management Information Systems*. Pg.185.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remadja Rosda Karya.
- Mardhotillah, Shinta. 2011. *Analisis dan Perencanaan Knowledge Management System Berbasis WEB dan WAP*. Skripsi Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Sendow. 2007. *Pengukuran Kinerja Karyawan*. Gunung Agung: Jakarta.
- Setiarso, Bambang, Nazir Haryanto, Triyono, Hendro Subagyo. 2009 *Penerapan Knowledge Management Pada Organisasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Shofa. 2013. *Pengaruh Knoeledge Management Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Division Hotel Patra Jasa Semarang*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Tobing, Paul L. 2007. *Knowledge Management : Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Venkatraman, N dan Vasudevan Ramanujam. 1986. Measurement of Business Performance in strategy Research : A Comparison of Approaches. *The Academy of Management Review*. Vol. 11, Issue 4. Pg.810-814.
- Zakasyi, Wahyu. 2008. *Good Corporate Governmance : Pada Badan Usaha Manufaktur, Perbankan, dan Jasa Keuangan Lainnya*. Bandung. Alfabeta