

PENGARUH *PERSONAL KNOWLEDGE*, *ORGANIZATIONAL LEARNING*, DAN TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL PATRA JASA SEMARANG

Reiza Zarkowi¹, Widiartanto²
Email: reizazarkowi@gmail.com

Abstract: *The research was based on globalization era and the growth of knowledge and technology that changed resource-based paradigm into knowledge-based paradigm. The hotel hopes that the application of personal knowledge, organizational learning, and technology will improve the hotel employee performance. Patra Jasa Semarang employee performance has been quite well, but still not optimal. In 2013. The objective of this research was to determine the effect of personal knowledge, organizational learning, and technology on Patra Jasa Semarang employee performance. The research based on explanatory type by collecting data through questionnaires and interviews. The sampling technique using census or saturated. The samples in this research were 108 respondents who are Patra Jasa Hotel Semarang permanent employee. This research uses qualitative and quantitative analysis techniques. The quantitative analysis using validity, reliability test, correlation coefficient, cross tabulation, simple linear and multiple linear regression, determination coefficient, and significance of t test and F test. According to the results of a simple linear regression analysis were found that the variable of personal knowledge, organizational learning, and technology have an effect on employee performance with a coefficient of 0,201, 0,465, and 0,452. Personal knowledge, organizational learning, and technology simultaneously have a significant effect on employee performance with F count > F table (12,004 > 2,691) with a significance score at 0,000 < 0,005.*

Keywords : *knowledge management, personal knowledge, organizational learning, technology, employee performance*

Abstraksi: Penelitian ini dilatar belakangi oleh era globalisasi dan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang merubah paradigma yang semula mengandalkan pada *resource-based* menjadi *knowledge-based*. Tahun 2013 kinerja karyawan Patra Jasa mengalami penurunan yang fluktuatif dibandingkan tahun sebelumnya. Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *personal knowledge*, *organizational learning*, dan teknologi terhadap kinerja karyawan Hotel Patra Jasa Semarang. Tipe penelitian ini adalah *explanatory research* dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus. Sampel pada penelitian ini berjumlah 108 responden yang merupakan karyawan tetap Hotel Patra Jasa Semarang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, koefisien korelasi, analisis tabulasi silang, analisis regresi sederhana dan berganda, koefisien determinasi, dan uji signifikansi uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif *personal knowledge*, *organizational learning*, dan teknologi, secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diketahui bahwa variabel *personal knowledge*, *organizational learning*, dan teknologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,201, 0,465, dan 0,452. Secara simultan variabel *personal knowledge*, *organizational learning*, dan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan F hitung > F tabel (12,004 > 2,691) dengan angka signifikansi 0,000 < 0,005.

Kata Kunci: *knowledge management, personal knowledge, organizational learning, teknologi, kinerja karyawan,*

¹ Reiza Zarkowi, Universitas Diponegoro, reizazarkowi@gmail.com

² Widiartanto, Universitas Diponegoro

Pendahuluan

Era globalisasi pada saat ini diwarnai dengan maraknya inovasi yang ditandai juga dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Menyadari akan persaingan yang semakin berat, maka diperlukan perubahan paradigma dari yang semula mengandalkan pada *resource-based* menjadi *knowledge-based* yang bertumpu pada analisis bidang ilmu pengetahuan tertentu yang disertai oleh peningkatan kemampuan sumber daya manusianya (Kristanti,2011).

Bisnis perhotelan hampir meliputi seluruh provinsi yang ada di Indonesia, hotel dapat berkembang di mana saja, baik di kota besar maupun di kota kecil. Saat ini hotel telah berkembang menjadi industri yang menopang dalam pembangunan pariwisata. Menurut laporan dari *STR Global Construction Pipeline* pada tahun 2015, pertumbuhan hotel naik sebesar 6,7% dibandingkan sebelumnya. Bisnis hotel merupakan bisnis yang bergerak di bidang pelayanan jasa, antara yang melayani dan dilayani. Hubungan antar kedua hal inilah yang menyebabkan munculnya usaha yang luar biasa dari manajemen hotel untuk terus menggali dan terus memunculkan nilai nilai yang tinggi dalam melayani tamu-tamunya demi menawarkan jasa yang terbaik kepada para tamunya.

Setiap karyawan hotel mempunyai tanggung jawab dalam memberikan pelayanan yang maksimal terhadap para tamunya agar para tamu merasa puas dan yakin untuk terus menerus menggunakan jasa mereka. Sumber daya manusia yang handal adalah kunci keberhasilan dari suatu organisasi baik itu di bidang bisnis ataupun di bidang yang lainnya. Apabila suatu organisasi berisikan orang-orang dengan ide-ide cemerlang, emosi yang stabil serta pengaplikasian terhadap tugas yang baik maka dapat dikatakan bahwa ke depannya organisasi tersebut akan berhasil meraih targetnya. Namun komponen-komponen di atas akan sia-sia apabila tidak didukung oleh penggunaan berbagi pengetahuan atau *knowledge sharing* yang harus dimanfaatkan bagi setiap karyawan supaya kompetensi dan kapasitas karyawan dapat terus berkembang.

Knowledge sharing dapat tumbuh dan berkembang apabila menemukan kondisi yang sesuai, sedangkan kondisi tersebut ditentukan oleh tiga faktor kunci yaitu, *personal knowledge*, *organizational learning*, dan *technology* (Brink, 2001).

Personal knowledge yang meliputi pengalaman seseorang, kemampuan menyerap, kemampuan belajar, dan kemampuan personal menjadi salah satu faktor bagi individu dalam organisasi untuk mengetahui dengan jelas peran dan tanggung jawab masing-masing dalam mengelola pengetahuan dan menjalankan proses *knowledge management* (mempelajari, meningkatkan, atau mengalirkan pengetahuan). Karena setiap individu memiliki pengetahuan, kemampuan dan pengalaman yang berbeda, maka berbeda pula kualitas kinerja.

Organizational learning adalah proses di mana organisasi belajar untuk memiliki keahlian dalam menciptakan, mempelajari, dan mentransfer pengetahuan serta menyesuaikan sikap dari perusahaan untuk merefleksikan hasil belajar dari perusahaan (Garvin (1993:80). *Organizational learning* dapat memberikan kesempatan dan mendorong setiap individu yang ada dalam organisasi untuk terus belajar dan memperluas kapasitas kemampuan dirinya.

Menurut Locke dan Schweiger (1997) dan Garvin (2000), dampak *organizational learning* salah satunya adalah pengefektifitasan pada penggunaan teknologi yang dapat ditelusuri dalam

¹ Reiza Zarkowi, Universitas Diponegoro, reizazarkowi@gmail.com

² Widiartanto, Universitas Diponegoro

tiga tahap, pertama karyawan dapat mengekspos ide ide baru yang diaktifkan dengan penggunaan teknologi, dan mulai untuk memperluas pengetahuan mereka tentang penggunaan teknologi, kedua adalah perilaku, karyawan mulai menginternalisasi wawasan mereka dan mengubah perilaku mereka, dan ketiga adalah peningkatan kinerja mereka.

Dengan adanya gabungan dari *personal knowledge*, *organizational learning*, dan teknologi, maka tidak diragukan lagi organisasi yang menaungi karyawan - karyawan tersebut akan memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *personal knowledge* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *organizational learning* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *personal knowledge*, *organizational learning*, dan teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

Kajian Teori

Personal Knowledge

Davenport dan Prusak dalam Martin (2010:2) mendefinisikan *personal knowledge* adalah gabungan dari pengalaman, nilai-nilai, informasi kontekstual, dan wawasan luas yang menyediakan sebuah kerangka pengetahuan untuk mengevaluasi dan menggabungkan pengalaman pengalaman dan informasi yang baru.

Wright (2005) mendefinisikan bahwa *personal knowledge* adalah kombinasi dari pengetahuan kognitif, informasi, sosial, pembelajaran, dan pengembangan kompetensi di mana setiap individu berperan secara efektif dalam lingkungan kerja. Menurut Wright juga ada tiga proses inti dalam *personal knowledge* yaitu pemecahan masalah, menggali pengetahuan, dan pembelajaran.

Organizational Learning

Menurut Goh dan Richard (1997) dalam Tjio (2013:15) *organizational learning* adalah kemampuan organisasi untuk menerapkan praktek manajemen, struktur, sistem, dan prosedur yang tepat yang memfasilitasi dan memicu pembelajaran di organisasi tersebut. Kemampuan ini merupakan kemampuan yang sangat strategis bagi organisasi, karena dengan kemampuan pembelajaran yang tinggi organisasi dapat beradaptasi dengan dengan cepat pada lingkungan bisnis yang kompleks.

Teknologi

William dan Sawyer (2003) mendefinisikan teknologi informasi adalah teknologi yang menggabungkan komputasi dengan jalur komunikasi berkecepatan tinggi yang membawa data, suara, dan video dan juga kombinasi dari komputer yang berhubungan dengan saluran komunikasi dengan transmisi data kecepatan tinggi, baik dalam bentuk teks, audio, dan video dan data dalam bentuk multimedia yang ditampung dengan menggunakan komputer.

¹ Reiza Zarkowi, Universitas Diponegoro, reizazarkowi@gmail.com

² Widiartanto, Universitas Diponegoro

Beckman (1999) meringkas perspektif teknologi untuk *knowledge management* adalah : *knowledge repository (database)*, direktori sumber, direktori sumber daya pembelajaran, *groupware*, dan *business model*.

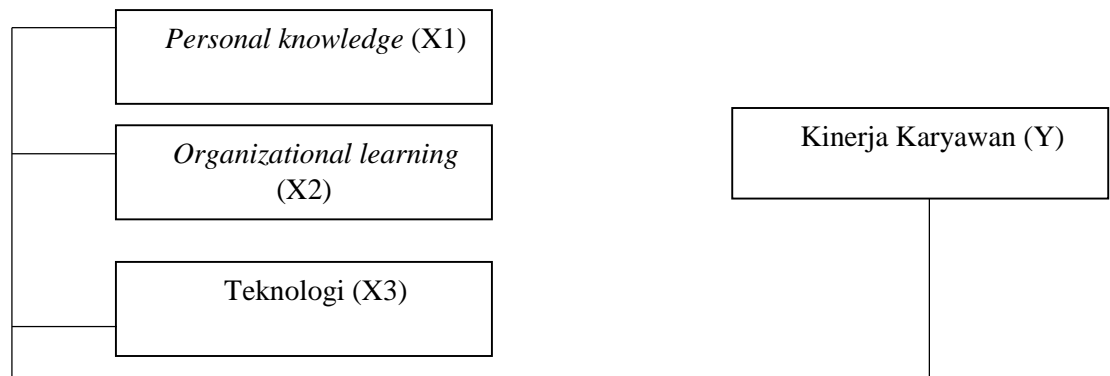
Kinerja Karyawan

Robbins *dalam* Moeheriono (2009:61) mengatakan bahwa kinerja merupakan fungsi interaksi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Gordon *dalam* Nawawi (2006:63) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja.

Model hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber: Diolah dan dikembangkan untuk penelitian, 2016

Hipotesis pada penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh *personal knowledge* terhadap kinerja karyawan Hotel Patra Jasa Semarang
2. Ada pengaruh *organizational learning* terhadap kinerja karyawan Hotel Patra Jasa Semarang
3. Ada pengaruh teknologi terhadap kinerja karyawan Hotel Patra Jasa Semarang
4. Ada pengaruh *personal knowledge*, *organizational learning*, dan teknologi terhadap kinerja karyawan Hotel Patra Jasa Semarang

Metode

Penelitian ini menggunakan tipe *explanatory research* atau tipe penelitian penjelasan yaitu penelitian yang berusaha untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian. Selain itu juga menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, serta untuk menguji hipotesis yang diajukan.

¹ Reiza Zarkowi, Universitas Diponegoro, reizazarkowi@gmail.com

² Widiartanto, Universitas Diponegoro

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap hotel Patra Jasa Semarang sebanyak 108 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008:56). Berdasarkan pendapat tersebut, maka yang menjadi sampel yang dimaksud di atas adalah seluruh seluruh karyawan tetap hotel Patra Jasa Semarang sebanyak 108 orang. Teknik *sampling* yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau dikenal juga dengan sensus. Teknik ini dipakai dengan tujuan agar dapat memperoleh hasil yang lebih akurat. Skala pengukuran menggunakan *Likert* dan instrumen yang digunakan adalah kuesioner.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, tabulasi silang, koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi linear sederhana dan berganda, uji signifikansi (uji t) dua arah, dan uji signifikansi (uji F) dua arah dengan menggunakan program SPSS versi 20.0.

Hasil

Hasil penelitian ini mencoba menjawab hipotesis yang dirumuskan dengan melakukan uji korelasi, regresi, determinasi, dan uji t (uji signifikansi parsial) dengan menggunakan alat uji SPSS *for Windows* versi 20.0. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1

Hasil Penelitian

No	Uji Hipotesis	Hasil Uji			Keterangan Hipotesis
		Korelasi	Determinasi	t hitung	
1.	<i>Personal Knowledge</i> terhadap Kinerja Karyawan	0,201	4,1%	2,117	Ha diterima
2.	<i>Organizational Learning</i> terhadap Kinerja Karyawan	0,465	21,6%	5,409	Ha diterima
3.	Teknologi terhadap Kinerja Karyawan	0,452	20,4%	5,220	Ha diterima

Sumber: Data yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa hasil uji t (uji signifikansi parsial) menunjukkan bahwa:

- Personal Knowledge* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana t hitung (2,117) > t tabel (1,9826)
- Organizational learning* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana t hitung (5,409) > t tabel (1,9826)
- Teknologi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana t hitung (5,220) > t tabel (1,9826)

¹ Reiza Zarkowi, Universitas Diponegoro, reizazarkowi@gmail.com

² Widiartanto, Universitas Diponegoro

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.421	2.693		3.870	.000
	PK	.101	.045	.196	2.232	.028
	OL	.268	.061	.400	4.396	.000
	Tek	.228	.050	.409	4.485	.000

a. Dependent variable: kinerja karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi dari variabel *personal knowledge*, *organizational learning*, dan teknologi bernilai positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *personal knowledge*, *organizational learning*, dan teknologi berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Semakin besar *personal knowledge*, *organizational learning*, dan teknologi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 3
Hasil Analisis Uji F

Model		ANOVA ^a				Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1	Regression	91.477	3	30.492	12.004	.000 ^b
	Residual	264.189	104	2.540		
	Total	355.667	107			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Tek, PK, OL

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka di dapatkan F hitung sebesar 12,004 > F tabel sebesar 2,691, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Selain itu berdasarkan perhitungan angka signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya secara simultan, variabel *personal knowledge*, *organizational learning*, dan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan uji regresi linear sederhana yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel *personal knowledge* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung (2,117) > t tabel (1,9826). Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi penilaian mengenai kemampuan dukungan *personal knowledge* yang dimiliki karyawan Hotel Patra Jasa Semarang, maka akan semakin meningkatkan kinerja mereka. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dari Artifasari (2014) bahwa semakin kuat dukungan *personal*

¹ Reiza Zarkowi, Universitas Diponegoro, reizazarkowi@gmail.com

² Widiartanto, Universitas Diponegoro

knowledge yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan.

Organizational learning mempunyai nilai t hitung sebesar 5,409 yang lebih besar dari t tabelnya (1,9826), ini menunjukkan bahwa semakin baik penilaian mengenai *organizational learning* yang mampu dilaksanakan oleh karyawan Hotel Patra Jasa Semarang, maka akan semakin meningkatkan kinerja mereka juga. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dari Marlitan (2012) bahwa semakin kuat *organizational learning* yang mampu diikuti dan diterapkan oleh karyawan maka akan semakin mempengaruhi meningkatnya kinerja mereka.

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana, teknologi mempunyai nilai t hitung sebesar 5,220 yang lebih besar dari t tabelnya (1,9826), hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penilaian mengenai teknologi yang efektif di Hotel Patra Jasa Semarang, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dari Kosasih dan Budiani (2008) bahwa semakin efektif sarana teknologi yang ada di lingkungan perusahaan maka akan semakin mempengaruhi peningkatan kinerja mereka.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, variabel *personal knowledge* (X_1), *organizational learning* (X_2), dan teknologi (X_3) memiliki kontribusi sebesar 25,7% dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini variabel *personal knowledge*, *organizational learning*, dan teknologi secara bersama sama (simultan) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis yang ada, dapat dilihat bahwa yang terjadi pada kinerja karyawan secara simultan dipengaruhi secara dominan oleh teknologi. Teknologi menjadi pengaruh yang paling besar di antara variabel lainnya karena dengan adanya manfaat dari penggunaan teknologi di lingkungan internal perusahaan dapat memudahkan komunikasi dan para karyawan dapat bertukar informasi dan pengetahuan secara mudah, sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. *Personal knowledge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Patra Jasa Semarang
2. *Organizational learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Patra Jasa Semarang.
3. Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Patra Jasa Semarang
4. Secara simultan terdapat pengaruh positif antara *personal knowledge*, *organizational learning*, dan teknologi terhadap kinerja karyawan Hotel Patra Jasa Semarang.
5. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah teknologi, hal ini dikarenakan setiap departemen banyak menggunakan fasilitas teknologi untuk mendukung proses kerja.

¹ Reiza Zarkowi, Universitas Diponegoro, reizazarkowi@gmail.com

² Widiartanto, Universitas Diponegoro

6. Berdasarkan rekapitulasi data mengenai variabel *personal knowledge*, terdapat 2 dari 5 *item* yang berada di bawah nilai rata-rata, yaitu mengenai dukungan pengetahuan pribadi dan kemampuan menyampaikan informasi dengan baik.
7. Berdasarkan rekapitulasi data mengenai variabel *organizational learning*, terdapat 4 dari 6 *item* yang berada di bawah nilai rata-rata yaitu mengenai pengalaman baru yang didapat karyawan setelah proses *organizational learning*, penerapan konsep baru, kemampuan dalam mengolah informasi, dan kesesuaian sikap dengan standar perusahaan.
8. Berdasarkan rekapitulasi data mengenai variabel teknologi, terdapat 4 dari 7 *item* yang berada di bawah nilai rata-rata yaitu mengenai keakuratan informasi, keefektifan penggunaan teknologi, kemampuan menurunkan pengetahuan, dan baik tidaknya pemahaman dalam penggunaan teknologi.
9. Berdasarkan rekapitulasi data mengenai variabel kinerja, terdapat 2 dari 5 *item* yang berada di bawah nilai rata-rata yaitu mengenai baik tidaknya perencanaan dan pengorganisasian pembagian tugas dan pertanggungjawaban tugas yang dibebankan kepada karyawan.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian, maka peneliti mencoba memberikan beberapa saran yang mungkin berguna bagi perusahaan maupun peneliti lain, adapun saran dari peneliti adalah sebagai berikut :

1. Pihak hotel diharapkan dapat meng-*update system* teknologi secara berkala sesuai dengan perkembangan bisnis perhotelan tiap tahunnya, mengingat variabel teknologi mempunyai sumbangan terbesar terhadap kinerja karyawan
2. Terbuktinya faktor-faktor *knowledge management* (KM) dalam meningkatkan kinerja karyawan Hotel Patra Jasa Semarang, diharapkan pihak hotel lebih intensif dalam mengembangkan *knowledge management*. Agar implementasi *knowledge management* dapat meningkatkan kinerja individu, diperlukan adanya internalisasi dan eksternalisasi pengetahuan individual (tacit dan explicit) yang lebih intens
3. Pembentukan kesadaran dan pembudayaan perhatian terkait pentingnya berbagi pengetahuan dengan melaksanakan *brainstorming* termasuk juga di dalamnya adalah bagaimana mengubah perilaku karyawan demi meningkatkan dukungan pengetahuan pribadi dan kemampuan menyampaikan informasi yang lebih baik
4. Pihak hotel perlu menyesuaikan jadwal kerja karyawan dengan jadwal pelaksanaan *organizational learning* demi mengurangi absennya karyawan dalam mengikuti proses.
5. Perlunya perbaikan *repository* supaya pengetahuan dapat diturunkan ke karyawan lain, dan pengadaan *workshop* tentang pemanfaatan teknologi bagi setiap karyawan supaya penggunaan teknologi lebih efektif dan pemahaman karyawan dalam penggunaan teknologi lebih baik lagi
6. Pihak hotel dapat mengadakan sosialisasi dan motivasi akan pentingnya tanggung jawab dan rasa kepemilikan perusahaan, loyalitas yang solid dapat membuat karyawan menjadi pribadi yang lebih bertanggung jawab juga pengadaan *workshop* manajemen perencanaan tugas agar pengorganisasian dan perencanaan pembagian tugas dapat lebih baik.
7. Berdasarkan koefisien determinasi, variabel *personal knowledge*, *organizational learning*, dan teknologi mempunyai sumbangan persentase sebesar 25,7 % terhadap kinerja karyawan Hotel Patra Jasa Semarang dan masih ada 74,3% faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Patra Jasa Semarang, sehingga saran bagi peneliti

¹ Reiza Zarkowi, Universitas Diponegoro, reizazarkowi@gmail.com

² Widiartanto, Universitas Diponegoro

selanjutnya adalah agar dilakukan penelitian lanjutan yang membahas lingkup yang lebih luas seperti menambahkan variabel *job procedure*, *learning organization*, *knowledge worker*, dan lain sebagainya.

Daftar Pustaka

- Artifasari, A. September 2014. Pengaruh Faktor *Knowledge management* Terhadap Kinerja Petugas Rumah Sakit Umum Daerah Tenriawu Bone Tahun 2013. Volume 4, No. 1. Diambil dari <http://bit.ly/1QMZWdZ>
- Cho, Vincent. 2007. *A Study of The Impact of Organizational Learning on Information System Effectiveness*. Volume 02 No. 01. Diambil dari <http://bit.ly/21IGhDQ>
- Dewi, Sarita Permata. 2012. Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta. Volume 01 Nomor 01. Diambil dari <http://bit.ly/1QI2meE>
- Indarti, Nurul, dan Dhiani Dyahjatmayanti. 2014. *Manajemen Pengetahuan Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Jankingthong, Korkeaw dan Suthinee Rurkkhum. 2012. *Factors Affecting Job Performance: A Review of Literature*. Volume 12 No. 2. Diambil dari <http://www.journal.su.ac.th/index.php/suij/article/view/292/308>
- Jones, Rachel. 2009. *Personal knowledge management Through Communicating*. Volume 33, No. 2. <http://dx.doi.org/10.1108/14684520910951186>
- Kosasih, Natalia dan Sri Budiani. September 2007. Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan. Volume 3, No. 2. <http://jurnalperhotelan.petra.ac.id/index.php/hot/article/view/16753>
- L Tobing, Paul. 2007. *Knowledge management Konsep, Arsitektur, dan implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Mahanani, Indah Woro. 2014. Pengaruh Budaya kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Perantara Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cetak Surat Kabar PT. Masscom Graphy Semarang. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Marlikan, Muchni. April 2011. Pengaruh Pembelajaran Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah. Volume 1 No. 01. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jp2m/article/view/1322/1412>
- Nawawi, Ismail. 2012. *Manajemen Pengetahuan (Knowledge management) Teori dan Aplikasi dalam Mewujudkan Daya Saing*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sanchez, Ron. 2005. *Knowledge management and Organizational Learning Fundamental Concepts for Theory and Practice*. Volume 05 No. 03. Diambil dari <http://bit.ly/1QUHFBz>

¹ Reiza Zarkowi, Universitas Diponegoro, reizazarkowi@gmail.com

² Widiartanto, Universitas Diponegoro

Setiarso, Bambang, Nazir Haryanto, Triyono dan Hendro Subagyo. 2009. Penerapan *Knowledge management* Pada Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sinaga, Dameria. 2012. Organisasi Belajar. Peter Senge & Marquardt. Diambil dari: <https://dameriasinaga.wordpress.com/2012/03/19/hello-world/>.(27 Mei 2015).

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai : Teori, Pengukuran, dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: ALFABETA.

¹ Reiza Zarkowi, Universitas Diponegoro, reizazarkowi@gmail.com

² Widiartanto, Universitas Diponegoro