



G E M A

Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi

Laman Jurnal: jurnal.gentiaras.ac.id/index.php/Gema/index

ISSN : 2086-9592 (p) , 2721-5490 (e)



Penerapan *Knowledge Management* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan di Perum BULOG

Vitratin Vitratin, Rina Milyati Yuniastuti, Rahmi Eliyana, Pandu Ariyanto

Institut Maritim Prasetya Mandiri, Lampung, Indonesia

ARTICLE INFO

Artikel History:

Received: April 15, 2023

Revised: October 25, 2023

Published: June 1, 2024

Keywords:

Knowledge management, Human resource development, Employee productivity

ABSTRACT

The aim of the research is to examine the effect of knowledge management and human resource development on employee productivity at the Lampung Regional Office Logistics Agency Public Company. The quantitative research method used in this research. The sample was employees at the Perum BULOG with a sample of 53 respondents. The T-test for the Knowledge Management variable has no effect on employee productivity at the Public Company of the Lampung Regional Office Logistics Affairs Agency, this means that for employee productivity other things are needed that the researchers did not examine. Human Resource Development has an influence on Employee Productivity at Public Companies, Logistics Affairs Agency, Lampung Regional Office. This means that employees need higher character development. In the F test, it is known that each of the independent variables Knowledge Management and Human Resource Development has an effect on Employee Productivity at the Public Company of the Lampung Regional Office Logistics Affairs Agency because the calculated f value is greater than f table. Meanwhile, the R Test shows that knowledge management and human resource development only have an effect of 12.2% on Employee Productivity of Public Company Logistics Affairs Agency, Lampung Regional Office. It is hoped that future researchers will add complete variables to employee productivity performance.

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 15 April 2023

Direvisi: 25 Oktober 2023

Dipublikasikan: 1 Juni 2024

Kata kunci:

Knowledge Management, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Produktivitas Karyawan

ABSTRAK

Tujuan penelitian menguji pengaruh *knowledge management* dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan di Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik (Perum BULOG) Kantor Wilayah Lampung. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sampel penelitian merupakan Karyawan di Perum BULOG Kantor Wilayah Lampung sebanyak 53 responden. Uji-T untuk variabel *Knowledge Management* tidak ada pengaruh ke Produktivitas Karyawan pada Perum BULOG Kantor Wilayah Lampung. Hal ini bermakna untuk produktivitas karyawan diperlukan hal lain yang tidak diteliti peneliti. Pengembangan Sumber Daya Manusia pengaruh ada ke Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Lampung. Bermakna untuk karyawan memerlukan pengembangan karis lebih tinggi. Pada uji F di ketahui bahwa masing-masing variabel bebas Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Lampung karena nilai fhitung lebih besar dari pada ftabel. Sedangkan Uji R bahwa knowledge management dan pengembangan sumber daya manusia hanya pengaruh sebesar 12,2% ke Produktivitas Karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Lampung. Diharapkan pada peneliti berikutnya untuk menambah variabel yang lengkap pada peningkatan produktivitas karyawan.

Corresponding Author :

Rina Milyati Yuniastuti

Institut Maritim Prasetya Mandiri, Lampung, Indonesia

*email: rinamiliyati@gmail.com



PENDAHULUAN

Aset terpenting dalam perusahaan yang mampu untuk bersaing secara terbuka dan secara global adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM dapat berjalan dengan baik dan lancar sangat diperlukan oleh perusahaan. Hal ini menjadikan perusahaan memerlukan pekerja yang mampu bersaing. Untuk itu perlu adanya dukungan dalam perusahaan pada peningkatan SDM. Ini diperlukan untuk disesuaikan dengan kebutuhan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia dapat dilaksanakan berkembang dengan melakukan kegiatan *Knowledge Management*.

Sumber utama dalam proses pembelajaran di perlukan pengetahuan/ *Knowledge*. Maka dari itu pengembangan SDM bergantung pada pengetahuan yang harus di ketahui dan dipelajari dengan baik. Untuk mempercepat secara bersama pembelajaran diperlukan *knowledge management*, dari ini maka SDM dapat berkemampuan daya saing yang tinggi dan dapat merespon secara proaktif keadaan pasar. Dengan adanya pengembangan SDM ini maka dapat tercipta SDM yang mampu dalam perusahaan. Badan Usaha milik Negara (BUMN) ialah pelaku ekonomi yang berperan aktif dalam sektor industri khususnya dalam persediaan akan barang dan jasa.

Instrumen dalam pengelolaan dan operasional BUMN adanya keterkaitan pada kebijakan pembangunan nasional berdasarkan ketetapan pemerintah. Guna mendukung program pencapaian nasional pada tugas dan fungsi kementerian BUMN. Badan Usaha itu ialah Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik (BULOG).BULOG dipimpin oleh Direktur Utama dan membawahi beberapa divisi yaitu, Divisi Supply Chain dan Pelayanan Publik, Divisi Bisnis, Divisi Human Capital, dan Divisi Keuangan. Perum BULOG memiliki 1 Kantor Pusat yang membawahi 26 Kantor Wilayah di Seluruh Indonesia, salah satunya yaitu Kantor Wilayah Lampung berada di Provinsi Lampung berlokasi di Jl. Cut Mutia No.29 Kecamatan Teluk Betung Utara Bandar Lampung. PERUM BULOG Wilayah Lampung memiliki 53 Karyawan dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Rincian Organisasi PERUM BULOG Wilayah Lampung

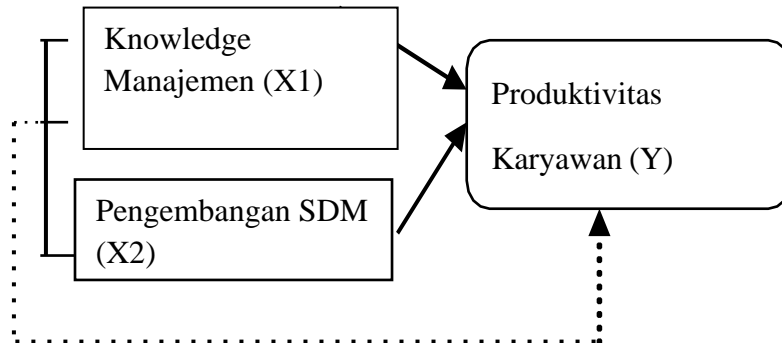
Uraian	Jumlah
Pimpinan	1
Wakil Pemimpin	
Asisten Kanwil	3
Bidang Administrasi dan Keuangan	16
Bidang Pengadaan	16
Bidang OPP	8
Bidang Bisnis	8
Jumlah	53

Berdasarkan peneliti Krisdiyanto & Nurhajati (2017) dan Lasinggi (2019) pengembangan SDM ada pengaruh positif pada kinerja pegawai. Peneliti Rismanto (2017) menyampaikan pengembangan Sumber Daya Manusia ada pengaruh negatif pada kinerja pegawai. Berdasar hal tersebut peneliti tertarik untuk menguji Penerapan *Knowledge Management* serta Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Produktivitas Karyawan ada pengaruh atau tidak.

METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah menyelidiki pengaruh *knowledge management* dan pengembangan sumber daya manusia pada produktivitas karyawan di Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Lampung. Jenis data yaitu data kuantitatif berasal dari pengisian kuesioner oleh karyawan BULOG kantor Wilayah Lampung yang berjumlah 53 orang. Metode pengumpulan data adalah teknik observasi dan kuesioner. Pengujian instrumen terdiri dari uji validitas dan reabilitas. Teknik uji hipotesis pada Uji t , Uji F, dan uji R2.

Desain Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pikir

Definisi Operasional

Penelitian ini variabel atau definisi operasional yang digunakan adalah Penerapan *Knowledge management* dan Stress Kerja/ pengembangan SDM sebagai variabel bebas, sedangkan variabel terikat adalah Produktivitas kerja. Tabel 2 menunjukkan operasional variabel secara rinci.

Tabel 2. Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Konsep	Indikator	Skala
Variabel Bebas Penerapan Knowledge Manajemen (X1)	Anggapraja (2016) knowledge management positif pengaruhnya dan pengembangan sdm positif pengaruhnya pada produktivitas.	Pengetahuan Individu Prosedur Kerja Teknologi	Skala Likert
Variabel Bebas Stress Kerja/ Pengembangan SDM (X2)	Siagian (2015) pengembangan terdiri pada pelatihan dan pendidikan.	Pengembangan SDM Krismiyati (2017) tiga indikator, : Motivasi, Kepribadian, dan Keterampilan.	Skala Likert
Variabel Terikat Produktivitas Kerja (Y)	Wibowo (2018) produktivitas kerja : barang/jasa diperoleh setiap individu /kelompok dalam pertimbangan input dan output.	Kualitas kerja Kuantitas Kerja Pengetahuan kerja Kerjasama Dapat diandalkan Kreatif Inisiatif Kualitas Individu (Gomes,2012)	Skala Likert

Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Diberikan butir pertanyaan terstruktur pada responden. Kuesioner atau angket yang dikembangkan disebarkan ke 53 responden. Uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji t, uji F, uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan reliabilitas instrumen tertuju pada variabel *knowledge management* (X1), pengembangan sumber daya manusia (X2), maupun produktivitas karyawan (Y). Hasil validitas ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Validitas Variabel

	Butir	R hitung	R tabel	Kondisi	Keterangan
<i>Knowledge Management</i> (X1)	1	0.344	0,2706	R hit > R tab	Valid
	2	0.384	0,2706	R hit > R tab	Valid
	3	0.323	0,2706	R hit > R tab	Valid
	4	0.408	0,2706	R hit > R tab	Valid
	5	0.519	0,2706	R hit > R tab	Valid
	6	0.565	0,2706	R hit > R tab	Valid
	7	0.395	0,2706	R hit > R tab	Valid
	8	0.437	0,2706	R hit > R tab	Valid
	9	0.528	0,2706	R hit > R tab	Valid
	10	0.511	0,2706	R hit > R tab	Valid
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	1	0.397	0,2706	R hit > R tab	Valid
	2	0.431	0,2706	R hit > R tab	Valid
	3	0.623	0,2706	R hit > R tab	Valid
	4	0.610	0,2706	R hit > R tab	Valid
	5	0.286	0,2706	R hit > R tab	Valid
	6	0.302	0,2706	R hit > R tab	Valid
	7	0.360	0,2706	R hit > R tab	Valid
	8	0.415	0,2706	R hit > R tab	Valid
	9	0.479	0,2706	R hit > R tab	Valid
	10	0.407	0,2706	R hit > R tab	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	1	0.272	0,2706	R hit > R tab	Valid
	2	0.367	0,2706	R hit > R tab	Valid
	3	0.430	0,2706	R hit > R tab	Valid
	4	0.310	0,2706	R hit > R tab	Valid
	5	0.394	0,2706	R hit > R tab	Valid
	6	0.290	0,2706	R hit > R tab	Valid
	7	0.299	0,2706	R hit > R tab	Valid
	8	0.411	0,2706	R hit > R tab	Valid

Hasil validitas uji X1 maupun X2 dengan jumlah 10 butir pertanyaan dinyatakan seluruhnya valid (r -hitung > r -tabel). Hasil pengujian variabel X1 dengan nilai terbesar adalah 0,565 dan terendah 0,323, sedangkan variabel X2 nilai terbesar adalah 0,623 dan terendah 0,286. Selain itu, disajikan juga hasil uji validitas Y dengan jumlah 8 butir pertanyaan seluruhnya dinyatakan valid. Nilai r -hitung yang ternyata lebih besar dari pada r -tabel. Hasil pengujian validitas variabel Y dengan nilai terbesar adalah 0,430 dan terendah 0,272.

Uji reliabelitas didasarkan juga berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS versi 25 uji reliabilitas menggunakan statistik uji *cronbach's alpha* dengan kriteria koefisien reliabilitas Skala yang lebih dari 0,70 maka variabel tersebut dikatakan reliabel. penulis melakukan uji reliabilitas hasil kuesioner yang diperoleh dari 53 responden. Tabel 2 menunjukkan hasil reliabelitas variabel *knowledge management* (X1), pengembangan sumber daya manusia (X2), maupun produktivitas karyawan (Y).

Tabel 2. Variabel Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Nilai <i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
Knolwledge Management (X1)	0,774	> 0,70	Reliable
Pengembangan sumber daya manusia (X2)	0,765	> 0,70	Reliable
Produktivitas Karyawan (Y)	0,648	> 0,70	Reliable

Pengaruh Penerapan *Knowledge Management* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan

Tabel 3 menunjukkan Uji-t degan nilai signifikansi *Knowledge Management* (X₁) ke Produktivitas Karyawan (Y) adalah t -hitung 1,696 < t -tabel = Ho₁ terima dan Ha₁ tolak. Hal ini bermakna tidak ada pengaruh *Knowledge Management* (X₁) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y) secara signifikan 2,00856.

Tabel 6. Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.036	5.507		3.094	.003
	<i>Knowledge Management</i> (X1)	.177	.105	.225	1.696	.096
	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	.222	.104	.283	2.136	.038

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : diolah data, 2022

Paul L. Tobing “*Knowledge Management* ialah sistemik pendekatan yang mengalir dan timbul dalam memberikan infor dan pengetahuan secara tepat dan pas pada orang yang menciptakan nilai/harga. Uji t ada pengaruh variabel *Knowledge Management* (X¹) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) yang tersaji pada tabel 10 diperoleh t-hitung 1,696 < t-tabel 2.00856, nilai signifikansi 0,096. Nilai tersebut > 0,05 = H0 terima, H1 tolak. Makna pengaruh tidak ada *Knowledge Management* (X¹) ke produktivitas Karyawan (Y).Sejalan dengan hasil Rismanto (2017),bahwa pengetahuan manajemen terjadi pada orang yang tidak tepat. Sehingga produktivitas karyawan tidak meningkatkan nilai kinerjanya (Amella, 2024; Silaen et al., 2021; Viviani et al., 2020; Rismanto, 2017; Rahim et al., 2021 dan Banmairuroy et al., 2022). Namun, penerapan pengetahuan manajemen perlu dilakukan pada karyawan dengan adanya pelatihan secara terus menerus agar tujuan dari perusahaan tercapai (Muhammad Rizqi, 2022; Diah & Nugraheni, 2021; Dermawan et al., 2022; Soepardy, 2020; dan Agustin et al., 2022).

Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap Produktivitas Karyawan

Tabel 2 meunjukkan Hasil uji-t (parsial) dengan signifikansi Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₂) ke Produktivitas Karyawan (Y) adalah t-hitung 2.136 > 2,00856: H0 tolak, H1 terima. makna Pengembangan SDM (X₂) ada pengaruh ke Produktivitas Karyawan (Y).

Berdasarkan uji-t pengaruh pengembangan sumber daya manusia ke Produktivitas Karyawan diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,136 > dari t-tabel 2.00856 ,signifikansi = 0,038. Nilai

tersebut $< 0,05 = H_0$ ditolak H_1 diterima. Hal ini bermakna Pengembangan Sumber Daya Manusia (X^2) ada pengaruh ke Produktivitas Karyawan (Y).

Hasil uji-t menyatakan Pengembangan SDM (X^2) signifikansi p-value $0,001 < 0,05$, berarti H_a terima dan H_0 tolak /Pengembangan SDM (X^2) pengaruh ada ke Kinerja Pegawai (Y). Pengembangan SDM yang tepat dan benar maka produktivits akan meningkat tajam dan berkualitas (Lasinggi, 2019; Danang Sunyoto, 2013; Amella, 2024; Piwowar-Sulej, 2021; Dermawan et al., 2022; dan Diah & Nugraheni, 2021). Namun, perlu dipertimbangkan bahwa pengembangan Sumber daya manusia tidak juga akan meningkatkan produktivitas karyawan, karena masih membutuhkan tata kelola karir (Rintjap et al., 2021; Yahya & Ahmad Yani, 2023; Dermawan et al., 2022; Azila-Gbettor et al., 2022; dan Amella, 2024).

Pengaruh *Knowledge Management* dan Pengembangan Sumber Daya manusia terhadap Produktivitas Karyawan

Tabel 3 menunjukkan signifikansi untuk pengetahuan manajemen (X_1) dan berkembangnya SDM (X_2) pada produktivitas Karyawan (Y) yaitu F-hitung $4,611 > F$ -tabel 3,18. Hal ini bermakna terdapat pengaruh *Knowledge Management* (X_1) dan pengembangan SDM (X_2) ke Produktivitas Karyawan (Y) secara bersama-sama.

Tabel 3. Uji F
ANOVAa

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.728	2	35.364	4.611	.015b
	Residual	383.461	50	7.669		
	Total	454.189	52			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Knowledge Management

Uji F nilai F-hitung $4,611 > F$ -tabel 3.18 dan nilai signifikansinya $0,015 < 0,05$. Oleh karena signifikansi $< 0,05$ dinyatakan semua variabel *Knowledge Management* (X^1), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X^2), serempak ada pengaruh signifikan ke variabel Produktivitas Karyawan (Y). Hasil analisa di atas menunjukkan Manajemen Pengetahuan sangat berperan dalam Perusahaan

Umum Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Lampung. Ini dibutuhkan tata mengelola atau system untuk menciptakan pengetahuan. Karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Lampung jika ada pengalaman dan inovasi dalam mempelajari pengetahuan maka akan diterapkan dalam organisasinya. Berdasarkan penelitian hasil analisis didapat bahwa nilai Adj R² (Tabel 4) Koefisien determinasi 0,122 : pengaruh variabel independen ke variabel dependen sebesar 12,2 % lebihnya 87,8 %.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.395a	.156	.122	2.769

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Knowledge Management

Tabel 4 menjelaskan nilai R = 0,395 artinya pengaruh *Knowledge Management* (X₁) dan Pengembangan SDM ke Produktivitas Karyawan (Y) senilai 39,5%, R² = 0,156 maknanya 15,6% < nilai R. nilai *Adjusted R Square* 0,156 atau 15,6% pengaruh var independen ke variabel dependen. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor *Knowledge Management* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia hanya 12,2 %, lebihnya 87,8% di pengaruhi oleh faktor/efek lain di luar model.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa *Knowledge Management* tidak ada pengaruh pada produktivitas karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Lampung. Pengembangan sumber daya manusia ada pengaruh pada produktivitas karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Lampung. *Knowledge Management* dan Pengembangan SDM pengaruh ada 12,2% pada Produktivitas Karyawan di BULOG Kantor Wilayah Lampung. Secara teori pengembangan Sumber daya manusia tidak juga akan meningkatkan produktivitas karyawan, karena masih membutuhkan tata kelola karir, namun perlu dipertimbangkan secara khusus penerapan pengetahuan manajemen perlu dilakukan pada karyawan dengan adanya pelatihan secara terus menerus agar tujuan dari perusahaan tercapai.

Sehingga, penelitian yang telah dilaksanakan memiliki kelemahan dan penelitian selanjutnya perlu menambahkan variabel pada produktivitas karyawan maupun implikasi penelitian yang lebih

rinci baik informasi terhadap peningkatan produktivitas karyawan dalam meningkatkan pengetahuan manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, M., Mulyadi, Nerhoston, F., Andini, S., Nengsi, Y., & Sandika, Y. (2022). Pengaruh Organizational Culture, Competency dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. Seminar Nasional Universitas Bina Insan, 636–646.
- Amella, D. (2024). Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Elibrary.Unikom.Ac.Id*, 5(4), 697–713. https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/1802/8/UNIKOM_Dhea_Amella_9_BAB_II.pdf
- Azhar Apriandi, “Pengaruh Knowledge Management dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV . Multi fungsi Pratama Lubuk Pakam,” *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik*, Volume 1 No. 2, Desember 2019.
- Azila-Gbettor, E. M., Atsu, E., & Quarshie, A. N. K. (2022). Job stress and job involvement among tertiary interns: the buffering role of perceived coworker support. *Heliyon*, 8(9), e10414. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e10414>
- Azizah, I., & Setyowati, T. (2022). Rekrutmen, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Bondowoso. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 3(2), 338–348. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/budgeting.v3i2.3954>
- Banmairuroy, W., Kritjaroen, T., & Homsombat, W. (2022). The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation’s component factors: Evidence from Thailand ’s new S- curve industries. *Asia Pacific Management Review*, 27(3), 200–209. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.v.2021.09.001>
- Basuki, R. B., & Sari, R. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Non Medis RSIA YK Madira Palembang. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 6(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35908/jeg.v6i2.351>
- Desi Putri Wijayanti, dkk “Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. SMS Kabupaten Kota Waringin Timur)”, *Jurnal Manajemen*, Mei 2017, Volume 12 No.1.
- Dermawan, M. R., Multazam, A., Atmaja, I. G. D., & Palimbong, Y. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT. Pas Indonesia Timur. *Empiricism Journal*, 3(1), 108–113. <https://doi.org/10.36312/ej.v3i1.899>
- Diah, L., & Nugraheni, K. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Pengetahuan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Chanti Semarang. *Masyarakat Pariwisata: Journal of Community Services in Tourism*, 2(1), 59–68. <https://doi.org/10.34013/mp.v2i1.375>
- Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada kinerja Karyawan di PT. Marketama indah. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 99–110. <https://doi.org/https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.383>

- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksar. Hasibuan, M. S. . (2012). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hilman Harmen, dkk “Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Tanjung Morawa),” *Jurnal Konsep Bisnis Manajemen*, Volume 4, Februari 2018.
- Krisdiyanto, B., & Nurhajati. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu. *Jurnal Ilmu Manajemen*, II, 85–97.
- Meitoni Sugiarto, dkk “Pengaruh Implementasi Knowledge Management dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asaputex Jaya Kota Tegal”, *Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi*, Volume 11 No. 2, Agustus 2019
- Mochamadardiansyah dkk, “Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank BJB Kantor Cabang Utama Jalan Braga Nomor 12 Bandung)”, *Jurnal e-Proceeding of Management* Volume 4 No. 3, Desember 2017.
- Muhammad Rizqi, R. (2022). *Journal Manajemen dan Bisnis Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Manajemen Pengetahuan*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* , 5(1), 1–9. <https://jurnal.uts.ac.id>
- Paul L. Tobing. *Knowledge Management konsep, Asitektur, dan Implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2016.
- Piowar-Sulej, K. (2021). Human resources development as an element of sustainable HRM – with the focus on production engineers. *Journal of Cleaner Production*, 278, 124008. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.124008>
- Pratama, A. S., Satya Pratama, A., Sari, S. M., Hj, M. F., Badwi, M., & Anshori, I. (2023). Pengaruh Artificial Intelligence, Big Data Dan Otomatisasi Terhadap Kinerja SDM Di Era Digital. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(4), 108–123. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2739>
- Rahim, S., Murshed, M., Umarbeyli, S., Kirikkaleli, D., Ahmad, M., Tufail, M., & Wahab, S. (2021). Do natural resources abundance and human capital development promote economic growth? A study on the resource curse hypothesis in Next Eleven countries. *Resources, Environment and Sustainability*, 4(March), 100018. <https://doi.org/10.1016/j.resenv.2021.100018>
- Rintjap, I. H., Areros, W. A., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan permata finance tomohon. *Productivity*, 2(7), 2723–0112.
- Rismanto, dkk. 2017. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Volume 5 Nomor 9, September 2017 hlm 104-111.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*. 18(2).
- Soepardy, A. T. (2020). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Sustainable Livelihood. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen*, 3(1), 68–77. <https://doi.org/10.35326/jiam.v3i1.616>

Sunyoto Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BUKU SERU

Viviani, N. E., Mufidah, E., & Fibriyani, V. (2020). Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Dan Kemampuan Sdm Terhadap Kinerja Umkm Mebel Di Kelurahan Se bani Kota Pasuruan. *Jurnal EMA*, 5(1), 29–37. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.46>

Yahya, Y., & Ahmad Yani, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blmbangan Umpu. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 47–62. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v7i1.81>