N-JILS Vol.2 No.2 2019 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| D:\2. Kerja\1. UNINUS\JURNAL JILS\Logo UNINUS.png | N-JILS  Nusantara  Journal of Information and Library Studies  Journal homepage: ojs.uninus.ac.id/index.php/JILS | D:\2. Kerja\1. UNINUS\JURNAL JILS\JILS.jpg |

**MANAJAMEN PENGETAHUAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA TENAGA PERPUSTAKAAN**

*KNOWLEDGE MANAGEMENT AND ITS IMPACT ON LIBRARY PERFORMANCE*

**Yunus Winoto1, Dedi Irawan2, Asep Saeful Rohman3**

1,2,3,. **Universitas Padjadjaran, Jl. Raya Jatinangor Sumedang KM 21 Bandung**

e-mail: **\***[**1yunuswinoto@gmail.com**](mailto:1yunuswinoto@gmail.com)**, 2dedirwn071@gmail.com,**[**3asep.saeful@unpad.ac.id**](mailto:3asep.saeful@unpad.ac.id)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ARTICLE INFO** |  | **ABSTRACT** |
| *Article history*  Received [date,month,years]  Revised [date,month,years]  Accepted [date,month,years]  Available Online [date,month,years] | [*This study aims to determine the effect of knowledge management consisting of knowledge creation, knowledge sharing, and knowledge utilization on the performance of library personnel either partially or simultaneously. The method used in this research uses quantitative methods with an explanatory study approach. The population in this research are employees of the Binus LKC Jakarta library using random sampling techniques. The theory used in this study is the knowledge based-view theory from Grant, while for measuring knowledge management using the concept of knowledge management from Shujahat and performance measurement using the concept of performance from Mangkunegara. The data was collected by using questionnaires, interviews, observation and through literature study. Based on the research results, it is known that knowledge management has a significant effect on the performance of librarians by 68%. Meanwhile, partially, knowledge creation and knowledge sharing have a significant effect on the performance of library staff. However, knowledge utilization partially does not have a significant effect on the performance of library staff.* |
| *Keyword:* knowledge management, library staff, performance. | [Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* yang terdiri dari *knowledge creation*, *knowledge sharing*, dan *knowledge utilization* terhadap kinerja tenaga perpustakaan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan studi eksplanatori. Populasi dalam peneitian ini adalah para karyawan perpustakan Binus LKC Jakarta dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara random sampling. Adapun teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori *knowledge based-view* dari Grant sedangkan untuk pengukuran *knowledge management* menggunakan konsep *knowledge management* dari Shujahat dan serta pengukuran kinerja menggunakan konsep kinerja dari Mangkunegara. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket, wawancara, observasi serta melalui studi kepustakaan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa diketahui bahwa manajemen pengetahuan memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja tenaga perpustakaan sebesar 68%. Sedangkan secara parsial *knowledge creation* dan knowledge sharing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga perpustakaan. Namun untuk *knowledge utilization* secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga perpustakaan. |

1. **PENDAHULUAN**

Informasi yang telah diproses dalam otak manusia dapat dikatakan pengetahuan. Pengetahuan menjadi modal utama manusia dalam menjalankan kehidupannya. Pengetahuan tercipta ketika informasi menjadi dasar untuk bertindak seseorang atau intuisinya untuk mengambil sebuah tindakan. Informasi yang ada diproses oleh pikiran manusia, kemudian menimbulkan sebuah persepsi yang dapat disebut pengetahuan. Probst, Raub, Romhardt (2000), pengetahuan merupakan keseluruhan kognisi dan keterampilan individu untuk memecahkan sebuah permasalahan (Nawawi 2012). Begitupun dalam sebuah organisasi, informasi tercipta dari aktivitas organisasi yang kemudian digunakan untuk mengambil sebuah keputusan yang penting bagi keberhasilan organisasi.

Dalam sebuah organisasi, pengetahuan berasal dari individu yang terlibat dengan organisasi dan aktivitas organisasi yang menciptakan informasi dalam beragam bentuk. Pengetahuan merupakan entitas yang unik bagi sebuah organisasi. Keunikan ini membuat pengetahuan menjadi sebuah aset tak berwujud yang dapat meningkatkan daya saing. Menurut Berney (1991) dalam Nawawi (2012), pengetahuan merupakan sumber daya yang dapat mendukung keunggulan daya saing (keunggulan kompetitif) karena berharga, langka, sulit ditiru, dan sulit digantikan yang akan menciptakan sebuah keunggulan organisasi yang berkelanjutan. Keunggulan organisasi dapat dicapai jika kompetitor lain tidak dapat meniru strategi organisasi. Pengetahuan dalam organisasi menjadi pengerak aktivitas organisasi. Tanpa adanya pengetahuan, efektivitas aktivitas menjadi kacau. Seluruh produktivitas manusia tergantung pada pengetahuan dan seluruh mesin sebetulnya merupakan manifestasi dari pengetahuan (Grant 1996 dalam Nawawi 2012).

Pentingnya pengetahuan bagi keberlangsungan organisasi memunculkan sebuah sistem baru dalam mengelola pengetahuan yang disebut dengan *knowledge*

*management* atau manajemen pengetahuan. Wibowo (2006) dalam Nawawi (2012) menyatakan bahwa *knowledge management* merupakan alat pembelajaran organisasi dimana organisasi dapat menggunakan pengetahuan untuk memperbaiki rutinitas kerja dan memodifikasi tujuan organisasi. *Knowledge management* dapat dipandang sebagai sebuah kapabilitas individu dalam mencipta, menyimpan, menyebarkan, dan mengelola pengetahuan (Davenport et al. 2008 dalam Raharso and Tjahjawati 2016).

Banyak Perusahaan menerapkan *knowledge management* untuk keberhasilan organisasi. Berdasarkan hasil studi *Dunamis* *organizational system* dalam Munir (2010), alasan utama perusahaan menerapkan *knowledge management* adalah memastikan ketersediaan pengetahuan yang dibutuhkan oleh perusahaan, kemampuan menghasilkan inovasi dasn solusi, dan meningkatkan untuk mengikuti perubahan zaman (adaptif). Hal ini membuktikan bahwa *knowledge management* dapat menjadi alat dalam meraih kesuksesan sebuah perusahaan dengan pengetahuan sebagai kunci keberhasilannya.

*Binus University* atau Universitas Binus (Bina Nusantara) sebagai salah satu perguruan tinggi swasta yang mengalami persaingan yang sangat ketat ditengah menjamurnya perguruan tinggi lain. Dalam menghadapi sebuah persaingan, Universitas Binus dituntut untut menghasilkan keunggulan bersaing agar dapat bertahan pada masa ini. Universitas Binus telah menerapkan *knowledgde management* dalam meningkatkan inovasi dan kinerja perusahaan. Hal ini ditandai dengan adanya *Directorate of Knowledge Management and Inovations* yang telah didirikan pada tahun 2013. Tugas utama unit ini adalah memimpin pembentukan pengetahuan perusahaan dan akademik, meningkatkan budaya dan semangat inovasi serta membantu organisasi dan unit kerja mencapai indeks kinerja tinggi. Universitas Binus pada visinya yaitu *a world class university in pursuit of innovation*, menjadikan *knowledge management* dijadikan sebuah alat dalam membentuk inovasi agar mampu bersaing di dunia bisnis.

*Knowledge management* telah diterapkan *knowledge management systems* atau KMS yang membantu karyawan dalam mengakses dan menciptakan pengetahuan bagi kebutuhan kerjanya. KMS Universitas Binus memiliki beragam aplikasi. Aplikasi tersebut didominasi berbasis web. Pengetahuan yang ada dapat berbentuk video, *motion graphic*, *interactive*, audio, dan teks. Aplikasi yang sering digunakan oleh karyawan Universitas Binus adalah KM Portal. KM Portal berisi beragam pengetahuan dasar Universitas Binus dan pengetahuan yang dihasilkan oleh unit kerja. Secara implisit, KM Portal digunakan untuk *sharing* pengetahuan antar unit kerja yang ada.

Universitas Binus telah meraih prestasi sebagai juara utama *Indonesian MAKE Award* 2017. MAKE Award atau *Most Admired Knowledge Enterprise Award* adalah ajang penghargaan yang diberikan oleh *Dunamis* *organizational service* kepada perusahaan di seluruh dunia yang berhasil mengelola pengetahuan dan SDMnya. Universitas Binus telah berhasil memenangkan penghargaan ini sejak tahun 2007 dan menjadi *special recognition* sebanyak 3 kali pada tahun 2011, 2013, dan 2016. Selain itu, Universitas Binus berhasil menepatkan diri pada *Asian MAKE AWARD* 2017 di urutan ke-9. Sistem *knowledge management* yang diterapkan oleh Universita Binus banyak menarik minat lembaga lain. Pada tahun 2018, Kementerian Keuangan RI (Kemenkeu) dan Badan Pemeriksaan Keuangan RI (BPK) telah melakukan *benchmarking* implementasi *knowledge management* Universitas Binus. Selain itu, Universitas Negeri Jakarta (UNJ) mengunjungi Universitas Binus untuk mempelajari bagaimana Universitas Binus mengimplementasikan *knowledge management*.

Dalam memenuhi kebutuhan informasi dari civitas akademik, Universitas Binus memiliki perpustakaan. Dalam UU No. 43 tahun 2007 tentang perpustakaan, perpustakaan merupakan institusi pengelola koleksi karya tulis, karya cetak, dan/atau karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, informasi, pelestarian, dan rekreasi pemustaka. Perpustakaan perguruan tinggi bertujuan untuk mencapai Tri Dharma Perguruan Tinggi yang berupa pembelajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat dengan cara memilih, menghimpun, mengelola, merawat, dan melayankan sumber informasi kepada civitas akademiknya.

Perpustakaan di Universitas Binus lebih dikenal dengan *Binus Library and Knowledge Center* atau Binus LKC. Sesuai dengan visinya, Binus LKC berperan dalm pengembangan, penyediaan, dan penyebaran informasi melalui layanan yang dapat mendukung pembelajaran, penelitian, dan penciptaan pengetahuan. Selain itu, Binus LKC berfungsi sebagai media belajar bagi seluruh elemen Universitas Binus. Binus LKC terletak pada kampus anggrek sebagai pusat, Joseph Wibowo Center, dan kampus kijang, dan kampus lain seperti Bekasi, Bandung, dan Tangerang. Binus LKC terintergrasi antara satu dengan yang lain. Sivitas akademik Binus atau dikenal sebagai Binusian lebih mudah menikmati fasilitas perpustakaan untuk mendukung pembelajaran dan penciptaan pengetahuannya. Dalam meningkatkan layanannya, Binus LKC melakukan kolaborasi dengan unit kerja Universitas Binus lainnya dan perpustakaan lain untuk meningkatkan kualitas layanan perpustakaan. Peningkatkan layanan yang dilakukan oleh Binus LKC berbasis teknologi informasi dan komunikasi agar nyaman, cepat, dan tepat bagi pemustakanya. Binus LKC dilengkapi dengan situs yang dapat diakses <http://library.binus.ac.id/>.

Dalam teori *knowledge based view*, pengetahuan dapat mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi dalam menghadapi masalah dan menghasilkan keunggulan kompetitif. Agar pengetahuan memberikan dampak maksimal, organisasi harus dapat mengelola pengetahuan yang ada. Pengetahuan mampu mengerakkan organisasi sesuai dengan tujuan dengan maksimal. Kemampuan organisasi dalam mengelola pengetahuan digambarkan dalam konsep *manajemen pengetahuan*. Berkaitan dengan pengetahuan Grant (1996) menyatakan pengetahuan merupakan sumber penciptaan nilai organisasi. Nilai organisasi penting bagi organisasi sebagai pengerak individu mencapai sebuah tujuan organisasi. Nilai organisasi diwujudkan dalam budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan cara-cara atau perilaku orang melakukan sesuatu dalam organisasi (Nawawi 2012). Individu dalam organisasi digerakan atas sebuah nilai dan keyakinan. Ketika individu tersebut percaya dengan nilai organisasi, individu berperilaku atas pandangan sebuah nilai organisasi. Nilai memicu sebuah perilaku sehingga dapat berdampak pada kinerja. Kinerja atau *job performance* merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas dalam waktu tertentu yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada individu (Mangkunegara 2010).

Pada dasarnya, kinerja terdiri dari dua yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi (Nawawi 2012). Kinerja individu merupakan hasil kerja perseorangan dalam organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai organisasi. Pada dasarnya, kinerja organisasi merupakan perpanjangan dari kinerja individu. Kinerja organisasi tercermin dari individu yang saling bekerja sama mencapai sebuah tujuan. Hal ini menuntut performa individu agar dapat memaksimalkan kinerja organisasi. Individu memiliki performa yang rendah akan mempengaruhi kinerja organisasi. Dengan adanya *knowledge management*, tenaga perpustakaan dapat memperoleh hingga menggunakan pengetahuan yang ada untuk menjalankan pekerjaan secara efektif dan mengatasi masalah pekerjaan yang akan berdampak pada kinerjanya. Agar mendapatkan manfaat tersebut, organisasi harus mengelola pengetahuan sebagai sebuah aset. Konsep pengelolaan pengetahuan disebut dengan *knowledge management*. *Knowledge management* dapat dipandang menjadi dua komponen yaitu proses dan teknologi. Dalam penelitian ini, *knowledge management* dimaksud adalah proses *knowledge management*. Proses *knowledge management* merupakan sebuah alur pengetahuan dan proses pengaplikasian keahlian dalam sebuah organisasi (Alavi dan Leidner 2001 dalam Kianto et al. 2018).

Oleh karena demikian berangkat dari hal tersebut di atas peneliti tertarik untuk mengkaji tentang manajemen pengetahuan dan pengaruhnya terhadap kinerja tenaga perpustakaan *Binus Library and Knowledge Center*. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengeruh secara parsial yakni aspek *knowledge creation, knowledge sharing* serta knowledge utilization terhadap kinerja tenaga perpustakaan *Binus Library and Knowledge Center*. Selain itu juga peneliti ingin mengetahui aspek *knowledge creation*, *knowledge sharing,* dan *knowledge utilization* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja tenaga Perpustakaan *Binus Library and Knowledge Center*. Penelitian sangat menarik dan cukup penting untuk dikaji karena dapat menjelaskan aspek-aspek dalam menajamen pengetahuan dalam perspektif proses yang berpengaruh terhadap kinerja tenaga perpustakaan.

1. **TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam melakukan penyusunan penelitian, penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang dianggap revelan dengan penelitian. Pengkajian penelitian ini untuk melihat ciri khas dari penelitian ini dan membantu penulis dalam menganalisa kajian tema penelitian ini. Berikut ini mengenai ulasan penelitian terdahulu terkait *knowledge* *management* dan kinerja pengawai atau sumber daya manusia :

1. Penelitian pertama dilakukan oleh Ferissa (2016) berjudul “Penerapan *Knowledge Management*, Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Wilayah Jawa Barat” dari Universitas Padjadjaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis bentuk dan pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Wilayah Jawa Barat baik secara simultan maupun parsial. Metodologi yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei eksplanatori dan teknik analisis jalur. Responden yang diteliti adalah 284 karyawan dengan teknik pengambilan sensus menggunakan kuisioner. Hasil penelitian menunjukan bahwa penerapan *knowledge management* dan kinerja yang dilakukan oleh karyawan Bank Mandiri Wilayah Jawa Barat dikategorikan cukup baik, sedangkan penilaian budaya organisasi karyawan dikategorikan baik. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa penerapan *knowledge management* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Wilayah Jawab Barat terdapat pengaruh secara simultan. Secara parsial, penerapan *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian kedua dilakukan oleh Aryanti (2017) berjudul “Pengaruh Penerapan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening: studi survey Industri Kreatif Digital di Kota Bandung.” dari Universitas Padjadjaran. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja melalui kompetensi sebagai variabel intervening. Metodologi yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekataan survei. Responden yang diteliti sebanyak 38 perusahaan digital yang menjadi anggota *Bandung Digital Valley* yang menerapkan *knowledge management* dengan cara sampel penuh. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis *Partial Least Square* (PLS). Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antar variabel, namun pengaruh langsung antar variabel tersebut memiliki nilai lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung *knowledge management* terhadap kinerja melalui variabel intervining yaitu kompetensi.
3. Penelitian keempat berjudul “*Impact of Knowledge Management* *on Knowledge Worker Productiviy*” yang dilakukan oleh Kianto et al. (2018) yang dipublikasikan oleh Baltic Journal of Management. Penelitian ini bertujuan untuk memeriksa pengaruh *knowledge management* terhadap produktivitas pekerja pengetahuan. Sampel penelitian ini adalah 336 pekerja pengetahuan dari lima perusahaan operator jaringan telepon di Pakistan. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif dengan teknis analisis data menggunakan PLS-SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge creation* dan *knowledge utilization* berpengaruh pada produktivitas pekerja pengetahuan secara positif dan secara statistik signifikan. Secara statistik, *knowledge sharing* tidak berdampak signifikan terhadap produktivitas pekerja pengetahuan. Faktor demografi seperti gender, posisi kerja, dan pendidikan formal tidak cukup memiliki korelasi antara *knowledge management* dengan produktivitas pekerja pengetahuan secara signifikan.
4. Penelitian kelima berjudul “Pengaruh Penerapan *Knowledge Management* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Tbk.: studi survei eksplanatori pada karyawan Unit Human Capital Management PT. Telkom Tbk.” oleh Anggapraja (2016) dari Universitas Widyatama. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan *knowledge management* dan manajemen sumber daya manusia dengan kinerja karyawan PT. Telkom Tbk. Penelitian ini menggunakan metode survei eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Responden pada penelitian ini adalah 61 orang dengan teknik analisis data menggunakan *Path Analysis*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, pengaruh penerapan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan sebesar 31,20%. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan sebesar 33,37%. Secara simultan, pengaruh penerapan *knowledge management* dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan sebesar 64,57%.

### **Konsep Knowledge Management**

Definisi *knowledge management* sangatlah beragam bergantung pada faktor subjektif yang dipengaruhi oleh perbedaan implementasi *knowledge management* yang terjadi pada perusahaan. Menurut Tiwana (2000) dalam Lumbantobing (2011), *knowledge management* adalah pengelolaan pengetahuan organisasi untuk menghasilkan keunggulan kompetitif dan untuk menciptakan nilai bisnis. Pengertian *knowledge management* berorientasi oleh organisasi bisnis. Siemens (2000) dalam Lumbantobing (2011) berpendapat bahwa *knowledge management* adalah suatu aktivitas sistematis untuk penciptaan dan berbagi pengetahuan yang digunakan untuk keberhasilan organisasi.

Dalam perspektif ilmu informasi dan perpustakaan, para ahli mendefinisikan *knowledge management* sebagai bagian dari ilmu informasi dan perpustakaan. Menurut IFLA (2009) dalam Nazim and Mukherjee (2016), *knowledge management* adalah sebuah proses penciptaan, penyimpanan, berbagi, pengaplikasiaan, dan pemustakaan kembali pengetahuan organisasi agar organisasi dapat mencapai tujuan dan sasarannya. Townley (2001) menjabarkan bahwa *knowledge management* sebuah proses penciptaan dan penyebaran pengetahuan dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan pengambilan keputusan dalam pencapaian misi dan tujuannya (Nazim and Mukherjee, 2016). Pustakawan dapat menggunakan *knowledge management* sebagai salah satu jalan untuk mengembangkan peran perpustakaan bagi lembaga induknya. Kebede (2010) dalam Nazim and Mukherjee (2016), *knowledge management*  merupakan sebuah proses dan alat untuk memaksimalan pengetahuan dalam pembuatan keputusan, pemecahan masalah, memfasilitasi inovasi dan kreativitas serta meraih keunggulan bersaing dalam beragam level (individu, grup, organisasi, negara, dan lain sebagainya).

Berdasarkan dari berbagai pengertian para ahli, *knowledge management* adalah suatu sistem, prosedur, atau kegiatan yang dilakukan oleh individu, tim, atau seluruh bagian organisasi dalam mengelola pengetahuan sebagai aset intelektualnya yang meliputi penciptaan, berbagi, dan pemustakaan pengetahuan untuk mencapai tujuan organisasi dan menciptakan keunggulan bersaing. *Knowledge management* menjadi peran penting bagi sebuah organisasi karena dapat meningkatkan inovasi dan memperbaiki aktivitas organisasi. *Knowledge management* dapat dijadikan alat yang penting organisasi dalam meningkatkan kualitas dirinya karena mengoptimalkan pengetahuan yang ada untuk dipelajari bahkan diaplikasikan dalam organisasi.

Dalam konsep *knowledge management,* pengetahuan dibedakan menjadi dua jenis pengetahuan yaitu pengetahuan tasit dan pengetahuan eksplisit. Adapun pengetahuan tasit juga berupa subjektif, intuisi, dan firasat yang mengakar dari tindakan dan pengalaman-pengalaman individu. Pengetahuan ini bersifat khas, tersirat dan konteksnya sangat spesifik. Pengetahuan ini sangat sulit untuk dipindahkan dari masing-masing individu ke dalam individu lain karena sulit diartikulasikan dengan orang lain dengan hasil yang sama, dikembangkan dari pengalaman dan kegiatan secara langsung, dan dapat dibagikan melalui komunikasi interaktif, sehingga pengetahuan tasit dalam sebuah organisasi akan hilang ketika individu pemiliknya meninggalkan organisasi karena sepenuhnya tersimpan dalam diri manusia. Sedangkan pengetahuan adalah pengetahuan yang sudah disusun dalam bahasa yang sistematis atau dapat dikodifikasikan. Pengetahuan yang ada disimpan dalam bentuk dokumen maupun penyimpanan lain. Pengetahuan eksplisit memiliki beberapa karaterisktik yaitu dapat dipindahkan dari penciptaan konteks asli, dapat diartikulasikan secara precis dan formal, terdokumentasi dengan baik, dan dapat dibagikan dengan menggunakan teknologi (Yusuf 2012).

Kemudian mengenai proses knowledge management menurut Shujahat et al. (2017), terbagi menjadi 3 yakni : 1) *Knowledge creation* yakni suatu proses dalam menciptakan pengetahuan dalam menciptakan ide dan solusi atau dengan kata lain *knowledge creation* adalah sebuah proses dinamis dan interaktif dengan menghubungkan pengetahuan yang sudah ada maupun menghubungkan pengetahuan lama dengan pengetahuan yang baru untuk mengembangkan pengetahuan individu; 2) *Knowledge sharing* secara sederhana dapat diartikan sebagai transfer atau pengiriman pengetahuan maupun penyerapan pengetahuan, serta 3) *Knowledge utilization* dapat diartikan sebagai tahap aplikasi oleh individu secara bersama-sama untuk mencapai sebuah tujuan yang selanjutnya dapat disimpan di basis data organisasi seperti unit arsip, perpustakaan, dan sistem informasi. Pengaplikasian pengetahuan bergantung pada karakteristik individu yaitu kepribadian, preferensi mengenai cara belajar, cara penerimaan informasi dan cara organisasi membantu individu tersebut untuk menggunakan pengetahuan.

### **Pengertian Kinerja**

Kinerja sering disebut dengan performa atau *performance*. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan, namun juga sesuatu yang dikerjakan dan cara mengerjakannya sesuatu (Wibowo, 2016). Menurut Colquitt dkk. (2011) dalam Wibowo (2016), kinerja didefinisikan serangkaian perilaku yang memberikan kontribusi karyawan dalam penyelesaian tujuan organisasi. Dengan adanya kinerja, pekerja lebih mengetahui harapan yang ingin dicapainya dan menjadi fokus karena mengandung ukuran dan penilaian dalam mencapai tujuan (Cascio 2011 dalam Wibowo 2016). Gibson et. al (2012) dalam Wibowo (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti efisiensi, kualitas, dan kriteria lain dari efektivitas organisasi. Adapun jika dilihat dari indicator, kinerja menurut Mangkunegara (2010), dapat dilihat dari aspek kuantitas kerja, kualitas kerja serta dari tanggung jawab, kerjasama serta aspek inisiatifnya.

1. **METODE**

Penelitian ini mengunakan jenis pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survey eksplanatori. Menurut Sugiyono (2014), penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang bermasksud menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti serta hubungan antara satu dengan yang lainnya. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalkah para staf perpustakaan *Binus Library and Knowledge Center* Jakarta dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel random sampling.

Kemudian untuk Teknik pengumpulan datanya dilakukan melalui angket, observasi, wawancara serta melalui studi kepustakaan. Sedangkan untuk tekinik analisis datanya dilakukan melalui Teknik analisis deskriptif yakni dengan cara menyajikan dan memaparkan data secara deskriptif yang disajikan dalam bentuk tabel dan diagram untuk selanjutnya dianalisis. Sedangkan untuk pengujian hipotesisnya dilakukan dengan menggunakan analisis statistik inferensial. Statistika inferensial atau yang sering disebut statistika induktif adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisa data sampel dan hasilnya diperlakukan untuk populasi (Sugiyono 2014).

1. **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini membahas tentang manajemen pengetahuan dan pengaruhnya terhadap kinerja tenaga perpustakaan di *Binus Library and Knowledge Center* Jakarta. Ada tiga aspek dalam manajemen pengetahuan yang akan duji pengerahuhnya terhadap kinerja tenaga perpustakaan yakni *knowledge creation, knowledge sharing dan knowledge utilization*. Untuk membahas hasil penelitian ini perlu dijelaskan secara ringkas gambaran perpustakaan Binus *Library and Knowledge Center.*



Gambar 1. Binus *Library and Knowledge Center*

Perpustakaan Binus didirikan pada tahun 1982 yang bertujuan untuk mendukung mencapai Tri Dharma Perguruan Tinggi. Nama binus telah mengalami pergantian sebanyak tiga kali. Pada tahun 1982, nama pertamanya adalah Perpustakaan Akademi Teknik Komputer, yang kemudian berganti pada tahun 1986 dengan nama Perpustakaan Sekolah Tinggi Manajemen Informatikan dan Komputer Bina Nusantara. Dan pada akhirnya sejak tahun 1966 nama perpustakaan diubah menjadi Perpustakaan Binus University atau yang lebih dikenal *Binus Library and* *Knowledge Center* hingga sekarang.

Binus LKC memiliki dua fungsi utama yaitu fungsi perpustakaan dan *knowledge center*. Sebagai fungsi perpustakaan,, Binus LKC menyediakan koleksi dan layanan teknologi komunikasi dan informasi (TIK) untuk kemudahan layanan informasi bagi pemustaka baik secara langsung atau melalui media TIK. Untuk memenuhi kemudahan layanan informasi, Binus LKC menyediakan situs web yang dapat diakses melalui <http://library.binus.ac.id/>. Sedangkan fungsi *knowledge center*, Binus LKC sebagai tempat pengembangan koleksi lokal seperti skripsi, tesis, dan disertasi sebagai hasil dari kegiatan perguruan tinggi.

Koleksi Binus LKC beragam terdiri dari koleksi tercetak, koleksi digital, koleksi profil Binus University (*Binus Chronicles*) dan koleksi arsitektur (foto). Koleksi tercetak berupa buku, referensi, koleksi berseri, kliping, paket informasi, tesis, dan studi kasus. Koleksi digital yang ada beragam yaitu laporan penelitian, karya tulis ilmiah, buku, proseding, artikel konferensi, dan laporan magang. Koleksi *Binus Chronicles* berupa foto kegiatan dan pencapaian Binus, informasi pengembangan Binus University dari awal hingga sekarang, dan pidato rektor salam kegiatan khusus yang dilakukan Binus. Koleksi arsitektur berupa foto arsitektur Jakarta dari waktu ke waktu, desain arsitektur Binusian, dan peraturan arsitektur yang relevan.

1. **Analisis Statistika Desriptif**

Berdasarkan hasil pengolahan data data responden dapat digambarkan bahwa untuk data responden secara umum bahwa sebagian besar responden atau sekitar 59,3% telah berkerja selama lebih dari 6 tahun dan berusia sekitar 31 tahun. Dilihat dari jenis kelaminnya sebagian besar berjenis kelamin laki-laki dengan Pendidikan sebagian berpendidikan sarjana (S1) bidang ilmu perpustakaan.

Kemudian untuk hasil pengolahan data penelitian yang dilakukan dengan menggunakan analisis kategori dari variabel manajemen pengetahuan yang meliputi *knowledge creation, knowledge sharing, knowledger utilization* serta variabel kinerja diketahui hasil sebagai berikut :

1. *Knowledge Creation* berada pada kategori sangat tinggi dengan skor aktual 1263. Berdasarkan data tersebut, 88,3% menyatakan sangat setuju dengan *Knowledge Creation*. Aktivitas *Knowledge Creation* pada tenaga perpustakaan Binus LKC adalah sangat tinggi.
2. *Knowledge Sharing* berada pada kategori sangat tinggi dengan skor aktual 671. Berdasarkan data tersebut, 86,03% menyatakan setuju dengan *Knowledge Sharing*. Aktivitas *Knowledge Sharing* pada tenaga perpustakaan Binus LKC adalah sangat tinggi.
3. *Knowledge Utilization* berada pada kategori tinggi dengan skor aktual 1072. Berdasarkan data tersebut, 83,46% menyatakan setuju dengan *Knowledge Utilization*. Aktivitas *Knowledge Utilization* pada tenaga perpustakaan Binus LKC adalah tinggi.
4. *Knowledge Management* berada pada kategori sangat tinggi dengan skor aktual 3006. Berdasarkan data tersebut, 85,64% menyatakan sangat setuju dengan *Knowledge Management*. Aktivitas *Knowledge Management* pada tenaga perpustakaan Binus LKC adalah sangat tinggi.
5. Kinerja berada pada kategori sangat tinggi dengan skor aktual 1281. Berdasarkan data tersebut, 89,58% menyatakan sangat setuju dengan Kinerja. Kinerja tenaga perpustakaan Binus LKC dapat dikatakan sangat tinggi.

## Analisis Statistika Inferensial

Penelitian ini mengunakan analisis inferensial untuk menghitung dan mengetahui hasil pengolahan data untuk melihat hubungan kedua variabel yaitu variabel X (*Knowledge management*) dan variabel Y (Kinerja) dan membuat kesimpulan dari penelitian ini.

Dalam analisis statistif inferensial ini penelitian ini menggunakan regresi berganda. Adapun hasil dari analisis ini yaitu sebagai berikut.

Tabel 1.

Hasil analisis regresi berganda

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | .105 | .465 |  | .225 | .824 |
| LN\_X1 | .821 | .225 | .682 | 3.647 | .001 |
| LN\_X2 | .491 | .196 | .470 | 2.507 | .020 |
| LN\_X3 | -.279 | .231 | -.266 | -1.205 | .241 |
| a. Dependent Variable: LN\_Y  Sumber: pengolahan data oleh SPSS | | | | | | |

Berdasarkan tabel diatas, persamaan regresi Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Tenaga Perpustakaan Binus LKC Jakarta sebagai berikut.

Y= 0,105 + 0,821 X1 + 0,491 X2 – 0,279 X3

Adapun arti dari koefisien regresi diatas yaitu sebagai berikut:

1. Konstanta = 0,105

Artinya apabila tidak dipengaruhi oleh variabel *Knowledge Management* (variabel X1 *Knowledge Creation*, variabel X2 *Knowledge Sharing*, dan variabel X3 *Knowledge Utilization*), maka variabel Kinerja akan meningkat sebesar 0,105

1. Koefisien regresi b1 = 0,821

Artinya apabila *Knowledge Creation* meningkat sebesar satu skor (satuan), maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,821

1. Koefisien regresi b2 = 0,491

Artinya apabila *Knowledge Sharing* meningkat sebesar satu skor (satuan), maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,491

1. Koefisien regresi b3 = 0,279

Artinya apabila *Knowledge Utilization* meningkat sebesar satu skor (satuan), maka kinerja akan menurun sebesar 0,279.

### **Uji F (Simultan)**

Uji ini bertujuan untuk menguji pengaruh keseluruhan variabel X *Knowledge Management* (variabel X1, X2 dan X3) terhadap variabel Y Kinerja atau dapat disebut juga pengujian hipotesis mayor. Adapun hipotesisnya adalah:

Ho : Tidak ada pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja Tenaga Perpustakaan *Binus Library and Knowledge Center*

Hi : Ada pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja Tenaga Perpustakaan *Binus Library and Knowledge Center*

Adapun hasil pengujian ini sebagai berikut.

Tabel 2

Pengaruh antara *Knowledge Management* terhadap dengan Kinerja

Tenaga Perpustakaan Binus LKC Jakarta

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Fhitung** | **Ftabel** | **Nilai Sig.** | **Keputusan** |
| *Knowledge Management* (X) | 18,455 | 2,781 | 0,000 | Terdapat pengaruh yang signifikan |

Sumber: (Pengolahan data , 2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 18,455. Harga kritis atau nilai Ftabel ditemukan dengan cara melihat df pembilang dan df penyebut dengan taraf signifikasi (α) 0,05. df pembilang diperoleh 4, sedangkan df penyebut diperoleh 22. Dengan begitu, nilai Ftabel dapat diketahui sebesar 2,781. Dari hasil tersebut, dapat diputuskan bahwa Ho ditolak dan Hi diterima karena nilai Fhitung lebih besar dibanding nilai Ftabel. Dapat diputuskan bahwa variabel *Knowledge Management* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Tenaga Perpustakaan Binus LKC Jakarta.

Hal ini menunjukkan bahwa Universitas Binus sudah memiliki sistem *knowledge management* yang dapat membantu karyawan seperti tenaga perpustakaan Binus LKC mencapai indeks kinerja tinggi sesuai dengan tujuan penerapan *knowledge management*nya. Ini membuktikan juga bahwa sejalan dengan pendapat Tiwana (2000) bahwa *knowledge management* memiliki manfaat yaitu dapat meningkatkan kinerja individu. Pengetahuan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja (Sobirin 2014). Pengelolaan pengetahuan yang baik dalam individu dapat meningkatkan kinerjanya karena individu dapat mencari dan menggunakan pengetahuannya dengan mudah.

### **T (Parsial)**

Uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap sub variabel X (*Knowledge Creation*, *Knowledge Sharing*, dan *Knowledge Utilization*) secara masing masing terhadap variabel Y Kinerja.

#### **Uji T untuk Variabel X1 Knowledge Creation**

Adapun hipotesis dalam pengujian ini yaitu sebagai berikut.

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara *knowledge creation*  terhadap kinerja tenaga perpustakaan *Binus Library and Knowledge Center*

Hi : Ada pengaruh yang signifikan antara *knowledge creation*  terhadap kinerja tenaga perpustakaan *Binus Library and Knowledge Center*

Adapun hasil pengujian ini sebagai berikut.

Tabel 3

Pengaruh antara Knowledge Creation dengan Kinerja Tenaga

Perpustakaan Binus LKC Jakarta

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **thitung** | **ttabel** | **Nilai Sig.** | **Keputusan** |
| *Knowledge Creation*(X1) | 3,647 | 2,060 | 0,001 | terdapat pengaruh yang signifikan |

Sumber: (Pengolahan data oleh Irawan 2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai thitung sebesar 3,647. Harga kritis atau nilai ttabel ditemukan dengan cara melihat df dengan taraf signifikasi (α) 0,05, sehingga df penelitian ini adalah 25. Dengan begitu, nilai ttabel dapat diketahui sebesar 2,060. Dari hasil tersebut, dapat diputuskan bahwa Ho ditolak dan Hi diterima karena nilai thitung lebih besar dibanding nilai ttabel. Dapat diputuskan bahwa variabel *Knowledge Creation* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Tenaga Perpustakaan Binus LKC Jakarta.

#### **Uji T untuk Variabel X2 Knowledge Sharing**

Adapun hipotesis dalam pengujian ini yaitu sebagai berikut.

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja tenaga perpustakaan *Binus Library and Knowledge Center*

Hi : Ada pengaruh yang signifikan antara *knowledge sharing*  terhadap kinerja tenaga perpustakaan Binus Library and Knowledge Center

Adapun hasil pengujian ini sebagai berikut.

Tabel 4

Pengaruh antara *Knowledge Sharing* dengan Kinerja Tenaga

Perpustakaan Binus LKC Jakarta

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **thitung** | **ttabel** | **Nilai Sig.** | **Keputusan** |
| *Knowledge Sharing*(X2) | 2,506 | 2,060 | 0.020 | Terdapat pengaruh signifikan |

Sumber: (Pengolahan data 2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai thitung sebesar 2,506. Harga kritis atau nilai ttabel ditemukan dengan cara melihat df dengan taraf signifikasi (α) 0,05, sehingga df penelitian ini adalah 25. Dengan begitu, nilai ttabel dapat diketahui sebesar 2,060. Dari hasil tersebut, dapat diputuskan bahwa Ho ditolak dan Hi diterima karena nilai thitung lebih besar dibanding nilai ttabel. Dapat diputuskan bahwa variabel *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Tenaga Perpustakaan Binus LKC Jakarta.

#### **Uji T untuk Variabel X3 Knowledge Utilization**

Adapun hipotesis dalam pengujian ini yaitu sebagai berikut.

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara *knowledge utilization* terhadap kinerja tenaga perpustakaan *Binus Library and Knowledge Center*

Hi : Ada hubungan yang signifikan antara *knowledge utilization* terhadap kinerja tenaga perpustakaan *Binus Library and Knowledge Center*

Adapun hasil pengujian ini sebagai berikut.

Tabel 5

Pengaruh antara Knowledge Utilization dengan Kinerja

Tenaga Perpustakaan Binus LKC Jakarta

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **thitung** | **ttabel** | **Nilai Sig.** | **Keputusan** |
| *Knowledge Utilization* (X3) | 1,205 | 2,060 | 0,241 | Tidak terdapat pengaruh signifikan |

Sumber: (Pengolahan data 2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai thitung sebesar 1,205. Harga kritis atau nilai ttabel ditemukan dengan cara melihat df dengan taraf signifikasi (α) 0,05, sehingga df penelitian ini adalah 25. Dengan begitu, nilai ttabel dapat diketahui sebesar 2,060. Dari hasil tersebut, dapat diputuskan bahwa Ho diterima dan Hi ditolak karena nilai thitung lebih kecil dibanding nilai ttabel. Dapat diputuskan bahwa variabel *Knowledge Utilization* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Tenaga Perpustakaan Binus LKC Jakarta.

### **Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk melihat seberapa besar sumbangan pengaruh setiap variabel baik variabel X terhadap variabel Y. adapun hasil perhitungannya sebagai berikut.

Tabel 6

Hasil uji koefisien determinasi variabel *Knowledge Management* terhadap Kinerja Tenaga Perpustakaan Binus LKC Jakarta

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|
| 1 | .846a | .716 | .677 | .15275 |
| a. Predictors: (Constant), LN\_X3, LN\_X1, LN\_X2 | | | | | |
| b. Dependent Variable: LN\_Y | | | | | |

Sumber: pengolahan data oleh SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa bahwa nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,677 yang memiliki arti bahwa *Knowledge Management* (*Knowledge Creation*, *Knowledge Sharing,* dan *Knowledge Utilization* secara bersama-sama)memiliki pengaruh sebesar 68% terhadap Kinerja tenaga perpustakaan, sedangkan sisanya sebesar 32% dipengaruhi oleh variabel lain. Maka dari itu, *Knowledge Management* memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap Kinerja Tenaga Perpustakaan Binus LKC Jakarta.

1. **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *knowledge creation* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja. Adapun indikator yang memiliki aktivitas yang sangat tinggi adalah *information understanding*. Untuk aspek *knowledge sharing* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Pengaruh antara keduanya adalah kuat. Arah hubungan keduanya positif sehingga peningkatan aktivitas *knowledge sharing* akan berdampak pada peningkatakan kinerja pada Tenaga Perpustakaan Binus LKC. Indikator yang memiliki aktivitas paling tinggi adalah *knowledge donating*. Sedangkan untuk aspek *knowlede utilization* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Indikator yang memiliki aktivitas yang paling tinggi adalah kemampuan mempraktikan pedoman kerja dan alur kerja. Namun demikian jika dilihat secara keseluruhan *aspek knowledge creation*, *knowledge sharing,* dan *knowledge* (*knowledge management*) secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga perpustakaan Binus LKC Jakarta. Pengaruh keduanya kuat

Berdasarkan hasil temuan dilapangan ada beberapa saran dalam penelitian diantaranya perlu adanya pemberian apresiasi atau intensif perlu dilakukan untuk tenaga perpustakaan yang idenya berhasil diterapkan pada aktivitas Binus LKC atau paling aktif dalam berbagi pengetahuan. Hal ini dapat meningkatakan aktivitas *knowledge utilization*. Pemberian apresiasi atau intensif dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan dan dukungan terhadap ide, apresiasi secara lisan atau tertulis, atau pelatihan yang dapat mengembangkan idenya.

# 

# **DAFTAR PUSTAKA**

Anggapraja, Indra Taruna. 2016. “Pengaruh Penerapan Knowledge Management

Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Tbk. (Studi Explanatory Survey Pada Karyawan Unit Human Capital Management PT Telkom Tbk.).” *Jurnal Aplikasi Manajemen* 14 (1): 140–46. https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.1.15.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Armstrong, Michael. 2006. *Performance Management: Key Strategies and*

*Pratica Guidelines*. London: Kogan Page Limited.

Aryanti, Asti Nur. 2017. “Pengaruh Penerapan Knowledge Management Terhadap

Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening: Studi Survey Pada Industri Kreatif Di Bandung.” Universitas Padjadjaran.

Aziz, Afrizal. 2006. “Pustakawan Sebagai Tenaga Profesional Di Bidang

Perpustakaan, Informasi Dan DokumentasI.” *Jurnal Kepustakawanan Dan Masyarakat Membaca* 22 (1).

Barney, Jay. 1991. “Firm Resources and Sustained Competitive Advantage.”

*Journal of Management* 17 (1): 99–120.

Basuki, Sulistyo. 1991. *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka

Utama.

Dalkir, Kimiz. 2005. *Knowledge Management in Theory and Practice*. Oxford:

Elsevier.

Desouza, Kevin C., and Scott Paquette. 2011. *Knowledge Management: An*

*Introduction*. New York: Neal-Schuman Publisher.

Ferissa, Annisa. 2016. “Penerapan Knowledge Management, Budaya Organisasi

Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Wilayah

Jawa Barat.” Universitas Padjadjaran.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.

Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Grant, Robert M. 1996. “Toward A Knowledge-Based Theory of The Firm.”

*Strategic Management Journal* 17 (Winter Special Issue).

Grant, Robert M. 2014. “Knowledge Based View.” In *Wiley Encyclopedia of*

*Management*. John Wiley & Sons.

Hartono. 2016. *Manajemen Perpustakaan Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan*

*Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Indonesia. 2007. *Undang-Undang No. 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan*. Vol

. 67. Indonesia.

———. 2014. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 24 Tahun 2014*

*Tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan*. Indonesia.

———. 2017. *Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional No 13 Tahun 2017*

*Tentang Standar Nasional Perpustakaan Perguruan Tinggi*. Indonesia.

Iskandar. 2016. *Manajemen Dan Budaya Perpustakaan*. Bandung: Refika

Aditama.

Kemendikbud. 2016. “Kamus Besar Bahasa Indonesia Daring.” Jakarta:

Kemendikbud.

Kianto, Aino, Muhammad Shujahat, Saddam Hussain, Faisal Nawaz, and Murad

Ali. 2018. “The Impact of Knowledge Management on Knowledge Worker Productivity Management.” *Baltic Journal of Management*. https://doi.org/10.1108/BJM-12-2017-0404.

Krogh, Georg von, Kazuo Ichijo, and Ikujiro Nonaka. 2000. *Enabling Knowledge*

*Creation: How to Unlock the Mystery of Tacit Knowledge and Release the Power of Innovation*. Oxford: Oxford University Press.

Lasa-HS. 1993. *Pengelolaan Terbitan Berkala*. Jakarta: Bumi Aksara.

Lee, Kun Chang, Sangjae Lee, and In Won Kang. 2005. “KMPI: Measuring

Knowledge Management Performance.” *Information and Management* 42 (3): 469–82. https://doi.org/10.1016/j.im.2004.02.003.

Lumbantobing, Paul. 2011. *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*.

Bandung: Knowledge Management Society Indonesia.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya*

*Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Martono, Nanang. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Raya

Grafindeo Persada.

Muijs, Daniel. 2004. *Doing Quantitative Research in Education*. London: Sage

Publication.

Munir, Ningky Sasanti. 2010. “Penerapan Manajemen Pengetahauan Di

Perusahaan Di Indonesia.” Jakarta: LIPI.

Nawawi, Ismail. 2012. *Manajemen Pengetahuan: Teori Dan Praktik Dalam*

*Mewujudkan Daya Saing Organisasi Bisnis Dan Publik*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Nazim, Mohammad, and Bhaskar Mukherjee. 2016. *Knowledge Management In*

*Libraries: Concepts, Tools and Approaches*. Cambridge: Chandos.

Noerhayati, Soedibyo. 1987. *Pengelolaan Perpustakaan*. Bandung: Alumni.

Nonaka, Ikujiro, Ryoko Toyama, and Toru Hirata. 2008. *Managing Flow: A*

*Process Theory of the Knowledge-Based Firm*. New York: Palgrave Macmillan.

Penrose, Edith. 1959. *The Theory of the Growth of the Firm*. Oxford: Oxford U

niversity Press.

Prasetiawan, Imam Budi. 2020. Prapenelitian Knowledge Management dan

Kinerja Tenaga Perpustakaan.

Prijana, Yunus Winato, and Andri Yanto. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*

*Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*. Bandung: Unpad Press.

Priyatno, Duwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data Dan Uji*

*Statistik*. Yogyakarta: Mediakom.

Priyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.

Qalyubi, Sihabuddin. 2007. *Dasar-Dasar Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*.

Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.

Raharso, Sri, and Sri Surjani Tjahjawati. 2016. *Organisasi Berbasis Pengetahuan*

*Melalui Knowledge Sharing*. Bandung: Alfabeta.

Sangkala. 2007. *Knowledge Management: Suatu Pengantar*

*Memahami Bagaimana Organisasi Mengelola Pengetahuan Sehingga Menjadi Organisasi Yang Unggul*. Depok: Rajawali Pers.

Santoso, Singgih. 2001. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex

Media Komputindo.

Shujahat, Muhammad, Maria José, Saddam Hussain, Faisal Nawaz, Minhong

Wang, and Muhammad Umer. 2017. “Translating the Impact of Knowledge

Management Processes into Knowledge-Based Innovation : The Neglected and Mediating Role of Knowledge-Worker Productivity.” *Journal of Business Research*, no. October: 0–1. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.11.001.

Simanjutak, Payaman J. 2011. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga

Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Siregar, S. 2013. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi

Aksara.

Sobirin, Achmad. 2014. “Konsep Dasar Kinerja Dan Manajemen Kinerja.” In

*Manajemen Kinerja*. Jakarta: Universitas Terbuka.

Soleh, Rifai Rajana. 2019. “Knowledge Management Di Indonesia Port

Corporation (IPC) Corporate University.” Universitas Padjadjaran.

Sugiarto, Meitoni, Jaka Waskito, and Mahben Jalil. 2019. “Pengaruh

Implementasi Knowledge Management Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asaputex Jaya Kota Tegal.” *Permana Journal* 11 (2): 144–57.

Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

———. 2011. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.

———. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung:

Alfabeta.

Suharyanto. 2014. *Glosarium Istilah Perpustakaan*. Pare: FAM Publishing.

Sutarno, NS. 2003. *Perpustakaan Dan Masyarakat*. Jakarta: Yayasan

Obor Indonesia.

Suwarno, Wiji. 2016. *Ilmu Perpustakaan & Kode Etik Pustakawan*. Yogyakarta:

Arruz media.

Tiwana, Amrit. 2000. *The Knowledge Management Toolkit: Practical Techniques*

*for Building a Knowledge Management System*. Prentice Hall: Upper Saddle River.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Depok: RajaGrafindo.

Yusuf, Pawit M. 2012. *Perspektif Manajemen Pengetahuan, Informasi*

*, Komunikasi, Pendidikan Dan Perpustakaan*. Jakarta: Rajawali Press.

Zack, Michael H. 1991. “Developing a Knowledge Strategy.” *California*

*Management Review* 41 (3).

Zargar, Ehsan, and Masoomeh Rezaee. 2013. “The Study of Knowledge

Management Effect on Performance Rate of Employees.” *European Online Journal of Natural and Social Sciences* 2 (3): 3061–66.