

# **PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV.MULTI FUNGSI PRATAMA LUBUK PAKAM**

Azhar Apriandi  
Universitas Islam Sumatera Utara  
azharapriandi@fe.uisu.ac.id

## **ABSTRACT**

*In the face of the globalization era and also the era of ASEAN Economic Community need to continue to improve, among others in improving the performance of its employees. This can be achieved if the company focuses on improving knowledge management, the skills of its employees as well as the creation of good attitudes among its employees so that they work with high performance, quality, and with Large quantities of work. This will lead to the advancement of the company. The purpose of this research is to know the influence of knowledge management and organizational commitment to employee performance. The number of samples in this study amounted to 109 people using slovin techniques. The analytical techniques used are multiple linear regression. The results showed that simultaneous knowledge management variables and organizational commitments have significant effect on employee performance. Knowledge management variables have significant effect on employee performance and organizational commitment variables have no significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Knowledge Management, organizational commitment, employee performance*

**ABSTRAK :** *Dalam menghadapi era globalisasi dan juga era masyarakat ekonomi ASEAN perlu terus berbenah diri, antara lain dalam peningkatan kinerja karyawannya. Hal ini dapat tercapai jika perusahaan memfokuskan pada peningkatan manajemen pengetahuan, ketrampilan para karyawannya serta penciptaan sikap yang baik di antara para karyawannya sehingga mereka bekerja dengan kinerja yang tinggi, berkualitas, serta dengan kuantitas kerja yang besar. Hal ini akan membawa pada kemajuan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh knowledge management dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.*

*Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 109 orang dengan menggunakan teknik slovin. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel knowledge management dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel knowledge management berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.*

**Kata kunci :** *Knowledge Management, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan*

## **1. Pendahuluan**

Pengetahuan telah menjadi aset strategis di abad ke-21. Organisasi yang berinvestasi dalam pengetahuan, aset pengetahuan dan nilai-nilai pengetahuan akan menjadi organisasi yang paling maju dan paling sukses dibandingkan dengan organisasi yang tidak berinvestasi di pengetahuan ini. Untuk itu setiap organisasi sudah seharusnya mengembangkan strategi terbaik untuk mengidentifikasi, mengembangkan dan menerapkan aset

pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjadi sukses.

Setiap organisasi baik organisasi bisnis maupun organisasi publik perlu berinvestasi dalam menciptakan dan menerapkan jaringan pengetahuan, proses, metode, alat dan teknologi. Hal ini memungkinkan organisasi tersebut untuk belajar, menciptakan pengetahuan baru, dan menerapkan pengetahuan terbaik jauh lebih cepat. Individu dalam organisasi yang ingin sukses berpartisipasi dalam ekonomi pengetahuan

global yang terus berkembang dengan sangat cepat dan pesat harus mempertimbangkan pengembangan kompetensi pribadi mereka mengenai pengetahuan manajemen sebagai keterampilan hidup yang penting untuk abad ke-21. Hal inilah yang mendasari penulis untuk memilih judul : Pengaruh *Knowledge Management* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV.Multi Fungsi Pratama Lubuk Pakam.

## 2. Landasan Teori

Kata kinerja menurut Gibson (2009 : 124), berasal dari bahasa Inggris yaitu "*Performance*" yang artinya unjuk kerja atau lebih jelasnya adalah kinerja adalah menampilkan suatu pekerjaan sebaik-baiknya atau melaksanakan suatu kewajiban tugas. Menurut Mangkunegara (2013 : 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Menurut Mangkunegara (2013 : 67), berkaitan erat dengan kinerja karyawan di dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sehingga dalam melaksanakan tugasnya perlu memiliki tiga kemampuan dasar agar kinerjanya tercapai sebagai berikut:

- a. Kemampuan pribadi meliputi hal-hal yang bersifat fisik seperti tampang, suara, mata atau pandangan, kesehatan, pakaian, pendengaran, dan hal yang bersifat psikis seperti humor, ramah, intelek, sabar, sopan, rajin, kreatif, kepercayaan diri, optimis, kritis, obyektif, dan rasional;
- b. Kemampuan sosial antara lain bersifat terbuka, disiplin, memiliki dedikasi, tanggung jawab, suka menolong, bersifat membangun, tertib, bersifat adil, pemaaf, jujur, demokratis, dan cinta anak didik;
- c. Kemampuan profesional sebagaimana dirumuskan yang meliputi 10 kemampuan profesional yaitu: menguasai bidang disiplin ilmu, menggunakan media dan sumber, menguasai landasan-landasan pekerjaan, bimbingan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi, memahami prinsip dan menafsirkan hasil-hasil

penelitian pekerjaan guna keperluan pekerjaan

### 2.1. Pengertian *Knowledge Management*

Manajemen pengetahuan adalah sebagai komponen penting dalam keberhasilan organisasi, termasuk inovasi, strategis, ekonomi, dan manajemen. Perilaku pengetahuan adalah bidang yang muncul dari interdisipliner dan yang didasarkan pada bidang psikologi organisasi, pemasaran dan ilmu informasi, komputer sains dan ekonomi. Bidang ini berisi suatu tujuan organisasi dan juga mengetahui tentang produk, pelanggan, pesaing dan proses diseminasi pengetahuan kepada orang-orang dalam organisasi. (Masomi, et.al,2014: 101)

Barclay dan Murray (2012:4) mendefinisikan manajemen pengetahuan sebagai suatu aktivitas bisnis yang mempunyai dua aspek penting, yaitu:

- a. Memperlakukan komponen pengetahuan dalam aktivitas-aktivitas bisnis yang direfleksikan dalam strategi, kebijakan, dan berbagai praktek perusahaan secara keseluruhan.
- b. Membuat suatu hubungan langsung antara aset intelektual perusahaan baik yang eksplisit maupun tacit untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Kosasih dan Budiani (2010: 81), sistem manajemen pengetahuan yang lengkap harus terdiri dari empat elemen, yaitu:

- a. Penciptaan pengetahuan dan penangkapan, yang terus diciptakan di kelompok mana pun, korporasi atau organisasi karena interaksi antar orang menghasilkan pengetahuan. Salah satu tujuan utama manajemen pengetahuan adalah untuk menangkap pengetahuan yang dihasilkan selama interaksi semacam itu. Sebagai konsekuensi dari sifat persaingan pasar yang sangat kompetitif, ada kebutuhan yang meningkat di dalam perusahaan dan organisasi untuk menciptakan pengetahuan baru, menghasilkan novel ide dan konsep, dan untuk menangkap pengetahuan, gagasan dan konsep.
- b. Pengetahuan sharing dan pengayaan, saat proses berbagi pengetahuan itu biasanya disempurnakan dan diperkaya. Pengetahuan dapat dibagi oleh organisasi dengan karyawannya dan berbagi pengetahuan dapat terjadi antara karyawan organisasi dan juga dengan orang-orang di luar organisasi.

- c. Penyimpanan dan pengambilan informasi, organisasi harus memastikan bahwa memperoleh atau pengetahuan bersama mudah didapat orang lain. Hal ini bisa dilakukan dengan menyimpan informasi di lokasi terpusat dengan ketentuan yang cukup untuk memudahkan pencarian. Misalnya, laporan, data statistik ekonomi, sosial dan lingkungan daerah dapat disimpan dalam database sementara dokumen resmi, setelah disetujui, harus dikategorikan dan disimpan secara elektronik dalam sistem file yang sesuai. Itu dokumen dan informasi dalam *database* kemudian dapat diambil melalui *internet* atau situs *intranet* organisasi.
- d. Diseminasi pengetahuan, pengetahuan penyebaran. Kecuali pengetahuan disebarluaskan secara efektif, perkembangannya dampak pengetahuan akan tetap terbatas. Untuk diseminasi pengetahuan efektif akan memerlukan transformasi yang sangat individual diam-diam pengetahuan menjadi pengetahuan eksplisit yang bisa lebih banyak dibagikan. Dalam organisasi dimana ada ketakutan manajemen atau hierarki, karyawan akan memiliki kecenderungan untuk menjaga pengetahuan mereka kepada diri mereka sendiri dan membaginya yang lain hanya dengan hati-hati.

## 2.2. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Slocum (2011 : 191), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kuatnya keterlibatan karyawan dalam organisasi dan mengidentifikasi keberadaan organisasi tersebut. Sedangkan menurut Griffin dan Moorhead (2014 : 77), komitmen organisasi mencerminkan identifikasi yang dilakukan individu, dan bagaimana keterikatan antara individu dengan organisasinya.

Allen dan Meyer dalam Umam (2010 : 219), merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu:

- a. *Affective Commitment*, meliputi hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, proses identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dalam kegiatan

organisasi. Semakin tinggi *affective commitment* seorang karyawan, akan semakin besar pula niat karyawan untuk tetap bertahan menjadi anggota organisasi.

- b. *Continuance Commitment*, berkaitan dengan kesadaran diri anggota organisasi tentang kerugian yang akan dialami apabila meninggalkan organisasi. Semakin tinggi *continuance commitmen* seorang karyawan, maka akan semakin besar pula rasa kebutuhan mereka akan organisasi.
- c. *Normative Commitment*, menggambarkan tentang bagaimana perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Tingginya *normative commitment* akan menunjukkan seberapa besar rasa keterikatan karyawan terhadap organisasinya.

## 3. Metode Penelitian

### 3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2012:11). Teknik analisis dan alat untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden.

### 3.2. Teknik Analisis Data Penelitian

#### 3.2.1. Analisis Regresi Berganda

Pengaruh atau hubungan variabel bebas (*knowledge management* dan komitmen organisasi) dengan variabel terikat (kinerja karyawan), maka akan digunakan metode regresi linier berganda dan analisis data juga menggunakan SPSS, rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

$$Y = \text{Kinerja karyawan}$$

$$a = \text{Konstanta}$$

$$b_1, b_2 = \text{Koefisien regresi berganda}$$

$$X_1 = \text{Knowledge management}$$

$$X_2 = \text{Komitmen organisasi}$$

$$\varepsilon = \text{Standard Error}$$

## 4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### 4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Dalam coefisients ini dapat dilihat persamaan regresi linier berganda dan pengaruh *knowledge management* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1  
Coefisients

Model	Unstandardized Coefisients		Standardized Coefisients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	6.708	1.333	
<i>Knowledge Management</i>	.266	.088	.322
Komitmen Organisasi	.087	.108	.085

$$Y = 6.708 + 0.266 X_1 + 0.087 X_2$$

- a = 6.708 atau konstanta regresi, yang berarti jika tidak ada nilai independen variabel  $X_1$  (*knowledge management*) dan independen variabel  $X_2$  (komitmen organisasi), dalam hal ini  $x_1$  dan  $x_2$  sama dengan 0 (nol) maka kinerja karyawan bertambah sebesar 6.708.
- $b_1 = 0.266$  untuk independen variabel  $X_1$  (*knowledge management*) yang bertanda positif berarti memiliki hubungan yang searah yang artinya setiap penambahan atau kenaikan sebesar 1 satuan *knowledge management* pegawai maka menambah nilai kinerja karyawan sebesar 0.266 satuan. Sebaliknya bila terjadi penurunan pada *knowledge management* sebesar 1 satuan
- $b_2 = 0.087$  untuk independen variabel  $X_2$  (komitmen organisasi) yang bertanda positif berarti memiliki hubungan yang searah yang artinya bahwa setiap kenaikan atau penambahan sebesar 1 satuan komitmen organisasi maka menambah nilai kinerja karyawan sebesar 0.087 satuan, sebaliknya bila terjadi penurunan komitmen organisasi sebesar 1 satuan maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan sebesar 0.087 satuan.

maka nilai kinerja karyawan akan turun sebesar 0.266 satuan.

#### 4.2. Uji Hipotesis Uji F

Tabel 2  
Hasil Uji F

Model	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	F	<i>Sig</i>
<i>Regression</i>	84.335	2	42.168	8.625	,000
<i>Residual</i>	518.215	106	4.889		
Total	602.550	108			

Dari uji ANOVA atau F test, didapat  $F_{hitung}$  sebesar 8.625 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jadi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $8.625 > 3,09$ ) atau  $sig F < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel *knowledge management*

dan komitmen organisasi akan mempengaruhi variabel Y (kinerja karyawan). Dengan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dari penelitian ini dapat terbukti.

#### 4.3. Uji t

Tabel 3  
Hasil Uji t

Model	t	Sig
(Constant)	5.023	.000
<i>Knowledge Management</i>	3.023	.003
Komitmen Organisasi	0.803	.424

Dari nilai t-tabel dengan derajat bebas  $109 - 2 = 107$  dan taraf nyata 5 % adalah 1.982. Nilai t-hitung untuk  $b_1$ , lebih besar dari t-tabel ( $3.023 > 1.982$ ), maka *knowledge management* berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan dan signifikan ( $0,003 < 0.05$ ). Sedangkan untuk  $b_2$ , nilai t-hitung lebih kecil

dibandingkan dengan t-tabel ( $0.803 < 1.982$ ) dengan demikian komitmen organisasi tidak berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan, dan tidak signifikan ( $0,424 > 0.05$ ).

#### 4.4. Koefisien Determinan

Tabel 4  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.374	.140	.124	2.21107

Dari tabel diatas, diperoleh R Square adalah 0.140. Hal ini berarti 14 % variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel X<sub>1</sub> (*knowledge management*) dan variabel X<sub>2</sub> (komitmen organisasi) dan sisanya sebesar 86 % ditentukan oleh variasi variabel lain.

## 5. Pembahasan

### 5.1. Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja karyawan

Manajemen pengetahuan muncul sebagai aspek penting dalam mencapai kinerja organisasi yang sangat baik dan telah diakui dan digunakan sebagai metode manajemen organisasi yang efektif dalam berbagai macam perusahaan (Khammarnia, 2015: 1). Manajemen pengetahuan menjadi *guidance* tentang pengelolaan *intangible assets* yang menjadi pilar perusahaan dalam menciptakan nilai (dari produk/jasa/solusi) yang ditawarkan perusahaan kepada pelanggannya. Oleh karena itu, pemahaman mengenai nilai buku perusahaan harus disertai dengan pemahaman nilai *intangible assets* perusahaan (Kosasih dan Budiani, 2010: 81).

Dari hasil uji regresi dinyatakan bahwa *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kandou, Lengkong dan Sendow (2016) yang menyatakan bahwa *knowledge management*, skill, dan *kinerja karyawan* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti dan Sundiman (2017) yang menyatakan bahwa pengetahuan personal (X1), prosedur kerja (X2), dan teknologi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa sikap menempatkan seseorang kedalam kerangka pikiran menyukai atau tidak menyukai sesuatu yang kemudian dapat mendekatkan atau menjauhkannya terhadap hal tersebut. Sikap itu sukar diubah. Sikap seseorang itu mempunyai pola, dan mengubah satu sikap akan membutuhkan penyesuaian yang sulit sikap yang lain.

### 5.2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan

Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Slocum (2011 : 191), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kuatnya keterlibatan karyawan dalam organisasi dan mengidentifikasi keberadaan organisasi tersebut. Sedangkan menurut Griffin dan Moorhead (2014 : 77), komitmen organisasi mencerminkan identifikasi yang dilakukan individu, dan bagaimana keterikatan antara individu dengan organisasinya.

Dari hasil uji dinyatakan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bantam, Nugraha dan Sa'adah (2016) yang menyatakan bahwa ada pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap manajemen pengetahuan secara parsial. Dalam perusahaan pentingnya dimensi manajemen pengetahuan dari strategi, proses, dan pengukuran. Pelajaran utama yang dipelajari meliputi orang-orang dan norma budaya yang mempengaruhi perilaku mereka adalah sumber daya yang paling penting untuk penciptaan, diseminasi, dan penerapan pengetahuan yang sukses; Proses pembelajaran kognitif, sosial, dan organisasi sangat penting bagi keberhasilan strategi manajemen pengetahuan; dan pengukuran, *benchmarking*, dan insentif sangat penting untuk mempercepat proses belajar dan mendorong perubahan budaya (Zadeh, 2016: 158).

Perlunya penciptaan pengetahuan dan penangkapan, yang terus diciptakan di kelompok mana pun, korporasi atau organisasi karena interaksi antar orang menghasilkan pengetahuan. Salah satu tujuan utama manajemen pengetahuan adalah untuk menangkap pengetahuan yang dihasilkan selama interaksi semacam itu. Sebagai konsekuensi dari sifat persaingan pasar yang sangat kompetitif, ada kebutuhan yang

meningkat di dalam perusahaan dan organisasi untuk menciptakan pengetahuan baru, menghasilkan novel ide dan konsep, dan untuk menangkap pengetahuan, gagasan dan konsep. Pengetahuan disebarluaskan secara efektif, perkembangannya dampak pengetahuan akan tetap terbatas. Untuk diseminasi pengetahuan efektif akan memerlukan transformasi yang sangat individual diam-diam pengetahuan menjadi pengetahuan eksplisit yang bisa lebih banyak dibagikan. Dalam organisasi dimana ada ketakutan manajemen atau hierarki, karyawan akan memiliki kecenderungan untuk menjaga pengetahuan mereka kepada diri mereka sendiri dan membaginya yang lain hanya dengan hati-hati.

## 6. Kesimpulan

Dalam penelitian ini, yang menjadi kesimpulan adalah :

1. Secara simultan variabel knowledge management dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel knowledge management berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bantam, Dian J. Nugraha, Dimas A dan Sa'adah, Nailis. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Knowledge Management Pada Perusahaan Pengguna SAP. *Psikologika* Volume 21 Nomor 1 Tahun 2016.
- Barclay, R.O., Murray, C. M. (2012). "What is knowledge management", Knowledge Praxis, available from <http://www.media-access.com/whatis.html> Diakses: 30 Maret 2018.
- Ghozali, Imam. (2012). *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Donnely, (2009), *Manajemen*, Edisi kesembilanbelas, Jilid I, Erlangga, Jakarta.
- Griffin, Ricky W., and Moorhead, Gregory., (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Eleventh Edition. USA: South. Western
- Kandou, Yunita Lidya., Lengkong, Victor P. K. dan Sendow, Greis. (2016). Pengaruh Knowledge Management, Skill Dan Kinerja karyawan Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada PT. BANK SULUTGO Kantor Pusat Di Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Volume 16 No. 01 Tahun 2016.
- Khammarnia, M., et al. (2015). Relationship Between Knowledge Management and Quality of Working Life in Nursing Staff of Zahedan Teaching Hospitals. *Research Article Health Scope*. 2015;4(1):e22696
- Kosasih, N., & Budiani, S. (2010). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja karyawan: Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 3(2).
- Kotler, Philip and Gary Armstrong. (2008). *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Edisi. 12. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maryani. (2012). Implementasi Knowledge Management Pada KLPM-PTS: Pembentukan Sharing Culture Antar Anggota KLPM-PTS Di Indonesia. *ComTech* Vol.3 No. 1 Juni 2012: 142-148
- Masomi, E., et al.(2014). Survey tentang Peran Manajemen Pengetahuan Terhadap Kualitas kerjaHidup, Studi Universitas Islam Azad, Iran, Pars Abad Cabang. *Jurnal Penelitian IlmuTerbaru* ISSN 2277-2502 Vol. 3 (2), 100-108, Res.J.Recent SciKasus
- Mowen, John. Michael, Minor. (2012). *Perilaku Konsumen*. Jakarta. Erlangga.
- Rahayu, Endang Purnawati. (2015). Hubungan Antara Pengetahuan, Sikap, dan Perilaku Karyawan dengan Penerapan Manajemen Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, Vol. 2, No. 6, Mei 2015.
- Ranupandojo, Heidjrachman, (2012), *Evaluasi Pekerjaan*, BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, S.P. dan Judge T.A. (2008). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat. Terjemahan Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1.
- Siswanto, Bedjo, (2012), *Manajemen Tenaga Kerja*, Cetakan II, Sinar Baru, Bandung.
- Slocum, J. W. (2011). *Organizational Behavior*. Mason: South-. Western, Cengage Learning.

- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan kelima, AlfaBeta, Bandung.
- Suma'mur. (2011). *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, CV Haji Masagung, Jakarta
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia. Bandung.
- Umar, Husein, (2004), *Study Kelayakan Bisnis. Edisi Ketiga*. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta
- Wijayanti, Desi Putri dan Sundiman, Didi. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja karyawan (Studi Empiris Pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur). *DeReMa Jurnal Manajemen* Vol. 12 No. 1, Mei 2017.
- Zadeh, R.H. (2016). The Relationship Between Quality Of Work Life, Life Satisfaction And Knowledge Management In Second High School Teachers (Case study: Zabol City). *Journal Nov. Appl Sci.*, 5 (5): 157-160