

**PENGARUH SISTEM INFORMASI, KUALITAS SDM DAN KOMITMEN
KEPEMIMPINAN TERHADAP PENERAPAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT*
YANG BERDAMPAK PADA PENINGKATAN INOVASI PERUSAHAAN DI ERA
DISRUPSI PADA PT. ISS INDONESIA AREA METRO 3 JAKARTA (*FACILITY
SERVICE*)**

Karsim

Email: karsim@ekonomi.untan.ac.id

Universitas Tanjungpura

Abstrak: Kurangnya inovasi yang berasal dari kreativitas sumber daya yang ada sehingga tidak terciptanya suatu perubahan yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan kemajuan perusahaan. Metode penelitian ini menggunakan eksplanatori dengan pendekatan Kuantitatif. Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa (1) Sistem Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penerapan Knowledge Management pada PT. ISS Indonesia (Service Facility). (2) Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penerapan Knowledge Management pada PT. ISS Indonesia (Service Facility). (3) Komitmen Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penerapan Knowledge Management pada PT. ISS Indonesia (Service Facility). (4) Sistem Informasi, Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Komitmen Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penerapan Knowledge Management pada PT. ISS Indonesia (Service Facility). (5) Penerapan Knowledge Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi perusahaan pada PT. ISS Inonesia (Service Facility).

Kata kunci: *Kualitas Sumber Daya Manusi, Sistem Informasi, Komitmen Kepemimpinan, Inovasi Perusahaan dan Penerapan Knowledge Management*

Abstract: *Lack of innovation that comes from the creativity of existing resources so that there is no change that can increase company competitiveness and company progress. This research method uses explanatory research with Quantitative approach. Based on the results show that (1) the Information System has a positive and significant effect on the Application of Knowledge Management at PT. ISS Indonesia (Service Facility). (2) The quality of Human Resources (HR) has a positive and significant effect on the Application of Knowledge Management at PT. ISS Indonesia (Service Facility). (3) Leadership Commitment has a positive and significant effect on the Application of Knowledge Management at PT. ISS Indonesia (Service Facility). (4) Information Systems, Quality of Human Resources (HR) and Leadership Commitment simultaneously or jointly have a positive and significant effect on the Application of Knowledge Management at PT. ISS Indonesia (Service Facility). (5) The application of Knowledge Management has a positive and significant effect on company innovation at PT. ISS Indonesia (Service Facility).*

Keywords: *Quality of Human Resources, Information Systems, Leadership Commitment, Corporate Innovation and Knowledge Management Application.*

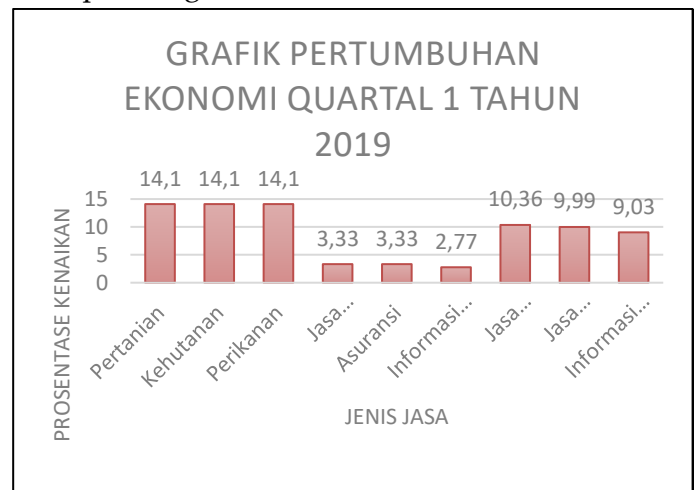
PENDAHULUAN

Saat ini perusahaan bukan hanya sekumpulan posisi jabatan atau pekerjaan yang menjalankan aktivitas perkantoran secara rutin. Organisasi sudah tidak dipandang sebagai benda mati yang diam dan kaku melainkan makhluk hidup yang terus tumbuh dan harus berkembang dalam menghadapi persolan-persoalan kehidupan sama seperti halnya manusia.

Perusahaan dituntut adanya pembelajaran organisasi dan inovasi yang harus dikembangkan sehingga mampu beradaptasi dan bersaing dengan lingkungannya. Perusahaan yang sukses dan besar adalah perusahaan yang secara terus menerus melakukan inovasi, baik dari segi pengelolaan organisasi, produk, penjualan dan lain sebagainya. Keraguan untuk berinovasi akan membuat perusahaan manapun beresiko mengalami kegagalan, dan kebangkrutan. Banyak sekali contoh-contoh perusahaan yang sukses dan terkenal yang jatuh karena kegagalan dalam berinovasi.

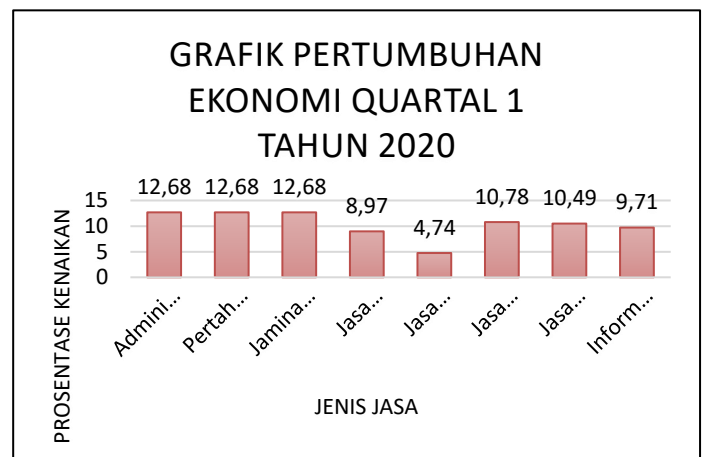
Dalam dunia bisnis inovasi merupakan hal yang berkaitan dengan memodifikasi model bisnis dan beradaptasi dengan perubahan untuk menciptakan produk atau layanan yang baik. Inovasi tidak hanya berbentuk produk, sistem, proses kerja hingga model bisnis baik jasa dan non jasa. Banyak sekali perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam

bidang jasa yang sukses sampai saat ini dengan tetap melakukan inovasi dalam lini bisnisnya, adapun data pertumbuhannya dari tahun 2019 sampai dengan 2020 adalah:



Sumber BPS (2019)

Grafik 1.1 Pertumbuhan Ekonomi
Kuartal 1 Tahun 2019



Sumber BPS (2020)

Grafik 1.2 : Pertumbuhan Ekonomi
Kuartal 1 Tahun 2020

PT. ISS Indonesia merupakan salah satu perusahaan asing yang berasal dari *Copenhagen, Denmark* yang didirikan pada tahun 1901. Perusahaan ini berfokus pada penyedia layanan

fasilitas seperti *cleaning services, property, catering, support, security, facility management dan integrated facility services*.

Beberapa inovasi yang sudah ada di dalam perusahaan yakni PT. ISS Indonesia tentunya memiliki kekurangan dan tentunya terus disempurnakan serta ditingkatkan baik dari segi sistem informasi yang digunakan, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dan pentingnya keputusan atau komitmen dari pimpinan dan *knowledge management* yang akan meningkatkan inovasi yang lebih banyak lagi yang timbul dari aktivitas-aktivitas seluruh sumber daya yang ada di dalam perusahaan.

Menurut Wiig dalam Budihardjo (2017:201) *knowledge management* atau manajemen pengetahuan adalah manajemen yang berfokus pada pengembangan organisasi dalam rangka menginvestasikan dan mengeksploitasi pengetahuan. Strategi, produk dan jasa, aliansi, akuisisi, atau divestasi perusahaan harus mempertimbangkan pengetahuan yang terkait dengan kepentingan bisnisnya.

Kurangnya inovasi yang berasal dari kreativitas sumber daya yang ada sehingga tidak terciptanya suatu perubahan baik cara, ide, proses

ataupun bentuk produk yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan kemajuan perusahaan sehingga perusahaan terus *growth* dan bisa bertahan di era disrupsi saat ini.

Berdasarkan temuan dan permasalahan tersebut pada PT ISS Indonesia bergerak pada bidang *facility services*, dengan ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan tersebut dengan judul “pengaruh sistem informasi, kualitas sdm dan komitmen kepemimpinan terhadap penerapan *knowledge management* yang berdampak pada peningkatan inovasi perusahaan di era disrupsi pada PT ISS Indonesia area metro 3 jakarta (*facility service*)”.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sifat Penelitian

Untuk jenis penelitian ini menggunakan eksplanatori (*eksplanatori research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif (adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kauntitatif yang diangkakan). Penelitian ini menjelaskan pengaruh hubungan kausal antara variabel penelitian dan pengujian hipotesis, serta menjelaskan pengaruh kausalitas (*causality relationship*) antara variabel bebas dan variabel terikat. Maka dari itu penelitian ini menjelaskan mengenai adanya hubungan interaktif atau timbal balik antara variabel yang akan

diteliti dan sejauh mana hubungan tersebut saling berpengaruh.

Berdasarkan jenis data penelitian, sifat dari penelitian ini termasuk data kuantitatif dengan pendekatan asosiatif karena pada penelitian ini mengolah dan menganalisis dengan perhitungan matematika ataupun statistik untuk mendapatkan tujuan yang diinginkan (dengan mengukur hubungan antara dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dan terikat).

Populasi dan Sampel

Pada PT. ISS Indonesia area metro 3 memiliki peneliti mengambil responden dengan dengan jumlah 150 karyawan yang berada di Area Jakarta sebagai populasi, penelitian ini dititik beratkan kepada bagian cleaning service, teknisi, staff administrasi, gondola, *office boy*. Jadi populasi pada penelitian ini adalah secara keseluruhan subyek penelitian yaitu karyawan PT. ISS Indonesia yang statusnya masih kontrak atau PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu).

Dari jumlah populasi yang diteliti sebanyak 150 orang, dengan menggunakan rumus Slovin dalam penarikan sampel dengan maksud agar jumlahnya representative dapat digeneralisasikan serta perhitungannya tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun hanya

dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Metode Pengumpulan Data

Untuk menunjang selesainya penelitian ini, peneliti mengumpulkan berbagai data mulai dari data primer dan data sekunder. Untuk sumber data penelitian ini merupakan data yang didapat langsung dari karyawan PT. ISS Indonesia yang ada di beberapa area yaitu Area Jakarta dan Area Tangerang.

PEMBAHASAN

PT. ISS Indonesia merupakan perusahaan asing yang pertama kali didirikan pada tahun 1901 di Copenhagen, Denmark. PT. ISS sendiri pertama kali mulai beroperasi di Indonesia sejak tahun 1996. Saat ini perusahaan berkantor pusat di gedung Graha ISS yang beralamat di jalan Jendral Sudirman blok J nomor 3, Bintaro, Tangerang Selatan.

PT. ISS Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada penyedia layanan fasilitas seperti *cleaning, property, catering, support, security, facility management* dan *integrated facility service* dengan lebih dari 62.000 karyawan yang tersebar di seluruh dunia.

PT. ISS Indonesia sebagai perusahaan penyedia jasa layanan fasilitas terpadu, maka dari itu tugas utama dari perusahaan yakni memastikan para klien dapat lebih

focus dalam menjalankan bisnis utamanya guna mencapai efisiensi bisnis.

Adapun budaya dari PT. ISS Indonesia sendiri adalah berfokus pada kebutuhan klien dan pengembangan sumber daya manusia dengan pembelajaran yang mendasar melalui pelatihan dan sistem pendidikan transformasional untuk para staf perusahaan.

Uji Kualitas data

a. Uji Validitas

Untuk menguji apakah pernyataan yang terdapat dalam penelitian ini dapat mengukur permasalahan yang akan diuji. Menurut Ghazali (2013:45) mengatakan bahwa kuesioner yang valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dimana uji validitas ini dengan membandingkan nilai r_{tabel} dengan r_{hitung} dimana:

$Degree\ of\ freedom\ (df) = n - 2 = 110 - 2 = 108$ sama dengan 108 (n (jumlah sampel) = 110 dan Taraf signifikansi (α) = 5% atau 0,05) Dari data tersebut didapat r_{tabel} sebesar 0,1576.

b. Uji Reabilitas

Untuk pengujian reabilitas yakni dilakukan dengan menilai nilai konsistensi dari variabel, dimana nilai variabel dikatakan reliabel apabila nilainya $> 0,60$ *Cronbach's alpha*. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang ada didalam kuesioner mampu

mengukur perubahan yang didapatkan dalam penelitian, Ghazali (2013:45).

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan dengan maksud untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji normalitas ini menggunakan *Kolmogorov Smirnov*, uji normalitas data dengan melakukan *Test Normality Kolmogorov-Smirnov*, Dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan *probabilitas Asymptotic Significanted*, yaitu:

-Jika $probabilitas > 0.05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.

-Jika $probabilitas < 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

2) Uji Heterokedastisitas

Pengujian Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance (variasi) dari nilai residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap, maka data tersebut bersifat homokedastisitas, namun jika variance dari satu residual satu pengamatan

lain berbeda maka disebut heterokedastisitas. Karena model yang baik tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Maka dari itu perlu dilakukan pengujian untuk mengatahuinya. Pengujian ini dilakukan dengan pengukuran uji glejser dan melihat pola gambar Scatterplots.

Untuk pengujian Heterokedastisitas dengan uji glejser dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

-Jika nilai signifikansi (sig.) $> 0,05$ maka, tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

-Jika nilai signifikansi (sig.) $< 0,05$ su terjadi gejala heterokedastisitas. Uji Multikolinearitas

3) Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika hal itu terjadi maka ada auto korelasi (adanya observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya).

Untuk pengambilan keputusan pada uji autokorelasi diantaranya adalah sebagai berikut:

-Jika $d_{urbin\ Watson} (d) < d_L$ maka terdapat autokorelasi positif

-Jika $d_{urbin\ Watson} (d) > d_U$ maka tidak terdapat autokorelasi positif.

-Jika $d_L < d < d_U$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat

disimpulkan.

-Jika $(4-d) < d_L$ maka terdapat autokorelasi negatif.

-Jika $(4-d) > d_U$ maka tidak terdapat autokorelasi negatif.

d. Uji Hipotesis

1) Uji t Secara Parsial

Uji statistik t dikenal dengan uji parsial, dimana pengujian ini dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen atau variabel bebas secara terpisah dan tersendiri terhadap variabel terikatnya. Adapun dasar dari pengambilan keputusan untuk uji t secara parsial adalah:

- Berdasarkan nilai signifikansi (sig.)

- Jika nilai signifikansi (sig.) $<$ probabilitas $0,05$ maka ada pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y) atau hipotesis diterima

- Jika nilai signifikansi (sig.) $>$ probabilitas $0,05$ maka tidak ada pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y) atau hipotesis ditolak.

- Berdasarkan nilai t hitung dengan nilai t tabel

- Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka ada pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y) atau hipotesis diterima.

- Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka tidak ada pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y) atau hipotesis di tolak

2) Uji F

Uji F atau uji simultan atau bersama-sama yang berfungsi untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya atau untuk menguji apakah model regresi itu signifikan atau non signifikan.

Dalam pengambilan keputusan untuk uji F penulis menggunakan beberapa acuan atau pedoman untuk melakukan pengujian hipotesis dalam uji F. Pertama dengan membandingkan nilai signifikansi (sig.) atau nilai probabilitas hasil output anova. Dan yang kedua adalah membandingkan nilai Fhitung dengan nilai Ftabel.

e. Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS versi 25, diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized		t	Sig.
		B	Std. Error		
1 (Constant)	2.058	2.144		.960	.339
Sistem Informasi	.471	.087	.426	5.416	.000
Kualitas SDM	.280	.072	.283	3.906	.000

Komitmen	.258	.066	.267	3.91	.000
Kepemimpinan				4	
n					

a. Dependent Variable: Penerapan KM

Sumber: Data Pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan pada tabel diatas dari hasil uji regresi linier berganda diperoleh persamaa regresi sebagai berikut

$$Y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + e$$

$$Y = 2,058 + 0,471 x_1 + 0,280 x_2 + 0,258 x_3 + e$$

Nilai konstanta α sebesar 2,058 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel penerapan *knowledge management* belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel sistem informasi (x1), kualitas sumber daya manusia (x2) dan komitmen kepemimpinan (x3). Jika variabel independen tidak ada maka variabel penerapan *knowledge management* tidak mengalami perubahan.

β_1 (nilai koefisien regresi x1) sebesar 0,471, hal ini menunjukkan bahwa variabel sistem informasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel penerapan *knowledge management* yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel sistem informasi akan mempengaruhi penerapan *knowledge management* sebesar 0,471, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

β_2 (nilai koefisien regresi x2) sebesar 0,280, hal ini menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya

manusia mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel penerapan *knowledge management* yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel kualitas sumber daya manusia maka akan mempengaruhi variabel penerapan *knowledge management* sebesar 0,280. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

β_3 (nilai koefisien regresi x_3) sebesar 0,258, ini menunjukkan bahwa variabel komitmen kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel penerapan *knowledge management* yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel komitmen kepemimpinan maka akan mempengaruhi penerapan *knowledge management* sebesar 0,258, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

f. Koefisien Determinasi (R^2) Linier Berganda

Koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur seberapa besar kemampuan untuk menerangkan variabel dependen atau besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.788	.782	2.308

a. Predictors: (Constant), Komitmen

Kepemimpinan, Kualitas SDM, Sistem Informasi

Sumber: Data Pengolahan SPSS (2020)

Jika dilihat pada tabel diatas hasil uji koefisien determinasi (R^2) bahwa nilai R Square sebesar 0,788 atau 78,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen sistem informasi (x_1), variabel kualitas sumber daya manusia (x_2) dan variabel komitmen kepemimpinan (x_3) dapat menerangkan variabel dependen yaitu penerapan *knowledge management* (Y) sebesar 78,8%. Untuk pengaruh sisanya sebesar 21,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, dapat diketahui bahwa dari 5 hipotesis dalam penelitian ini seluruhnya diterima.

Pengaruh sistem informasi terhadap Penerapan *knowledge management*

Hasil pengujian model struktural sistem informasi berpengaruh positif terhadap penerapan *knowledge management*. Artinya semakin baik sistem informasi pada perusahaan, maka penerapan *knowledge management* semakin tinggi. Sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap penerapan *knowledge management*, artinya setiap perubahan sistem informasi yang digunakan pada perusahaan, akan diikuti perubahan

penerapan *knowledge management* secara nyata.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka Prasetya Ningrum dan Agung Purwanto (2019) yang menyatakan bahwa IT *human resource* berpengaruh positif terhadap *knowledge management*, IT infrastruktur *resource* berpengaruh positif terhadap *knowledge management* dan IT *relationship resource* berpengaruh positif terhadap *knowledge management*. Dengan adanya sumber daya manusia yang memadai khususnya dibidang TI dan peningkatan kemampuan sumber daya manusia melalui pelatihan-pelatihan tentang penggunaan TI serta sumber daya manusia yang memiliki *knowledge management* yang baik diharapkan dapat meningkatkan keunggulan kompetitif sehingga dapat bersaing dengan pasar global

Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Saut Pintubipar Saragih (2015) bahwa variabel penggunaan teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *knowledge management*. Teknologi informasi merupakan solusi tepat bagi penyelesaian masalah dalam bidang pendidikan. Pemanfaatan teknologi, khususnya teknologi informasi dan komunikasi dapat mengatasi ketertinggalan perkembangan dari negara maju. Penggunaan teknologi informasi yang dibarengi dan

dipengaruhi oleh *knowledge sharing* sehingga dapat dimplementasikan sebagai sarana belajar yang lebih menonjolkan sisi efektivitas dan efisiensi belajar siswa.

Berdasarkan hasil pengolahan data jawaban responden terhadap indikator variabel sistem informasi menunjukkan bahwa sistem informasi yang digunakan oleh para karyawan PT. ISS Indonesia dalam kategori cukup yaitu 3,37 atau 33,7%. Sedangkan jika dilihat dari rincian setiap item pernyataan variabel sistem informasi menunjukkan bahwa sistem informasi yang digunakan oleh setiap karyawan itu mudah dipahami, informasi yang disajikan jelas serta desain yang baik. Dan informasi yang dihasilkan dapat diandalkan atau dipercaya dan bisa memenuhi segala kebutuhan dalam pekerjaan. Namun yang jadi kekurangan dalam sistem informasi yang digunakan pada PT ISS Indonesia adalah sistem yang digunakan sehari-hari tidak berhubungan dengan sistem informasi sehingga informasi yang dihasilkan dalam sistem tidak menunjang pekerjaan sehari-hari.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Penerapan *Knowledge Management*

Hasil pengujian model structural kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan

terhadap penerapan *knowledge management*. Artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan variable kualitas sumber daya manusia akan mempengaruhi penerapan *knowledge management*, dengan demikian semakin tinggi kualitas sumber daya manusia maka semakin tinggi penerapan *knowledge management*, dengan adanya perubahan tingkat kualitas sumber daya manusia, akan diikuti perubahan penerapan *knowledge management* secara nyata.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Darmasanti (2013) hasil penelitian kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja transfer pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja transfer pengetahuan. Praktik manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari susunan kepegawaian, pelatihan, promosi, kompensasi, dan penghargaan berpengaruh besar dan positif terhadap transfer pengetahuan.

Hal yang sama juga disimpulkan atas penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti (2017) *knowledge management* secara aktif terintegrasi dengan proses pekerjaan, karena *knowledge management* yang terisolasi dapat menghambat inovasi akibat SDM tidak dapat berbagi ide baru dengan SDM lainnya, penggunaan *knowledge management* tidak secara pasif menerima

pengetahuan, namun akan bertindak aktif untuk menyusun dan mengkomunikasikan pengetahuan.

Berdasarkan hasil pengolahan data jawaban responden terhadap indikator variabel kualitas sumber daya manusia menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia pada PT. ISS Indonesia dalam kategori baik dengan rata-rata skor responden 3,69 atau 36,9%.

Jika dilihat dari rincian setiap item pernyataan atau indikator variabel kualitas sumber daya manusia pada PT ISS Indonesia setiap karyawan rata-rata sudah mampu melakukan perubahan dalam segala bidang, terutama perilaku dan kemampuan untuk mengembangkan diri. Dan setiap pekerjaan sudah dilakukan penataan uraian jabatan sesuai dengan keterampilan dan keahlian masing-masing.

Pengaruh Komitmen Kepemimpinan Terhadap Penerapan *Knowledge Management*

Hasil pengujian model struktural komitmen kepemimpinan berpengaruh positif terhadap penerapan *knowledge management*. Artinya semakin tegas dan baik serta komit (tidak berubah-ubah) akan aturan yang dibuat oleh pimpinan pada perusahaan, maka penerapan *knowledge management* akan semakin baik. Komitmen kepemimpinan

berpengaruh secara signifikan terhadap penerapan *knowledge management*, artinya setiap perubahan aturan atau komitmen dari pemimpin perusahaan, penerapan *knowledge management* akan ikut berubah sesuai dengan perubahan yang dibuat oleh pimpinan secara nyata.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Imas Nevriyanti, Sujono dan La Ode (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformational memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *knowledge management*, dengan artian bahwa setiap perubahan pada kepemimpinan akan memberikan dampak terhadap *knowledge management*.

Berdasarkan hasil pengolahan data jawaban responden terhadap indikator variabel komitmen kepemimpinan menunjukkan bahwa komitmen kepemimpinan pada PT ISS Indonesia dalam kategori cukup yaitu 3,40 atau 34,0%. Jika dilihat dari rincian setiap item pernyataan variabel komitmen kepemimpinan yang dibutuhkan oleh responden atau karyawan adalah pemimpin harus mampu membuat program-program baru untuk mendapatkan peluang baru. Pemimpin harus berani menanggung resiko dengan membuat keputusan yang cepat, dan tentunya pemimpin dapat menyampaikan ide-ide kreatif yang berkaitan dengan

pekerjaan. Tentunya hal ini akan memberikan dampak terhadap peningkatan *knowledge management* oleh karyawan, dan dengan arahan dan bimbingan dari pemimpin akan mendorong karyawan untuk berkerja lebih baik.

Pengaruh Sistem Informasi, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kepemimpinan Secara Simultan atau Bersama-sama Berpengaruh Terhadap Penerapan *Knowledge Management*

Hasil pengujian model struktural pengaruh sistem informasi, kualitas sumber daya manusia dan komitmen kepemimpinan berpengaruh positif terhadap penerapan *knowledge management*. Artinya dari ketiga variabel tersebut dan sudah dijelaskan masing-masing pengaruhnya secara parsial semakin ketiga variabel di atas baik, maka tingkat penerapan *knowledge management* pada perusahaan akan semakin baik.

Begitu pula dengan sistem informasi, kualitas sumber daya manusia dan komitmen kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap penerapan *knowledge management*, artinya setiap ada perubahan pada masing-masing variabel terhadap penerapan *knowledge management* tentu akan merubah penerapan *knowledge management* yang ada pada PT. ISS Indonesia kepada

setiap karyawan secara nyata.

Berdasarkan pada uji Anova/Kofisien determinasi (R²) didapat nilai signifikansi (sig.) yaitu 0,000 dimana nilai ini <0,005 dan Rhitung 131,076 >Rtabel 2,69. Hal ini membuktikan bahwa ketiga variabel secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh Penerapan *Knowledge Management* Terhadap Inovasi Perusahaan

Hasil pengujian model struktural penerapan *knowledge management* berpengaruh positif terhadap Inovasi perusahaan. Artinya semakin baik penerapan *knowledge management* yang ada pada perusahaan maka, maka inovasi yang dibuat oleh karyawan pada perusahaan akan semakin baik. Penerapan *knowledge management* berpengaruh secara signifikan terhadap inovasi perusahaan, artinya setiap ada perubahan terhadap penerapan *knowledge management* tentu akan merubah cara inovasi dan inovasi yang dihasilkan oleh setiap karyawan secara nyata.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Siagian Gidionton dan Zulfa (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel *knowledge management* terhadap inovasi. Hal ini menunjukkan bahwa *knowledge management* sangat krusial untuk

mendukung proses terciptanya inovasi dalam proses maupun produk yang memiliki karakteristik perubahan dan update yang sangat cepat dan massif.

Dan hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alifia Sarasawati dan Widiartanto (2019) yang menyatakan bahwa variabel *knowledge creation, knowledge sharing, dan knowledge implementing* secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap inovasi pada industry kreatif digital di kota Semarang.

Berdasarkan hasil pengolahan data jawaban responden terhadap indikator variabel penerapan *knowledge management* menunjukkan bahwa penerapan *knowledge management* pada PT ISS Indonesia dalam kategori baik yaitu 3,68 atau 36,8%. Jika dilihat dari rincian setiap item pernyataan variabel penerapan *knowledge management* perusahaan sudah melakukan seminar, dilkat dan diskusi untuk menerapkan *knowledge management* sehingga dapat memberikan ide dan inovasi pada perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan definisi dari Hit Ireland dan Koskison (2010) mendefinisikan inovasi sebagai suatu proses menciptakan produk bernilai komersil melalui penemuan, inovasi dapat memberikan empat keuntungan selain kas, yaitu pengetahuan (*knowledge*), merk ekosistem dan budaya, tetapi alasan yang paling

penting perlunya inovasi dalam organisasi adalah dengan inovasi dapat menghasilkan keuntungan.

KESIMPULAN

Sistem informasi (x1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *knowledge management* (y). Dimana uji hipotesis t secara parsial dan regresi linier sederhana didapat persamaan $Y = 6,309 + 0,929x_1 + e$. Dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai Thitung $16,068 > T_{tabel} 1,982$. Dan besarnya pengaruh variabel sistem informasi (x1) terhadap penerapan *knowledge management* (y) dengan melihat nilai Coefficients regresi adalah sebesar 0,929. Dengan demikian semakin meningkat kemampuan sistem informasi yang di pakai oleh PT. ISS Indonesia maka akan semakin meningkat penerapan *knowledge management*.

Kualitas sumber daya manusia (x2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *knowledge management* (y). Dari hasil uji t secara parsial dan regresi linier sederhana didapat persamaan $Y = 9,539 + 0,783x_2 + e$. Dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai Thitung $13,449 > T_{tabel} 1,982$. Dengan melihat nilai *Coefficients regresi* sebesar 0,783 maka semakin besar dan baik kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam

perusahaan maka akan semakin besar dan semakin baik untuk penerapan *knowledge management* di dalam perusahaan.

Komitmen kepemimpinan (x3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *knowledge management* (y). Dari hasil pengujian t secara parsial dan regresi linier sederhana didapat persamaan yaitu $Y = 13,779 + 0,746x_3 + e$. Dimana nilai signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai Thitung $12,608 > T_{tabel} 1,982$ dan dengan melihat nilai *Coefficient regresi* linier sebesar 0,746 hal ini berarti jika komitmen kepemimpinan meningkat sebesar 1% dan nilai constant sebesar 0 (nol), maka penerapan *knowledge management* akan meningkat sebesar 0,746. Dengan demikian semakin besar komitmen kepemimpinan yang ada di dalam perusahaan PT. ISS Indonesia maka akan semakin besar tingkat penerapan *knowledge management*. Dengan adanya komitmen atau kebijakan dari pemimpin atau top manajemen menentukan keberhasilan dalam penerapan *knowledge management* dimana dengan adanya komitmen akan menentukan pengembangan kualitas karyawan dalam skill, attitude, kreativitas melalui penerapan *knowledge management* dalam hal ini transfer knowledge.

Sistem informasi (x1), kualitas sumber daya manusia (x2) dan komitmen kepemimpinan (x3) secara

simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *knowledge management*. Berdasarkan Uji Regresi linier berganda didapat persamaan $Y = 2,058 + 0,471 x_1 + 0,280 x_2 + 0,258 x_3 + e$. Jadi secara keseluruhan besarnya pengaruh ketiga variabel yakni sistem informasi (x_1), kualitas sumber daya manusia (x_2) dan komitmen kepemimpinan (x_3) terhadap penerapan *knowledge management* dengan melihat nilai R Squarenya adalah 0,788 ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang sempurna atau korelasi yang sempurna. Berarti sistem informasi, kualitas sumber daya manusia dan komitmen kepemimpinan mempengaruhi penerapan *knowledge management* sebesar 0,788 dan sisanya 0,128 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Penerapan *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi perusahaan. Berdasarkan uji t secara parsial dan regresi linier sederhana maka didapat nilai persamaannya yaitu $Z = 3,329 + 0,919y + e$. Dimana nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ dan nilai Thitung $26,212 > T_{tabel} 1,982$ dan dengan melihat nilai *Coeffisient regresi linier* sebesar 3,329 hal ini berarti jika penerapan *knowledge management* meningkat sebesar 1% dan nilai constant sebesar 0 (nol), maka penerapan Inovasi akan meningkat sebesar 3,329. Dengan demikian

semakin besar tingkat penerapan *knowledge management* yang ada di dalam perusahaan PT. ISS Indonesia maka akan semakin besar tingkat inovasi yang dihasilkan oleh karyawan PT. ISS Indonesia.

Penerapan *knowledge management* sangat penting dalam mendukung proses terciptanya inovasi dalam proses terciptanya inovasi sehingga perusahaan dapat terus berkreasi agar perusahaan dapat terus bersaing pada era disrupsi seperti saat ini.

SARAN

Pedoman perusahaan untuk meningkatkan inovasi perusahaan melalui penerapan *knowledge management* yaitu dengan sistem informasi yang ada pada perusahaan tidak relevant dengan pekerjaan yang dilakukan sehari-hari oleh *cleaning service*, gondola, teknisi dan *office boy* serta staff admin sehingga sistem informasi yang ada perlu dilakukan relevansi agar dapat menunjang pekerjaan serta sistem informasi perlu complete dimana sistem informasi perlu adanya perubahan dilapangan dan memudahkan dalam akses data sehingga mudah dalam membuat laporan, Kualitas sumber daya manusia yang ada pada PT ISS Indonesia memiliki kriteria baik, maka perlu dipertahankan dan akan lebih baik lagi jika kualitas sumber daya manusia ditingkatkan lagi yaitu

dengan melakukan strategi latihan dan pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan, sehingga dengan meningkatnya pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan diharapkan ide-ide dan tanggung jawab karyawan akan semakin baik dan diharapkan akan mampu meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dalam menjawab perubahan lingkungan bisnis dari segi ekonomi, sosial dan lingkungan sehingga dapat mengurangi resiko perusahaan yang diakibatkan oleh kesalahan dalam pengelolaan dan dapat menciptakan kreativitas menjadi inovasi yang berguna bagi perusahaan, Perusahaan harus mampu membuat sebuah komitmen yang baik sehingga dapat menciptakan suatu pemimpin yang (1) berani mencoba dan bersedia menanggung resiko, (2) pemimpin dapat menggalang kerja sama baik dengan karyawan maupun pihak lain, (3) pemimpin dapat menunjukkan tauladan kepada bawahannya sehingga dapat memberikan contoh yang baik, (4) pemimpin harus merencanakan keberhasilan secara bertahap dalam tugasnya sehingga karyawan yang ada dibawahnya mampu mengikuti proses tahapannya, (5) pemimpin harus mampu mensyukuri setiap keberhasilan dimana keberhasilan dapat dijadikan pembelajaran dan suatu bentuk kerja sama dengan

karyawan Penerapan *knowledge management* dalam upaya meningkatkan inovasi diperlukan langkah strategi yang cocok dengan berbagai upaya sehingga dengan adanya peningkatan pengetahuan diharapkan inovasi dan tanggung jawab karyawan akan semakin baik sehingga dapat memberikan ide-ide yang dalam pengembangan kualitas outputnya dapat meningkatkan daya saing yang kuat bagi perusahaan sekaligus dapat memberikan rasa bangga karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan perlu melakukan praktik sumber daya manusia itu sendiri seperti adanya *workshop*, seminar, *outbond* atau mengajak beberapa perwakilan dari karyawan dalam rapat kerja tahunan sehingga karyawan paham dan tau akan kondisi perusahaan sehingga karyawan akan berpikir dan berkreaitivitas yang akan memunculkan inovasi-inovasi baru yang berguna untuk perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amir, Mohammad Faisal. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan (Konsep dan Penilaian Kinerja Di*

- Perusahaan). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andhara, Bobby Andrea dan Faiza Ratna Umoro dan Chandra Haris Tua Lubis. (2018). *Knowledge Management, Strategi mengelola Pengetahuan Agar Unggul Di Era Disrupsi*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Produser Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- A.S. Moenir. (2010). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- B.F. Pasaribu, Rowlad. (2012). *Literatur Pengajaran Ekonomi Pembangunan*. Depok: Universitas Gunadarma.
- Budihardjo, Andreas (2017). *Knowledge Management A Guide Book Efektif Berinovasi Meraih Sukses*. Jakarta: Prasetya Mulya Publishing.
- Danim, Sudarwan. (2012). *Motivasi Kepemimpinan dan Motivasi Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Darmasanti. (2013). *Kinerja Transfer Pengetahuan di Sektor Publik (Penelitian Empirik di Politeknik Kesehatan Kementrian Kesehatan Semarang*. Jurnal Bisnis Sinergi Universitas Diponegoro, Vol. 22, No. 1.
- Davis, Gordon B. (2013). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Palembang: Maxikom.
- De Jong, J. & Den Hartog, D. (2010). *Measurement Innovative Work Behavior*. *Journal Creative and Information Management*.
- Delone, W.H., & McLean, E.R. (2016). *Information System Succes: The Quest For The Dependent Variable*. Information System Research.
- Djahir, Yulia dan Dewi Pratita. (2015). *Bahan Ajar Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Edy, Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keenam*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, Desmon. (2014). *Etos Kerja (Panduan Menjadi Karyawan Cerdas)*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Hadiman, Imas Nevriyanti dan Sutojo dan La Ode B. A. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformational Terhadap Knowledge Management pada Karyawan Bank Sultra*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari, Vol. 11, No. 2, ISS 2685-5151, Hal 83-89.
- Harbani, Pasolong. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Hasan, M. Iqbal. (2016). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heizer, Jay dan Barry Render. (2015). *Operations management (Manajemen Operasi)*, Ed. 11, Penerjemah: Dwi Anoe-grah Wati. S dan Indra Almahdy, Jakarta: Salemba Empat.
- Helmi, Avin Fadila dan Iman Arisaudana. (2009). *Kepemimpinan Transformational, Kepercayaan dan Berbagi Pengetahuan dalam Organisasi*. Jurnal Psikologi Universitas Gajah Mada, Vol. 36, No. 2, Desember 2009: 95-105.
- Imam, Mulyana. (2010). *Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Jakarta: Salemba Empat.
- Jogiyanto. (2010). *Analisis dan Desain Sistem Informasi, Edisi IV*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Juniarri. (2011). *Komitmen Organisasi*. Jakarta: CV Pustaka.
- Kasidi. (2016). *Hubungan Antara Komitmen Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru Di SMP Negeri Sekecamatan Putri Hijau*. Jurnal Manajer Pendidikan, Volume 10, Nomor 3, Juli 2016, hlm. 278-294.
- Kaswan. (2018). *Perilaku Organisasi Positif*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Kaswan. (2019). *45 Soft Skills Kepemimpinan Praktik Untuk Meraih Keunggulan Personal dan*

- Profesional*. Bandung: Pustaka Setia.
- Krismaji. (2015). *Sistem Informasi Akutansi, Edisi Keempat, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN*. Yogyakarta: YKPN.
- Kotler, K. (2009). *Manajemen Pemasaran I, Edisi Ketiga belas*. Jakarta: Erlangga.
- Kotler, Philip. (2006). *Manajemen Pemasaran, Jilid 1 Edisi Kesebelas*, Jakarta: Indeks Gramedia.
- Laudon, Kenneth G. dan Jane P. Laudon. (2015). *Sistem Informasi Manajemen Mengelola Perusahaan Digital Edisi Ketiga Belas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lenny, S. Wahyu dan Hanna Setyanti. (2017). *Peran Strategis Sumber Daya Manusia Berbasis Knowledge Management Dalam Mewujudkan Good Cooperate Governmance*. Prosiding Seminar Nasional dan Call For Papper Ekonomi dan Bisnis (Snapper-Ebis), Universitas Jember, ISBN 978-602-5617-010, Hal 334-440.
- Lupiyoadi, Rambat. (2013). *Manajemen Pemasaran Jasa Berbasis Kompetensi (Edisi 3)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Akutansi*: Jakarta: Salemba Empat.
- Munjiati, M. (2015). *Manajemen Operasi Strategi Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Gramasurya.
- Natoro, Dwi. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Manajemen Puncak Terhadap Transfer Knowledge dan Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE) Universitas Semarang Vol. 21, No. 299, Hal 99-115 ISSN 1412-3126.
- Nawawi, Ismail. (2012). *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management) Teori dan Aplikasi Dalam Mewujudkan Daya Saing Organisasi Bisnis dan Publik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nazir. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ndraha, Taliziduhu. (2012). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Northouse, Peter G. (2016). *Kepemimpinan (Teori dan Praktik Edisi Keenam)*. Jakarta: Indeks.
- Noor, Juliansyah. (2014). *Analisis Data Penelitian Ekonomi dan Manajemen*. Jakarta: Grasindo.

- Noviandini, Shabira. & Ekawati & Bina Kurniawan (2015). *Analisis Komitmen Kepemimpinan terhadap Penerapan Sistem Manajemen K3 (SMK3) di PT Krakatau Steel (persero) TBK*. Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip), Vol. 3, No. 3, PP. 639-650.
- Notoatmojo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- O'Brien, James. A & Goerge M. Marakas. (2016). *Pengantar Sistem Informasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pangestu, Subagyo. (2014). *Manajemen Operasi*. Yogyakarta: BPFEE-Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suyadi & Dewi Primasari. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja & Motivasi Karyawan (Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia Edisi Ketiga*. Yogyakarta: BPFEE-Yogyakarta.
- Prasetyaningrum, Eka & Agung Purwanto & Minarni. (2009). *Pengaruh Sumber Daya Teknologi Informasi Terhadap Knowledge Management dan Keunggulan Kompetitif UMKM di Kabupaten Kotawaringin Timur*. Jurnal Ilmiah Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (Fakultas Ilmu Komputer Jurusan Sistem Informasi Universitas darwan Ali, Vol. 4, No. 2 , PISSN 2502-3470, E-ISSN 2581-0367.
- Rahardjo, M. Dawam. (2016). *Intelektual, Intelegensia, dan Perilaku Politik dan Bangsa*. Bandung: Penerbit Mizan.
- Riduwan. (2010). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2012). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks.
- Romney, Marshall B. & Steinbart. (2015). *Sistem Informasi Akutansi, Edisi 13, Alih Bahasa: Kikin Sakinah Nur Safira dan Novita Puspasari*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusdi, Anisah Apriliyani.(2017). *Pengaruh Pengembangan Talenta, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap*

- Komitmen Organisasional Pada perusahaan Outsourcing di Makasar.* Makasar: Program Studi Magister Manajemen dan Keuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanudin.
- Saragih, S. Pintupipar. (2016). *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Knowledge Sharing Siswa di SMK Putra Jaya School.* CBIS Jurnal (Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Teknik Universitas Putera Batam, Volume 3, No. 2 ISSN 2337-8794.
- Saraswati, Alifia dan Widiartanto. (2016). *Pengaruh Implementasi Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada UMKM Industri Kreatif Digital Kota Semarang.* Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis dan Fakultas Ilmu Sosial dan Folitik Universitas Diponegoro.
- Siagian, G. Saritua dan Zufa Fitri Ikatrinasari. (2019). *Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Inovasi Kasus Industri IT di Indonesia.* Jurnal Operation Excellence Program Studi Magister Teknik Industri, Universitas Mercu Buana dan Jasa Konsultasi IT Digital Transformation PT. Tibco Software Indonesia, Vol. 11, No. 1, Hal 71-80.
- Siagian, Sondang P. (2019). *Manajemen Stratejik.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulber (2011). *Metode Penelitian Sosial.* Bandung: Refika Aditama.
- Silalahi, Ulber (2012). *Medote Penelitian Sosial.* Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. Dkk. (2011). *Reformasi Pelayanan Publik.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sriwidadi, Teguh. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kapabilitas Dinamis Terhadap Manajemen Pengetahuan Di Binus University Jakarta.* Jurnal The Winners Management Department, School of Business Management, Binus University, Vol. 15, No.1 Hal. 47-60

- Sujarweni, V. Wiratna. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soleh. (2014). *Manajemen Mutu Dalam Pendidikan*. Semarang: CV Ghyass Putra.
- Sopiah dan E. Mamang Sangadji (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiarto. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Penerbit Andi.
- Sugiarto, Eko. (2017). *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Suaka Media.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sule, Erni Tisnawati dan Donni Juni Priansa. (2018). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sulianta, Feri. (2010). *IT Ergonomics (Menjadi Sehat dan Produktif dalam Kantor Berbasis Teknologi Informasi)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sulistiyani, A. teguh dan Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritik dan Praktik Untuk Organisasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sumarsan, Thomas. (2013). *Perpajakan Indonesia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sumual, Tineke Evie Meggy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Edisi Revisi*. Jawa Timur: R.A.De. Rozarie.
- Suryani, Tatik. (2008). *Perilaku Konsumen Implikasi Pada Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suwardana, H. (2017). *Revolusi Industri 4.0 Berbasis Revolusi Mental*. *Jurnal Ilmiah Teknik Dan Manajemen Industri*, 1(2), 102-110). <http://e-jurnal.unisda.ac.id/index.php>.

- Sue Young Choi, et.al.(2010). *The Impact Of Information Technology and Transactive Memory Systems On Knowledge Sharing, Application, and Team Performance: A Field Study*. MIS Quarterly 34(4), PP 855-870.
- Syofian, Siregar. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Tjakraatmadja, J. Hidajat & Donald Crestofel Lantu. (2016). *Knowledge Management Dalam Konteks Organisasi Pembelajar*. Bandung: Sekolah Bisnis dan Manajemen (SBM) Institut Teknologi Bandung.
- Tjiptono, Fandy. (2008). *Strategi Pemasaran, Edisi Ke 3*. Yogyakarta: Andi.
- Tung, Khoe Yao. (2018). *Memahami Knowledge Management*, Jakarta: PT Indeks.
- Zainal, Veithzal Rivai dan M. Darmansyah hadad dan H.M. Ramly. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Amir, Mohammad Faisal. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan (Konsep dan Penilaian Kinerja Di Perusahaan)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andhara, Bobby Andrea dan Faiza Ratna Umoro dan Chandra Haris Tua Lubis. (2018). *Knowledge Management, Strategi mengelola Pengetahuan Agar Unggul Di Era Disrupsi*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Produser Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- A.S. Moenir. (2010). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- B.F. Pasaribu, Rownlad. (2012). *Literatur Pengajaran Ekonomi Pembangunan*. Depok: Universitas Gunadarma.
- Budihardjo, Andreas (2017). *Knowledge Management A Guide Book Efektif Berinovasi Meraih Sukses*. Jakarta: Prasetya Mulya Publishing.
- Danim, Sudarwan. (2012). *Motivasi Kepemimpinan dan Motivasi Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Darmasanti. (2013). *Kinerja Transfer Pengetahuan di Sektor Publik (Penelitian Empirik di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Semarang*. Jurnal Bisnis Sinergi Universitas Diponegoro, Vol. 22, No. 1.
- Davis, Gordon B. (2013). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Palembang: Maxikom.
- De Jong, J. & Den Hartog, D. (2010). *Measurement Innovative Work Behavior. Journal Creative and Information Management*.
- Delone, W.H., & McLean, E.R. (2016). *Information System Succes: The Quest For The Dependent Variable*. Information System Research.
- Djahir, Yulia dan Dewi Pratita. (2015). *Bahan Ajar Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Edy, Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keenam*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, Desmon. (2014). *Etos Kerja (Panduan Menjadi Karyawan Cerdas)*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Hadiman, Imas Nevriyanti dan Sutojo dan La Ode B. A. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformational Terhadap Knowledge Management pada Karyawan Bank Sultra*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari, Vol. 11, No. 2, ISS 2685-5151, Hal 83-89.
- Harbani, Pasolong. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Hasan, M. Iqbal. (2016). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heizer, Jay dan barry Render. (2015). *Operations management (Manajemen Operasi)*, Ed. 11, Penerjemah: Dwi Anoeग्रah

- Wati. S dan Indra Almahdy, Jakarta: Salemba Empat.
- Helmi, Avin Fadila dan Iman Arisaudana. (2009). *Kepemimpinan Transformational, Kepercayaan dan Berbagi Pengetahuan dalam Organisasi*. Jurnal Psikologi Universitas Gajah Mada, Vol. 36, No. 2, Desember 2009: 95-105.
- Imam, Mulyana. (2010). *Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Jakarta: Salemba Empat.
- Jogiyanto. (2010). *Analisis dan Desain Sistem Informasi, Edisi IV*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Juniarri. (2011). *Komitmen Organisasi*. Jakarta: CV Pustaka.
- Kasidi. (2016). *Hubungan Antara Komitmen Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru Di SMP Negeri Sekecamatan Putri Hijau*. Jurnal Manajer Pendidikan, Volume 10, Nomor 3, Juli 2016, hlm. 278-294.
- Kaswan. (2018). *Perilaku Organisasi Positif*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Kaswan. (2019). *45 Soft Skills Kepemimpinan Praktik Untuk Meraih Keunggulan Personal dan Profesional*. Bandung: Pustaka Setia.
- Krismaji. (2015). *Sistem Informasi Akutansi, Edisi Keempat, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN*. Yogyakarta: YKPN.
- Kotler, K. (2009). *Manajemen Pemasaran I, Edisi Ketiga belas*. Jakarta: Erlangga.
- Kotler, Philip. (2006). *Manajemen Pemasaran, Jilid 1 Edisi Kesebelas*, Jakarta: Indeks Gramedia.
- Laudon, Kenneth G. dan Jane P. Laudon. (2015). *Sistem Informasi Manajemen Mengelola Perusahaan Digital Edisi Ketiga Belas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lenny, S. Wahyu dan Hanna Setyanti. (2017). *Peran Strategis Sumber Daya Manusia Berbasis Knowledge Management Dalam Mewujudkan Good Cooperate Governance*. Prosiding Seminar Nasional dan Call For Papper Ekonomi dan Bisnis (Snapper-Ebis), Universitas Jember, ISBN 978-602-5617-010, Hal 334-440.
- Lupiyoadi, Rambat. (2013). *Manajemen Pemasaran Jasa Berbasis Kompetensi (Edisi 3)*. Jakarta: Salemba Empat.

- Mulyadi. (2016). *Sistem Akutansi*: Jakarta: Salemba Empat.
- Munjiati, M. (2015). *Manajemen Operasi Strategi Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Gramasurya.
- Natoro, Dwi. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Manajemen Puncak Terhadap Transfer Knowledge dan Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE) Universitas Semarang Vol. 21, No. 299, Hal 99-115 ISSN 1412-3126.
- Nawawi, Ismail. (2012). *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management) Teori dan Aplikasi Dalam Mewujudkan Daya Saing Organisasi Bisnis dan Publik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nazir. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ndraha, Taliziduhu. (2012). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Northouse, Peter G. (2016). *Kepemimpinan (Teori dan Praktik Edisi Keenam)*. Jakarta: Indeks.
- Noor, Juliansyah. (2014). *Analisis Data Penelitian Ekonomi dan Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- Noviandini, Shabira. & Ekawati & Bina Kurniawan (2015). *Analisis Komitmen Kepemimpinan terhadap Penerapan Sistem Manajemen K3 (SMK3) di PT Krakatau Steel (persero) TBK*. Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip), Vol. 3, No. 3, PP. 639-650.
- Notoatmojo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- O'Brien, James. A & Goerge M. Marakas. (2016). *Pengantar Sistem Informasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pangestu, Subagyo. (2014). *Manajemen Operasi*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suyadi & Dewi Primasari. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja & Motivasi Karyawan (Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia Edisi Ketiga*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Prasetyaningrum, Eka & Agung Purwanto & Minarni. (2009). *Pengaruh Sumber Daya Teknologi Informasi Terhadap Knowledge Management dan Keunggulan Kompetitif UMKM*

- di Kabupaten Kotawaringin Timur. *Jurnal Ilmiah Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (Fakultas Ilmu Komputer Jurusan Sistem Informasi Universitas darwan Ali, Vol. 4, No. 2 , PISSN 2502-3470, E-ISSN 2581-0367.*
- Rahardjo, M. Dawam. (2016). *Intelektual, Intelegensia, dan Perilaku Politik dan Bangsa*. Bandung: Penerbit Mizan.
- Riduwan. (2010). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2012). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks.
- Romney, Marshall B. & Steinbart. (2015). *Sistem Informasi Akutansi, Edisi 13, Alih Bahasa: Kikin Sakinah Nur Safira dan Novita Puspasari*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusdi, Anisah Apriliyani.(2017). *Pengaruh Pengembangan Talenta, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada perusahaan Outsourcing di Makasar*. Makasar: Program Studi Magister Manajemen dan Keuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanudin.
- Saragih, S. Pintupipar. (2016). *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Knowledge Sharing Siswa di SMK Putra Jaya School*. CBIS Jurnal (Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Teknik Universitas Putera Batam, Volume 3, No. 2 ISSN 2337-8794.
- Saraswati, Alifia dan Widiartanto. (2016). *Pengaruh Implementasi Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada UMKM Industri Kreatif Digital Kota Semarang*. *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis dan Fakultas Ilmu Sosial dan Folitik Universitas Diponegoro*.
- Siagian, G. Saritua dan Zufa Fitri Ikatrinasari. (2019). *Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Inovasi Kasus Industri IT di Indonesia*. *Jurnal Operation Excellece Program*

- Studi Magister Teknik Industri, Universitas Mercu Buana dan Jasa Konsultasi IT Digital Transformation PT. Tibco Software Indonesia, Vol. 11, No. 1, Hal 71-80.
- Siagian, Sondang P. (2019). *Manajemen Stratejik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulber (2011). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Silalahi, Ulber (2012). *Medote Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. Dkk. (2011). *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sriwidadi, Teguh. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kapabilitas Dinamis Terhadap Manajemen Pengetahuan Di Binus University Jakarta*. Jurnal The Winners Management Department, School of Business Management, Binus University, Vol. 15, No.1 Hal. 47-60
- Sujarweni, V. Wiratna. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soleh. (2014). *Manajemen Mutu Dalam Pendidikan*. Semarang: CV Ghyass Putra.
- Sopiah dan E. Mamang Sangadji (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiarto. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Penerbit Andi.
- Sugiarto, Eko. (2017). *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Suaka Media.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Cara Mudah Menyusun Skripis, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Sule, Erni Tisnawati dan Donni Juni Priansa. (2018). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sulianta, Feri. (2010). *IT Ergonomics (Menjadi Sehat dan Produktif dalam Kantor Berbasis Teknologi Informasi)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sulistiyani, A. teguh dan Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritik dan Praktik Untuk Organisasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sumarsan, Thomas. (2013). *Perpajakan Indonesia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sumual, Tineke Evie Meggy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Edisi Revisi*. Jawa Timur: R.A.De. Rozarie.
- Suryani, Tatik. (2008). *Perilaku Konsumen Implikasi Pada Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suwardana, H. (2017). *Revolusi Industri 4.0 Berbasis Revolusi Mental*. Jurnal Ilmiah Teknik Dan Manajemen Industri, 1(2), 102-110). <http://e-jurnal.unisda.ac.id/index.php>.
- Sue Young Choi, et.al.(2010). *The Impact Of Information Technology and Transactive Memory Systems On Knowledge Sharing, Application, and Team Performance: A Field Study*. MIS Quarterly 34(4), PP 855-870.
- Syofian, Siregar. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Tjakraatmadja, J. Hidajat & Donald Crestofel Lantu. (2016). *Knowledge Management Dalam Konteks Organisasi Pembelajar*. Bandung: Sekolah Bisnis dan Manajemen (SBM) Institut Teknologi Bandung.
- Tjiptono, Fandy. (2008). *Strategi Pemasaran, Edisi Ke 3*. Yogyakarta: Andi.
- Tung, Khoe Yao. (2018). *Memahami Knowledge Management*, Jakarta: PT Indeks.
- Zainal, Veithzal Rivai dan M. Darmansyah hadad dan H.M. Ramly. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.