



PENGARUH *ORGANIZATIONAL CULTURE*, *COMPETENCY* DAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (*LITERATURE REVIEW*)

Monika Agustin¹, Mulyadi², Flenco Nerhoston³, Silvia Andini⁴, Yustia Nengsi⁵,
Yoga Sandika⁶

^{1,2,3,4,5,6}Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: ¹monicaagustin2808@gmail.com*

*Corresponding Author

Abstrak

Artikel ini mereview Pengaruh *Organizational Culture*, *Competency* dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari *literature review*nya: *Organizational Culture* (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y); *Competency* (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y); *Knowledge Management* (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Tujuan penelitian ini adalah untuk membuat analisis dan sintesis terhadap pengetahuan yang terkait dengan *Organizational Culture*, *Competency*, dan *Knowledge Management* yang sudah dengan mendapatkan landasan teori yang mendukung memecahkan masalah yang diteliti sehingga menemukan konklusi yang dapat di simpulkan. Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah metode kualitatif dan kajian pustaka atau *library research*. Kesimpulannya adalah *Organizational Culture*, *Competency* dan *Knowledge Management* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci : *Organizational Culture*, *Competency*, *Knowledge Management*, dan Kinerja

Abstract

This article reviews the Influence of *Organizational Culture*, *Competency* and *Knowledge Management* on Employee Performance. The results of the literature review: *Organizational Culture* (X1) affects employee performance (Y); *Competency* (X2) affects employee performance (Y); *Knowledge Management* (X3) affects Employee Performance (Y). The purpose of this research is to make an analysis and synthesis of knowledge related to *Organizational Culture*, *Competency*, and *Knowledge Management* already by obtaining a theoretical foundation that supports solving the problem being studied so as to find conclusions that can be concluded. The research methods used in this article are qualitative methods and literature studies or library research. The conclusion is that *Organizational Culture*, *Competency* and *Knowledge Management* affect employee performance.

Keywords: *Organizational Culture*, *Competency*, *Knowledge Management*, and Performance

I. PENDAHULUAN

Dewasa ini, sebuah perusahaan untuk dapat bertumbuh dan berkembang di tengah perubahan lingkungan eksternal yang lebih pesat, harus memfokuskan diri kepada perubahan faktor internalnya yaitu untuk mencari, menarik bahkan mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan

talenta bagi perusahaan dan dalam divisi yang dijalankannya.

Hanya orang-orang terbaik dan mereka yang memiliki potensi yang lebih dan jumlah yang cukup, pada posisi yang tepat dan dengan pendayagunaan yang optimal yang dapat mendorong perusahaan untuk berkembang.

Proses penciptaan manajemen pengetahuan dalam organisasi atau perusahaan terjadi karena adanya konversi antara tacit knowledge dan explicit knowledge, melalui proses socialization, externalization, combination, dan internalization (Dalkir, 2011).

Berhasilnya suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan, salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawan ialah dengan menerapkan adanya Manajemen Pengetahuan. Manajemen Pengetahuan merupakan sistem yang dibuat untuk menciptakan, mendokumentasikan, menggolongkan, dan menyebarkan Pengetahuan dalam sebuah organisasi (Widayana, 2015).

Anggapraja (2016), menyatakan bahwa secara parsial besarnya pengaruh penerapan Manajemen Pengetahuan terhadap kinerja karyawan adalah berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi kinerja karyawannya menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber dayam manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing. (Baba 2014)

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Karyawan yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi

antara watak, konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan kontekstualnya sehingga ia dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran. (Winanti 2011)

Variabel manajemen pengetahuan dapat dibentuk dari indikator penggunaan pengetahuan dan berbagi pengetahuan. Item dari penggunaan pengetahuan memiliki nilai yang tinggi dari pada variabel yang lainnya. Artinya terdapat kemampuan memanfaatkan pengetahuan tersebut dengan semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya Suryanti (2021) yang mengemukakan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di dinas pariwisata Kota Baru.

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi Wibowo (2012). Kinerja didalam suatu perusahaan merupakan kewajiban yang dilakukan oleh segenap Sumber Daya Manusia yang ada dalam organisasi, baik didalam nya unsur pemimpin maupun pekerjanya.

Dalam artikel ini, penulis akan melakukan pembahasan mengenai munculnya pengaruh *Organizational Culture* X1, *Competency* X2, dan *Knowledge Management* X3, terhadap Kinerja Karyawan Y1. Artikel yang dihasilkan ini berbentuk studi kepustakaan atau literatur

Berdasarkan pada latar belakang yang telah penulis jelaskan lebih dahulu, dengan ini penulis mengambil beberapa

rumusan masalah yang menjadi poin pembahasan dalam artikel literature review agar dapat fokus terhadap kajian pustaka dan metode penelitian yang digunakan. Rumusan masalah dalam artikel ini, antara lain.

1. Pengaruh *Organizational Culture* terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh *Competency* terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah metode kualitatif dan kajian pustaka atau *library research*. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang membahas dan mengangkat makna individu dan kelompok masyarakat yang berasal dari masalah sosial (Creswell, 2016). Metode kualitatif bertujuan untuk mengungkap makna yang

tersembunyi di balik fenomena yang terjadi di masyarakat.

Studi literature atau kajian pustaka merupakan salah satu teknik dalam mengumpulkan data yang dilakukan dengan proses pengadaan studi atau kajian telaah dari buku atau literasi lain yang relevan dengan topik penelitian. Kegiatan kajian pustaka dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh data, pemahaman serta sumber yang berhubungan dengan topik permasalahan peneliti (Maelani, 2015).

Dalam artikel ini, penulis juga menggunakan artikel jurnal yang telah terakreditasi dan belum terakreditasi. Artikel dan jurnal yang digunakan bersumber dari SINTA serta *Google Scholar*.

Berikut dibawah ini penelitian terdahulu yang terkait:

Tabel 1. Penelitian-penelitian terdahulu yang terkait

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	Rofikotulfati (2017)	Berpengaruh Manajemen Pengetahuan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi	Manajemen pengetahuan, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi	-
2	Yukiko estina harimu, riane johnly pio, Tinneke M, tumbel (2021)	<i>Knowledge management</i> dan <i>learning organization</i> terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat abadi manado berpengaruh signifikan.	<i>Knowledge management</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	<i>Learning organization</i> memiliki pengaruh antara <i>Knowledge management</i> dan kinerja karyawan.
3	Meliasari kuniati muchtar, miyastro, edy rahardja (2018)	Orientasi kewirausahaan, <i>knowledge management</i> dan strategi kemitraan berpengaruh terhadap keunggulan bersaing serta implikasinya pada kinerja	<i>Knowledge management</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Orientasi kewirausahaan, Strategi kemitraan Keunggulan bersaing memiliki pengaruh terhadap Kinerja



No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
				perusahaan
4	Harlis Setiyowati dan Budi Kurniawan (2021)	Pengaruh <i>Knowledge management</i> terhadap kinerja karyawan di Garmen	<i>Knowledge management</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	-
5	Miftahol Arifin (2016)	Berpengaruh <i>Knowledge Management</i> , Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Knowledge management</i> dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Davoar Roga Shasena (2021)	Pengaruh <i>Servant Leadership, Talent Management</i> , dan <i>Knowledge Management</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT DIARA Kediri	<i>Knowledge Management</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan	<i>Servant Leadership</i> , dan <i>Talent Management</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7	Hilma Harmen, muhammad tri darma (2018)	<i>Talent Management Dan Knowledge Management</i> Ber Pengaruh Terhadap Kinerja Pada Perusahaan Pt Perkebunan Nusantara 2	<i>Knowladge management</i> ber Pengaruh terhadap kinerja pada perusahaan pt perkebunan nusantara 2	<i>Talent management</i> memiliki pengaruh terhadap Kinerja
8	Ainanur dan Satria Tirtayasa (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
9	Abdulrahman Abdullah Aishammari (2020)	Manajemen Pengetahuan Dan Budaya Organisasi Efek Dari Praktik Berpengaruh Signifikan Dalam Organisasi Saudi, Organisasi Yang Dipilih Menginvestasikan	Manajemen pengetahuan dan budaya organisasi berpengaruh pada kinerja	-
10	Andi Hendrawan , Aneu Yulianeu , Kristian Cahyandi (2018)	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja	-
11	Indra Taruna Anggapraja (2016)	Pengaruh Penerapan <i>Knowledge Management</i> dan Pengembangan	<i>Knowledge management</i> berpengaruh signifikan	Pengembangan Sumber Daya



No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
		Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Tbk. (Studi Explanatory Survey pada Karyawan Unit Human Capital Management PT Telkom Tbk.)	namun variabel teknologi lebih berpengaruh	Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
12	Setyani Dwi Lestari, Eryco Muhdaliha, Aditya Halim Perdana Kusuma Putra (2020)	<i>Knowledge Management</i> Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Dan Positif Terhadap Variabel Lain Untuk Meningkatkan Kinerja Dalam E-Commerce Dan Atau Meningkatkan Keunggulan	Knowledge Management berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.	<i>Knowledge Management</i> , <i>Organization innovativeness</i> memiliki pengaruh pada <i>competitive advantage E-commerce</i>
13	Haqqiulmaniar, Indi Djastuti (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan <i>Knowledge Management</i> Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Telekomunikasi Indonesia Witel Surabaya	<i>Knowledge Management</i> berpengaruh signifikan	<i>Organization Learning</i> berpengaruh
14	Navikpuryanti nirofikotularfa tibambangtjah jadi (2017)	Pengaruh <i>Knowledge Management</i> Terhadap kinerja dimediasi inovasi Di Organisasi penelitian pemerintah	Knowledge management berpengaruh terhadap kinerja	Dimediasi oleh inovasi
15	Wulan Sari Pujisuryanti (2021)	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Manajemen Pengetahuan (<i>Knowledge Management</i>) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Batu	Kompetensi dan <i>knowledge management</i> berpengaruh terhadap kinerja.	Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja
16	Marliana, budhiningtias winanti	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)	Kompetensi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	-
17	Ali baba (2014)	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi	Kompetensi, dan budaya	Komunikasi



No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
		Dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Karyawan PT.Semen Bosowo Maros.	organisasi berpengaruh terhadap kinerja	berpengaruh terhadap kinerja
18	Yunita Lidya Kandou(2016)	Berpengaruh <i>Knowledge Management, Skill Dan Attitude</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Bank Salutgo Kantor Pusat Di Manado)	<i>Knowledge management</i> berpengaruh terhadap kinerja	<i>Skill dan Attitude</i> Terhadap Kinerja
19	Dwi Antoro(2014)	Pengaruh Kepimpinan,Budaya Organisasi Dan Komitmen Manajemen Puncak Terhadap Transferknowledge Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen.	Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja	Kepimpinan Dan Komitmen Manajemen Puncak berpengaruh Terhadap <i>Transferknowledg e</i>
20	Boby Teofilus(2014)	<i>Knowledge Management</i> Terhadap Kinerja Operasional Pada PT.BTN(Persero) Tbk Cabang Manado.	<i>Knowledge Management</i> berpengaruh terhadap kinerja	-

Sumber: Penulis, 2022

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

***Organizational Culture* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.**

Budaya organisasi, kompetensi dan motivasi adalah merupakan beberapa faktor yang mendukung dalam kinerja karyawan. Untuk mencapai sebuah keberhasilan dalam suatu organisasi, diperlukan landasan yang kuat berupa: kompetensi, kepemimpinan, kompetensi pekerja dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi (Wibowo, 2007).

Defenisi budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang

dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga memengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi (Pasaribu, (2015)

Dalam perkembangannya, Budaya Organisasi secara strategi dan signifikan dalam perusahaan. Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid.Selain itu budaya

organisasi adalah asumsi dan keyakinan bersama tentang dunia dan tempat mereka di dalamnya, sifat dari waktu dan ruang, sifat manusia, dan hubungan manusia.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Ainanur dan Satria Tirtayasa (2018) dalam judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Subagio dkk (2014) dalam judul Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah) dengan hasil analisis yaitu budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi kinerja karyawannya menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing. (Ali Baba 2012)

Budaya organisasi akan menjadi sumber keunggulan kompetitif/*competitive advantage* jika menghasilkan atribut dengan menggabungkan unsur-unsur pengetahuan, spesialisitas, tacit, dan sosial interkoneksi. Klaim bahwa kultur organisasi berhubungan dengan kinerja didirikan di atas peran yang dirasakan bahwa kultur memainkan perandam membangun keunggulan kompetitif

Berdasarkan pembahasan tersebut dapat dihasilkan analisis yang menunjukan

bahwa Budaya Organisasi berpengaruh dan memberikan dampak yang positif serta signifikan pada Kinerja Karyawan.

Pembahasan mengenai pengaruh Budaya Organisasi dalam kinerja karyawan telah banyak menghasilkan kajian literasi, antara lain, Ainanur dan Satria Tirtayasa (2018), Subagio dkk (2014), (Ali Baba 2012), Rofikotul Arfati, (2017) yang menunjukan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Competency Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai belum dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumberdaya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Menurut Miftahol Arifin (2016) Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung oleh penelitian oleh Ali Baba (2012) kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen sehingga kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim. Wibowo, (2007) mengatakan bahwa kompetensi menyebabkan orientasi bekerja seseorang pada hasil, kemampuan memengaruhi orang lain, meningkatkannya inisiatif dan sebagainya. Pada gilirannya, peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan



kontribusinya pada organisasi pun menjadi meningkat.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut (Gordon,2000):

a) Pengetahuan (knowledge), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

b) Pemahaman (understanding), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

c) Nilai (value), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).

d) Kemampuan (skill), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

e) Sikap (attitude), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.

f) Minat (interest), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja

Indikator kompetensi menurut Hutapea dan Nurianna, (2008) yaitu, 1) Pengetahuan: kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang karyawan seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan. 2) Keterampilan: kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual. 3) Sikap kerja: evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja.

Dalam masyarakat yang semakin kompleks ini, tidak hanya kebutuhan bagi para profesional yang telah mengembangkan kompetensi teknik dan metodologis spesifik tertentu sampai tingkat tinggi, tetapi juga untuk kompetensi transversal lainnya, seperti kompetensi partisipatif dan / atau sosial. Yang terakhir ini secara khusus menekankan kompetensi kerja sama tim (Cristina Torrelles Nada,2014)

Menurut Andi Hendrawan , Aneu Yulianeu, Kristian Cahyandi bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Knowledge Management Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Knowledge management yang dilaksanakan secara terpadu dan selaras pada perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain memiliki pengetahuan tentang pengoperasian mesin ataupun dalam menyelesaikan pekerjaannya, knowledge management juga dibutuhkan dalam lingkungan perusahaan untuk mengetahui selain dari dalam perusahaan itu sendiri tetapi juga dari luar perusahaan.

Hal ini bertujuan untuk melatih seorang karyawan agar menjadi pribadi yang kritis dan dapat memberikan solusi untuk memecahkan masalah yang tepat ketika perusahaan sedang ada masalah dari dalam perusahaan maupun dari luar. Hal tersebut sejalan dengan jurnal penelitian terdahulu milik Davoar Roga Shasena, (2021) yang menyatakan bahwa knowledge management berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan.

Peneliti Muizu, W.O., Titisari, Z.A. dan Sule, E.T. (2018), menyimpulkan bahwa Knowledge sharing yang dimiliki oleh PT Telkom Indonesia, memiliki pengaruh yang langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, atau dengan kata lain adanya pengaruh langsung dari knowledge sharing ke kinerja pegawai memperlihatkan bahwa pada saat pegawai Telkom sudah menjalankan kebiasaannya untuk berbagi pengetahuan, maka dengan sendirinya pegawai-pegawai tersebut dapat mencari cara untuk meningkatkan kinerjanya, meskipun perusahaan tidak memberikan pelatihan untuk peningkatan kompetensi pegawai terlebih dulu.

Dalam jurnal Miftahol Arifin (2016) Knowledge Management juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, di dukung juga oleh Harlis Setiyowati dan Budi Kurniawan yang menyatakan bahwa Knowledge Management berpengaruh signifikan.

Pembahasan mengenai pengaruh Knowledge Management dalam kinerja karyawan telah banyak menghasilkan kajian literasi, antara lain, (Angrainy et al., 2020), (Marliya et al., 2020), (Bohari et al., 2019), (Manullang & Purnamasari, 2019), (Yulihardi & Akmal, 2019), (Marwan, 2013), (Lussy, 2018), (Akbar, 2018), (Ma'ruf & Chair, 2020), (R. Hidayat, 2021), (Megantara et al., 2019).

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dengan uraian, hasil dan pembahasan yang telah penulis bahas sebelumnya, kemudian penulis menyimpulkan bahwa untuk dapat membangun hipotesa dalam keperluan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh *Organizational Culture*, *Competency* dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan maka dapat dirumuskan, antara lain.

- 1) Pengaruh *Organizational Culture* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y);
- 2) Pengaruh *Competency* (X2) pada kinerja karyawan (Y);
- 3) Pengaruh *Knowledge Management* (X3) pada Kinerja Karyawan (Y)

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diambil oleh penulis tersebut, maka penulis kemudian menguatkan saran dalam artikel ini, bahwa masih banyak faktor-faktor yang mengidentifikasi adanya pengaruh kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Dengan demikian, sangat diperlukan pengkajian yang lebih lanjut serta memuat materi yang lebih luas agar dapat melengkapi faktor yang telah disebutkan sebelumnya.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur dan Satria Tirtayasa, (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen
- Ali Baba, (2012). *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Bosowa Maros*. : Jurnal Ekonomi dan Keuangan
- Atmosoeprapto, (2011). *Produktivitas aktualisasi budaya perusahaan*. Jakarta : Gramedia.
- Cristina Torrelles
- Nada. 2007. *Assessing teamwork*



- competence, *Psicothema* 2015, Vol. 27, No. 4, 354- 361
- Davoar Roga Shasena, (2021), *Pengaruh Servant Leadership, Talent Management, dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT DIARA Kediri, Senmea*
- Hutapea, P. dan Nurianna.T, (2008).*Kompetensi plus*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Iendy Zelvian Adhari, SE., M.M., M.E., MMC, (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan : Qiara Media
- Miftahol Arifin. (2016), *Pengaruh Knowledge Management, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Universitas Wiraraja
- Muizu, W.O.Z., Titisari, A. dan Sule, E.T. (2018). *Peran Knowlege Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi*.
- Pasaribu, Sjahril Effendy, (2015). *Budaya organisasi,budaya perusahaan, budaya kerja*.Medan : USU Press.
- Rofikotul Arfati, (2017). *Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi*. Jurnal Akuntansi Universitas Jember
- Subagio, U., Miyasto., Idris (2014). *Analisis pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja (Studi Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah)*. Jurnal Bisnis Strategi, 23(1), 138-148
- Wibowo, (2007).*Manajemen kinerja*.Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Andi Hendrawan , Aneu Yulianeu , Kristian Cahyandi, (2018). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Tim*. journal of managementReview
- Indra Taruna Anggapraja, (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.)*.Universitas Widyatama
- Ainanur dan Satria Tirtayasa, (2018).*Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*.Jurnal Ilmiah Magister Manajemen
- Harlis Setiyowati dan Budi Kurniawan, (2021).*Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Garmen*. Jurnal Brithis
- Ukiko estina harimu, riane johnly pio tinneke, M tumbal (2021). *Pengaruh knowledge management dan learning organization terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrad abadi manado*. Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis
- Rosnah Ishak, Mahaliza Mansur (2020). *Hubungan Manajemen Pengetahuan Dan Pembelajaran Organisasi Dengan Kesiapan Staf Akademik Untuk Pendidik*. Jurnal Penelitian Pendidikan Eurasia
- Meliasari Kuniarti Muchtar, Miyastro Edy Rahardja (2018). *Pengaruh Orientasi Kewirausahaan,Knowledge Management Dan Strategi Kemitraan Terhadap Keunggulan Bersaing Serta Implikasinya Pada Kinerja Perusahaan*. Jurnal Bisnis Strategi
- Hilma Hermen Muhammad Tri Darna (2018). *Pengaruh Talent Management Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Perusahaan Pt Perkebunan Nusantara 2*. Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen
- Abdulrahman Abdullah Aishammari (2020). *Dampak Manajemen Sumber Daya Manusia Praktek Pembelajaran Organisasi Kemampuan Manajemen Budaya Dan Pengetahuan Pada Kinerja Organisasi Di Organisasi Saudi*. Jurnal Psikologi Klinis Argentina
- Dwi Antoro, (2014). *Pengaruh Ke Pimpinan,Budaya Dan Organisasi Dan Komitmen Manajemen Puncak*



Terhadap Transfer Knowledge Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis Dan Ekonomi

Bobby Teofilus Warouw, Lotre Kawet, (2014). *Knowledge Management Terhadap Kinerja Operasional Pada Pt Btn (Persero) Tbk Cabang Manado.* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado

Shanawaz Mohammed Dan Khalil Zaim, (2020). *Berbagi Pengetahuan Dan Kinerja Organisasi Peran Dukungan Ke Pimpinan Dan Keberhasilan Manajemen Pengetahuan.* Manajemen Di Collge Of Business Administration American University Of The Middle East, Egail, Kuwait