

**PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL LEARNING  
TERHADAP KINERJA INDIVIDU MELALUI INOVASI SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING (STUDI PADA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA)**

**Rini Juni Astuti<sup>1)</sup>, M. Qibran Al-Fansury<sup>2)</sup>**

<sup>1) 2)</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
Email : [rinijuni@yahoo.com](mailto:rinijuni@yahoo.com)<sup>1)</sup>, [qibran06@gmail.com](mailto:qibran06@gmail.com)<sup>2)</sup>

**INTISARI**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *knowledge management* dan *organizational learning* terhadap kinerja individu melalui inovasi sebagai variabel *intervening*. Subjek dalam penelitian ini adalah pimpinan *middle management* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Dalam penelitian ini, kuesioner yang disebar berjumlah 125 kuesioner, dan hanya 100 kuesioner yang dapat diolah dengan menggunakan teknik populasi sebagai sampel. Data yang didapatkan kemudian diolah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis jalur dengan *software* SPSS 22.0. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa (1) *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu; (2) *organizational learning* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja individu; (3) *organizational learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi; (4) *knowledge management* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap inovasi; (5) inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu; (6) inovasi tidak memediasi pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja individu; (7) serta inovasi memediasi pengaruh *organizational learning* terhadap kinerja individu.

**Kata Kunci:** *Knowledge Management, Organizational Learning, Inovasi, Kinerja Individu*

**ABSTRACT**

*This study aims to empirically examine the effect of knowledge management and organizational learning in individual performance through innovation as intervening variable. The subjects in this study were middle management of Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. In this study, 125 questionnaires were distributed, and only 100 questionnaires could be processed using population as sample. The data obtained is then processed using multiple linear regression and path analysis with software of SPSS 22.0. Based on the analysis that has been done, the results show that (1) knowledge management has a significant positive on individual performance; (2) organizational learning has no a significant positive on individual performance; (3) organizational learning has a significant positive on innovation; (4) knowledge management has no a significant positive on innovation; (5) innovation has a significant positive on individual performance; (6) innovation does not mediate the effect of knowledge management on individual performance; (7) and innovation does mediate the effect of organizational learning on individual performance.*

**Keywords:** *Knowledge Management, Organizational Learning, Innovation, Individual Performance*

## **PENDAHULUAN**

Era Revolusi Industri 4.0 pada saat ini diwarnai dengan maraknya perkembangan teknologi dan inovasi. Hampir setiap organisasi dituntut harus bisa menghadapi era tersebut. Dengan demikian, itu membuat tantangan tersendiri bagi Sumber Daya Manusia dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0 ini. Sumber Daya Manusia saat ini harus mampu dan handal dalam menghadapi revolusi industri tersebut. Jika tidak maka kita akan ketinggalan atau bahkan kita bisa tersisihkan sedikit demi sedikit oleh Sumber Daya Manusia yang mampu menghadapi revolusi industri tersebut. Tidak bisa dipungkiri juga sebuah organisasi harus mampu menghadapi revolusi tersebut. Dalam menghadapi situasi tersebut tentunya organisasi harus memiliki Sumber Daya Manusia yang berkompetensi dibidangnya.

*Knowledge management* atau manajemen pengetahuan adalah suatu proses pengorganisasian informasi dalam sebuah organisasi yang didukung dengan menjalankan strategi, budaya, struktur, sistem, dan kapasitas serta perilaku individu yang ada dalam organisasi tersebut yang berkaitan dengan pengetahuan yang dimilikinya (Indarti & Dyahjatmayanti, 2015). Jadi, *knowledge management* ini memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi karena dengan adanya *knowledge management* ini organisasi dapat mengakomodir segala modal intelektual yang dimiliki organisasi tersebut.

Dengan adanya *knowledge management* dan *organizational learning* ini dapat memunculkan inovasi. Inovasi adalah suatu bentuk kemajuan paralel dari perubahan yang berkembang yang berdasarkan konteks (Abdi & Amat Senin, 2015). Dengan adanya inovasi tersebut dapat meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi tersebut dibandingkan dengan yang lain.

Dewasa ini, organisasi menghadapi dunia yang kian hari semakin global, plural, dan tentunya dengan beragam budaya dari masing-masing daerah. Oleh karena itu, dengan dunia yang semakin mengglobal ini maka organisasi harus mampu menyusun strategi dan arah pengembangan organisasi yang jelas agar bisa tetap memiliki keunggulan kompetitif. Salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi adalah mengelola pengetahuan dan informasi yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Globalisasi tentunya juga menuntut perusahaan berhadapan dengan keadaan yang disebut *corporate amnesia* (Dalkir, 2005). Saat ini, tenaga kerja perusahaan sangatlah mudah berpindah dari suatu perusahaan ke perusahaan lainnya. Dampak dari perpindahan tenaga kerja tersebut adalah berpindahnya pula pengetahuan individual yang dimiliki karyawan tersebut. Dengan situasi seperti ini, perusahaan dituntut agar mampu mengelola pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawannya sehingga jika suatu saat nanti karyawan tersebut keluar dari perusahaan, perusahaan tersebut tidak mengalami masalah yang berarti. Dengan demikian, disinilah manajemen pengetahuan memiliki peran yang sangat krusial.

Pada zaman yang semakin maju serta persaingan yang semakin ketat maka mendorong semua perguruan tinggi untuk bisa mengedepankan kinerja (Astuti *et al.*, 2017). Hal ini tidak hanya dilakukan oleh perguruan tinggi swasta saja namun perguruan tinggi negeri juga dituntut seperti itu. Disisi lain, apabila perguruan tinggi tersebut tidak mampu bersaing dengan perguruan tinggi lainnya maka perguruan tersebut akan mengalami dampak yaitu salah satunya penurunan jumlah pendaftaran calon mahasiswa baru. Bahkan pemerintah Indonesia membuat regulasi terkait dengan perguruan tinggi abal-abal. Oleh karena itu, melihat kondisi yang terjadi saat ini maka *knowledge management* hadir sebagai salah satu alternatif untuk memecahkan masalah tersebut.

Perguruan Tinggi (PT) adalah sebuah institusi yang bergerak di bidang industri jasa pendidikan. Dewasa ini, Perguruan Tinggi harus mampu menjawab tantangan zaman di era *disruptive* ini. Banyak tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh Perguruan Tinggi dalam menghadapi tantangan di era tersebut. Hal tersebut berlaku juga bagi Perguruan Tinggi Swasta. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) adalah Perguruan Tinggi Swasta Terbaik yang berusia dibawah 50 tahun di wilayah Yogyakarta dan sekaligus menduduki peringkat ke-4 terbaik tingkat nasional berdasarkan pemeringkatan Kemristekdikti tahun 2018.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta telah mencanangkan menjadi *International Reputable University* pada tahun 2020. Untuk mencapai itu, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta melakukan implementasi strategi yang berfokus pada 5 bidang yaitu; Akademik; Sumber Daya Manusia; Keuangan dan Aset; Kemahasiswaan, Alumni, dan AIK; serta Organisasi, Kerjasama, dan Internasional. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu fokus Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dalam mencapai *International Reputable University* pada tahun 2020. Dalam rangka mencapai itu semua, maka dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja yang optimal sehingga Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dapat bersaing dengan Perguruan Tinggi lainnya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### ***Knowledge Management***

*Knowledge management* adalah suatu proses untuk menyebarluaskan, menangkap dan memanfaatkan pengetahuan yang ada sebagai bentuk dalam mempertahankan keunggulan kompetitif suatu organisasi (Millmore, 2007). Menurut Fachrunnisa *et al.* (2018) terdapat dua bentuk yaitu *knowledge management objective* dan *knowledge management process*. *Knowledge*

*management objective* lebih menekankan pada pertukaran pengetahuan. Sedangkan *knowledge management process* lebih menekankan pada konversi *tacit knowledge* ke *explicit knowledge*.

### ***Organizational Learning***

Menurut Senge (2006) *Organizational Learning* adalah suatu perilaku seseorang dimana orang tersebut secara terus menerus mengembangkan dan memperluas kemampuan dan kapasitas diri untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

### **Inovasi**

Inovasi itu tidak selalu membahas terkait pengembangan produk-produk maupun jasa saja (Kotler & Keller, 2009). Dengan demikian inovasi juga mencakup terkait suatu proses yang baru dan pemikiran yang baru juga. Inovasi bagi suatu organisasi itu sebuah keharusan yang harus dilakukan oleh organisasi tersebut.

### **Kinerja Individu**

Kinerja individu adalah hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Wijayanti & Sundiman, 2017).

### **Hubungan Antar Variabel**

#### **Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Individu**

*Knowledge management* memiliki pengaruh terhadap kinerja individu karena apabila seseorang memiliki pengetahuan yang banyak dan luas maka itu akan berdampak pula pada organisasi yang dia ikuti. Oleh karena itu, *knowledge management* memiliki peran yang sangat penting terhadap kinerja individu. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Wijayanti & Sundiman (2017), Nisa *et al.* (2016), Kandou *et al.* (2016), dan Monsow *et al.* (2018).

Berdasarkan uraian diatas, maka *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja individu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis sebagai berikut :

**H1 : *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Individu.**

### **Pengaruh *Organizational Learning* terhadap Kinerja Individu**

*Organizational learning* adalah suatu proses pembelajaran yang dilakukan seseorang untuk lebih baik lagi dan belajar dari pengalaman yang sudah pernah ada. Tentunya dengan *organizational learning* ini seseorang akan terus menerus memperbaiki diri untuk menjadi lebih baik. Oleh karena itu apabila *organizational learning* seseorang meningkat tentunya maka itu akan memiliki dampak juga terhadap kinerja individu tersebut. Hal ini tentunya selaras dengan penelitian Hadi *et al.* (2018) dan Anggriawan & Rusilowati (2014).

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan bahwa *organizational learning* berpengaruh terhadap kinerja individu. Dengan demikian, dapat disimpulkan hipotesis yaitu sebagai berikut :

**H2 : *Organizational Learning* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Individu.**

### **Pengaruh *Organizational Learning* terhadap Inovasi**

Penelitian Afqarina (2018) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *knowledge management*, *organizational learning*, inovasi dan kinerja organisasi. Pada penelitian tersebut dilakukan pada Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa *organizational learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi. Hal ini tentunya selaras dengan penelitian Abdi & Amat Senin (2015) dan Hsiao *et al.* (2013).

Berdasarkan uraian tersebut, maka *organizational learning* berpengaruh terhadap inovasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan hipotesis yaitu sebagai berikut :

**H3 : *Organizational Learning* berpengaruh signifikan terhadap Inovasi.**

#### **Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Inovasi**

Afzarina (2018) meneliti tentang pengaruh *knowledge management* dan *organizational learning* terhadap kinerja organisasi melalui inovasi sebagai variabel *intervening* ( studi kasus pada Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *knowledge management*, *organizational learning*, inovasi dan kinerja organisasi. Hasil dari penelitian ini adalah *knowledge management* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap inovasi. Penelitian lain nya yang memiliki hasil sama yaitu *knowledge management* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap inovasi adalah Abdi & Senin (2015), Wijitgomen & Wongsansukjaroen (2015), (Puryantini *et al.* (2017), dan Rofiaty *et al.* (2015).

Berdasarkan uraian di atas, maka *knowledge management* berpengaruh terhadap inovasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

**H4 : *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap Inovasi.**

#### **Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Individu**

Penelitian Amboningtyas *et al.* (2017) menyatakan bahwa inovasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain Hadiani *et al.* (2017) memiliki hasil sama berpengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka disimpulkan bahwa inovasi berpengaruh terhadap kinerja individu. Dengan demikian, hipotesis nya adalah sebagai berikut :

**H5 : Inovasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Individu.**

#### **Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Individu melalui Inovasi**

*Knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Nisa *et al.*, 2016) Selanjutnya penelitian Amboningtyas *et al.* (2017) *knowledge management* memiliki

pengaruh signifikan terhadap inovasi. Oleh karena itu, inovasi memiliki peran sebagai jembatan antara *knowledge management* terhadap kinerja individu. Dengan demikian, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

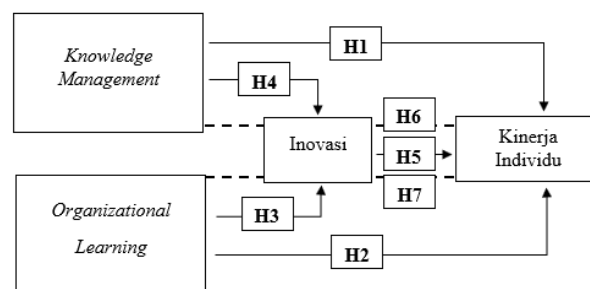
**H6 : *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Individu melalui Inovasi sebagai variabel *intervening*.**

### **Pengaruh *Organizational Learning* terhadap Kinerja Individu melalui Inovasi**

*Organizational learning* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Hadi *et al.*, 2018) Selanjutnya penelitian Afqarina (2018) *organizational learning* memiliki pengaruh signifikan terhadap inovasi. Oleh karena itu, Inovasi memiliki peran sebagai jembatan antara *organizational learning* terhadap kinerja individu. Dengan demikian, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

**H7 : *Organizational Learning* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Individu melalui Inovasi sebagai variabel *intervening*.**

### **Model Penelitian**



**Gambar 1.1 Model Penelitian**

## **METODE PENELITIAN**

### **Objek dan Subjek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Subjeknya adalah Pimpinan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang berada dilevel *middle management*.



Adapaun rincian subjeknya yaitu Dekan/Direktur, Wakil Dekan/Wakil Direktur, Kepala Lembaga, Ketua Program Studi, Kepala Biro, dan Sekretaris Program Studi di lingkungan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang berjumlah 125 orang.

### **Data dan Teknik Pengumpulan Data**

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner.

### **Analisis Data**

Teknik Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh langsung masing-masing variabel dan menggunakan model persamaan *Path Analysis* digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan variabel independen (*knowledge management* dan *organizational learning*) terhadap variabel dependen (kinerja individu) dengan variabel *intervening* (inovasi) serta untuk pengolahan data peneliti menggunakan program IBM SPSS 22.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

**Tabel 1.1. Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Butir</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Knowledge Management</i>	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid
	X1.6	0,000	Valid
	X1.7	0,000	Valid
	X1.8	0,000	Valid
	X1.9	0,000	Valid
	X1.10	0,000	Valid
	X1.11	0,000	Valid

<b>Variabel</b>	<b>Butir</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
	X1.12	0,000	Valid
	X1.13	0,000	Valid
	X1.14	0,000	Valid
	X1.15	0,000	Valid
	X1.16	0,000	Valid
	X1.17	0,000	Valid
	X1.18	0,000	Valid
	X1.19	0,000	Valid
	X1.20	0,000	Valid
	X1.21	0,002	Valid
	X1.22	0,001	Valid
	X1.23	0,002	Valid
	X1.24	0,000	Valid
	X1.25	0,000	Valid
	X1.26	0,000	Valid
	<i>Organizational Learning</i>	X2.1	0,000
X2.2		0,000	Valid
X2.3		0,000	Valid
X2.4		0,000	Valid
X2.5		0,000	Valid
X2.6		0,000	Valid
X2.7		0,000	Valid
X2.8		0,000	Valid
X2.9		0,000	Valid
X2.10		0,000	Valid
X2.11		0,000	Valid
X2.12		0,000	Valid
X2.13		0,000	Valid
Inovasi	M.1	0,000	Valid
	M.2	0,000	Valid
	M.3	0,000	Valid
	M.4	0,000	Valid
	M.5	0,000	Valid
	M.6	0,000	Valid
	M.7	0,000	Valid
	M.8	0,000	Valid
	M.9	0,000	Valid
	M.10	0,000	Valid
	M.11	0,005	Valid
	M.12	0,000	Valid
	M.13	0,000	Valid
	M.14	0,000	Valid
	M.15	0,000	Valid
	M.16	0,000	Valid

Variabel	Butir	Sig	Keterangan
	M.17	0,000	Valid
	M.18	0,000	Valid
Kinerja Individu	Y.1	0,000	Valid
	Y.2	0,000	Valid
	Y.3	0,000	Valid
	Y.4	0,000	Valid
	Y.5	0,001	Valid
	Y.6	0,000	Valid
	Y.7	0,044	Valid
	Y.8	0,000	Valid
	Y.9	0,000	Valid
	Y.10	0,000	Valid
	Y.11	0,000	Valid
	Y.12	0,000	Valid
	Y.13	0,000	Valid
	Y.14	0,000	Valid
	Y.15	0,000	Valid
	Y.16	0,000	Valid
Y.18	0,000	Valid	

Berdasarkan data diatas, semua item pernyataan setiap variabel dinyatakan “**Valid**” dengan nilai signifikansi  $< 0,05$ .

### Uji Reliabilitas

**Tabel 1.2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Knowledge Management</i>	0,891	Reliabel
<i>Organizational Learning</i>	0,824	Reliabel
Inovasi	0,838	Reliabel
Kinerja Individu	0,829	Reliabel

Berdasarkan data diatas, semua item pernyataan setiap variabel dinyatakan “**Reliabel**” dengan nilai Cronbach’s Alpha  $> 0,6$ .

### Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif variabel penelitian dapat digunakan untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel penelitian yang disajikan dengan statistik deskriptif. Menurut Sugiyono

(2011) menyatakan bahwa nilai rata-rata dari masing-masing responden dari kelas interval dengan jumlah kelas sama dengan 5. Perhitungan dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai maksimal}-\text{Nilai minimal}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Berdasarkan pada nilai interval diatas yaitu 0,80, maka jawaban responden terhadap masing-masing variabel dikategorikan sebagai berikut ini:

**Tabel 1.3. Hasil Distribusi Frekuensi Variabel**

Interval	Kategori
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Sedang
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

**Tabel 1.4. Hasil Deskriptif Variabel *Knowledge Management***

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Keterangan
X1.1	100	2	5	4.14	.682	Sangat Tinggi
X1.2	100	1	5	4.31	.734	Sangat Tinggi
X1.3	100	1	5	4.26	.824	Sangat Tinggi
X1.4	100	1	5	4.24	.740	Sangat Tinggi
X1.5	100	1	5	4.40	.778	Sangat Tinggi
X1.6	100	3	5	4.24	.638	Sangat Tinggi
X1.7	100	1	5	4.27	.763	Sangat Tinggi
X1.8	100	1	5	4.24	.726	Sangat Tinggi
X1.9	100	1	5	4.13	.861	Tinggi
X1.10	100	1	5	4.16	.788	Tinggi
X1.11	100	2	5	4.22	.811	Sangat Tinggi
X1.12	100	1	5	4.19	.849	Tinggi
X1.13	100	1	5	4.28	.753	Sangat Tinggi
X1.14	100	1	5	4.12	.808	Tinggi
X1.15	100	1	5	4.08	.787	Tinggi
X1.16	100	1	5	4.15	.880	Tinggi
X1.17	100	1	5	4.15	.914	Tinggi
X1.18	100	1	5	4.07	.832	Tinggi
X1.19	100	1	5	4.21	.832	Sangat Tinggi

X1.20	100	1	5	4.32	.790	Sangat Tinggi
X1.21	100	1	5	3.90	1.059	Tinggi
X1.22	100	1	5	4.37	.774	Sangat Tinggi
X1.23	100	1	5	4.19	.813	Tinggi
X1.24	100	1	5	4.52	.643	Sangat Tinggi
X1.25	100	3	5	4.53	.559	Sangat Tinggi
X1.26	100	3	5	4.60	.569	Sangat Tinggi
<b>Total</b>				<b>4.24</b>		<b>Sangat Tinggi</b>

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah tanggapan jawaban responden mengenai variabel *knowledge management* tertinggi pertama yaitu pada pernyataan nomor 26 yang menyatakan bahwa dalam organisasi saya, informasi jelas dan sesuai kebutuhan.

**Tabel 1.5. Hasil Deskriptif Variabel *Organizational Learning***

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Keterangan
X2.1	100	3	5	4.39	.584	Sangat Tinggi
X2.2	100	3	5	4.33	.620	Sangat Tinggi
X2.3	100	3	5	4.47	.611	Sangat Tinggi
X2.4	100	3	5	4.20	.636	Sangat Tinggi
X2.5	100	2	5	4.30	.628	Sangat Tinggi
X2.6	100	3	5	4.42	.589	Sangat Tinggi
X2.7	100	2	5	4.37	.562	Sangat Tinggi
X2.8	100	2	5	4.40	.586	Sangat Tinggi
X2.9	100	2	5	4.42	.589	Sangat Tinggi
X2.10	100	1	5	4.27	.679	Sangat Tinggi
X2.11	100	2	5	4.44	.671	Sangat Tinggi
X2.12	100	2	5	4.59	.621	Sangat Tinggi
X2.13	100	2	5	4.51	.643	Sangat Tinggi
<b>Total</b>				<b>4.39</b>		<b>Sangat Tinggi</b>

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah tanggapan jawaban responden mengenai variabel *organizational learning* tertinggi pertama yaitu pada pernyataan nomor 12 yang menyatakan bahwa saya memperlakukan satu sama lain dengan hormat.

**Tabel 1.6. Hasil Deskriptif Variabel Inovasi**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Keterangan
M.1	100	3	5	4.41	.726	Sangat Tinggi
M.2	100	3	5	4.50	.595	Sangat Tinggi
M.3	100	1	5	4.32	.790	Sangat Tinggi
M.4	100	1	5	4.21	.844	Sangat Tinggi

M.5	100	1	5	4.26	.733	Sangat Tinggi
M.6	100	3	5	4.27	.617	Sangat Tinggi
M.7	100	1	5	4.13	.812	Tinggi
M.8	100	1	5	4.22	.660	Sangat Tinggi
M.9	100	1	5	4.37	.646	Sangat Tinggi
M.10	100	1	5	4.18	.702	Tinggi
M.11	100	2	5	4.33	.620	Sangat Tinggi
M.12	100	1	5	4.00	1.137	Tinggi
M.13	100	1	5	4.24	.955	Sangat Tinggi
M.14	100	1	5	4.35	.845	Sangat Tinggi
M.15	100	1	5	4.33	.900	Sangat Tinggi
M.16	100	1	5	4.14	1.146	Tinggi
M.17	100	1	5	4.10	1.176	Tinggi
M.18	100	1	5	4.36	.894	Sangat Tinggi
<b>Total</b>				<b>4.26</b>		<b>Sangat Tinggi</b>

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah tanggapan jawaban responden mengenai variabel inovasi tertinggi pertama yaitu pada pernyataan nomor 2 yang menyatakan bahwa saya senang mencoba ide-ide baru.

**Tabel 1.7. Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Individu**

	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>	<b>Keterangan</b>
Y.1	100	3	5	4.28	.604	Sangat Tinggi
Y.2	100	3	5	4.27	.694	Sangat Tinggi
Y.3	100	3	5	4.43	.640	Sangat Tinggi
Y.4	100	2	5	4.26	.630	Sangat Tinggi
Y.5	100	3	5	4.33	.697	Sangat Tinggi
Y.6	100	3	5	4.25	.626	Sangat Tinggi
Y.7	100	1	5	3.88	.956	Sangat Tinggi
Y.8	100	3	5	4.43	.573	Sangat Tinggi
Y.9	100	3	5	4.43	.573	Sangat Tinggi
Y.10	100	3	5	4.28	.637	Sangat Tinggi
Y.11	100	2	5	4.45	.672	Sangat Tinggi
Y.12	100	3	5	4.53	.703	Sangat Tinggi
Y.13	100	3	5	4.72	.533	Sangat Tinggi
Y.14	100	1	5	4.58	.768	Sangat Tinggi
Y.15	100	2	5	4.63	.706	Sangat Tinggi
Y.16	100	1	5	4.70	.732	Sangat Tinggi
Y.17	100	2	5	4.61	.709	Sangat Tinggi
Y.18	100	2	5	4.70	.659	Sangat Tinggi
<b>Total</b>				<b>4.43</b>		<b>Sangat Tinggi</b>

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah tanggapan jawaban responden mengenai variabel kinerja individu tertinggi pertama yaitu pada pernyataan nomor 13 yang menyatakan bahwa saya aktif berpartisipasi dalam pertemuan dan rapat.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

**Tabel 1.8. Hasil Uji Normalitas**

		<b>Unstandardized Residual</b>
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.27471721
Most Extreme Differences	Absolute	.041
	Positive	.041
	Negative	-.041
Test Statistic		.041
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* Test, menghasilkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* Z sebesar 0,041. Sedangkan nilai sig. 0,200 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 1.9. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

<b>Variabel</b>	<b>Signifikan</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Knowledge Management</i>	0,148	Non Heteroskedastisitas
<i>Organizational Learning</i>	0,591	Non Heteroskedastisitas
Inovasi	0,208	Non Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel diatas, tiga variabel independen yaitu *knowledge management*, *organizational learning*, dan inovasi tidak terkena heteroskedastisitas karena nilai sig. > 0,05.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 1.10. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Knowledge Management</i>	0,805	1,242	Non multikolonieritas
<i>Organizational Learning</i>	0,710	1,409	Non multikolonieritas
Inovasi	0,866	1,155	Non multikolonieritas

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai VIF dari variabel *knowledge management*, *organizational learning*, dan inovasi semuanya memiliki nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas pada model regresi (semua variabel independen non multikolonieritas).

## Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

**Tabel 1.11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Keterangan	$\beta$	Sig
<i>Knowledge Management</i> – Kinerja Individu	.226	.021
<i>Organizational Learning</i> – Kinerja Individu	.021	.835
<i>Organizational Learning</i> – Inovasi	.383	.000
<i>Knowledge Management</i> – Inovasi	.043	.684
Inovasi – Kinerja Individu	.443	.000

### Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Individu

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,226 (positif) dan nilai signifikansinya sebesar  $0,021 < 0,05$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu.

Hasil analisis ini menggambarkan bahwa ketika seseorang memiliki *knowledge management* yang tinggi maka dengan demikian akan meningkatkan kinerja individunya pula. Oleh karena itu, *knowledge management* yang dimiliki oleh pimpinan *middle management*



Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tinggi sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja individu dimana kinerja individu tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi pula.

Pada variabel *knowledge management* ini , item pernyataan tertinggi yaitu adalah terkait informasi yang jelas dan sesuai kebutuhan. Hal ini menunjukkan bahwa Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki manajemen informasi yang jelas dan sesuai kebutuhan kepada setiap pegawainya. Dengan demikian, apabila informasi yang didapatkan jelas maka itu dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan yang terjadi.

Hal serupa juga sesuai dengan hasil penelitian Wijayanti & Sundiman (2017), Nisa *et al.* (2016), Kandou *et al.* (2016), Monsow *et al* (2018), dan Pambudi (2017) yang menyatakan bahwa *knowledge management* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja individu.

### **Pengaruh *Organizational Learning* terhadap Kinerja Individu**

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational learning* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja individu. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,021 (positif) dan nilai signifikansinya sebesar  $0,835 > 0,05$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational learning* memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja individu.

Hasil analisis ini menggambarkan bahwa ketika seseorang memiliki *organizational learning* yang baik maka belum tentu akan meningkatkan kinerja individunya. Serta ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *organizational learning* tidak berpengaruh terhadap kinerja individu.

Hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian Hadi *et al* (2018), Anggriawan & Rusilowati (2014), dan Darsono *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa *organizational learning* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja individu. Dikarenakan *organizational*

*learning* lebih besar pengaruhnya terhadap Inovasi sehingga pada penelitian ini ditemukan bahwa secara parsial memediasi pengaruh antara *organizational learning* dan kinerja individu.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa *organizational learning* tidak dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja individu tetapi harus melalui penghubungnya yakni inovasi. Sehingga semakin pimpinan *middle management* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta terus melakukan proses pembelajaran dan saling berbagi pengetahuan satu dengan yang lain serta berkolaborasi dengan yang lain maka akan meningkatkan kemampuan dan kreativitas Sumber Daya Manusia dalam menciptakan inovasi-inovasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja individu.

### **Pengaruh *Organizational Learning* terhadap Inovasi**

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,443 (positif) dan nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi.

Hasil analisis ini menggambarkan bahwa ketika seseorang memiliki *organizational learning* yang tinggi maka itu akan meningkatkan inovasinya pula. Karena ketika seseorang belajar dari masa lalu maka di masa yang akan datang orang tersebut akan melakukan perubahan yang lebih baik dan perubahan tersebut termasuk salah satu inovasi. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan *middle management* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta melakukan inovasi baik dalam program berdasarkan pengalaman masa lalunya yang dirasa perlu diperbaiki.

Pada variabel *organizational learning* ini, item pernyataan tertinggi yaitu adalah terkait saling menghargai. Jadi, dengan memiliki sikap saling menghargai terkait sesuatu hal maka itu akan berdampak pula terhadap inovasi yang akan muncul. Coba bayangkan jika dalam organisasi

tersebut pimpinannya tidak menghargai ide atau gagasan maka itu akan sulit terjadi inovasi. Dengan demikian, pimpinan *middle management* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menerapkan saling menghargai itu dalam kegiatannya sehari-hari.

Hal serupa juga sejalan dengan hasil penelitian Afqarina (2018), Abdi & Senin (2015), dan Hsiao *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa *organizational learning* berpengaruh signifikan dan positif terhadap inovasi. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya penerapan *organizational learning* maka akan membantu pimpinan *middle management* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dalam menciptakan suatu inovasi yang baru dimana akan berdampak kepada kinerja individunya dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 saat ini.

### **Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Inovasi**

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap inovasi. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,043 (positif) dan nilai signifikansinya sebesar  $0,684 > 0,05$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge management* memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap inovasi.

Hal tersebut berbanding terbalik dengan hasil penelitian Afqarina (2018), Abdi & Senin (2015), dan Hsiao *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa *organizational learning* berpengaruh signifikan dan positif terhadap inovasi.

### **Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Individu**

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,383 (positif) dan nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu.

Hasil analisis ini menggambarkan bahwa ketika seseorang memiliki inovasi yang tinggi maka dengan demikian akan meningkatkan kinerja individunya pula. Artinya bahwa kinerja individu pimpinan *middle management* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dapat meningkat dengan menciptakan inovasi-inovasi baru sesuai dengan tantangan zaman. Dari hasil tersebut menandakan bahwa inovasi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja individu.

Pada variabel inovasi ini, item pernyataan tertinggi yaitu adalah terkait senang mencoba ide baru. Hal itu membuktikan bahwa pimpinan *middle management* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta senang mencoba ide-ide baru yang berdampak positif. Dengan mencoba ide-ide baru tersebut maka itu akan meningkatkan kinerja individunya.

Hal serupa juga sejalan dengan hasil penelitian Amboningtyas *et al.* (2017) dan Hadiani *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa inovasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja individu.

### **Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Individu melalui Inovasi**

Hasil perkalian pengaruh langsung dan tidak langsung diatas dapat disimpulkan lebih besar pengaruh langsung yaitu *knowledge management* terhadap kinerja individu dengan nilai  $\beta$  0,226 dan pengaruh tidak langsung *knowledge management* terhadap kinerja individu dengan nilai  $\beta$  0,002 yang artinya inovasi tidak menjadi variabel mediasi karena pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Dengan demikian, inovasi tidak memiliki pengaruh mediasi antara *knowledge management* terhadap kinerja individu.

### **Pengaruh *Organizational Learning* terhadap Kinerja Individu melalui Inovasi**

Hasil perkalian pengaruh langsung dan tidak langsung diatas dapat disimpulkan lebih besar pengaruh tidak langsung. Dimana pengaruh langsung *organizational learning* terhadap

kinerja individu dengan nilai  $\beta$  0,021 dan pengaruh tidak langsung *organizational learning* terhadap kinerja individu melalui inovasi dengan nilai  $\beta$  0,169 yang artinya inovasi menjadi variabel mediasi karena pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi memiliki peran yaitu sebagai jembatan antara *organizational learning* terhadap kinerja individu.

Seperti hasil pada hipotesis 2 diatas bahwa *organizational learning* memiliki pengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Tetapi, jika melalui inovasi maka *organizational learning* maka berpengaruh terhadap kinerja individu. Sehingga penerapan *organizational learning* pada pimpinan *middle management* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dapat memiliki dampak terhadap kinerja individu dengan menghasilkan proses dan program yang inovatif.

Pada pimpinan *middle management* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, *organizational learning* tidak dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja individu. Hal ini disebabkan karena ada peran variabel mediasi yang menghubungkan diantara keduanya. Oleh karena itu, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta ini memanfaatkan *organizational learning* dalam artian bahwa di dalam organisasi ini terdapat proses pembelajaran yang berkelanjutan terus menerus untuk memperluas kapasitas yang dimiliki pimpinan *middle management* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sehingga mampu menciptakan terobosan-terobosan baru berupa inovasi dimana outputnya dapat sejalan dengan visi dan misi organisasi. Hasil akhir dari itu adalah meningkatnya kinerja individu pimpinan *middle management* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dan itu pula berdampak pada kinerja organisasinya.

## **KESIMPULAN**

1. *Knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu.
2. *Organizational learning* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja individu.
3. *Organizational learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi.
4. *Knowledge management* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap inovasi.
5. Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu.
6. Inovasi tidak menjadi mediasi antara *knowledge management* terhadap kinerja individu.
7. Inovasi menjadi mediasi antara *organizational learning* terhadap kinerja individu.

## **KETERBATASAN PENELITIAN**

1. Pernyataan yang terdapat di dalam kuesioner cenderung sulit di mengerti oleh responden. Sehingga terkadang terdapat perbedaan pemahaman antara responden dengan peneliti, hal ini bisa menyebabkan hasil jawaban yang diberikan terkadang tidak maksimal.
2. Saat menyebar kuesioner kepada responden, peneliti hanya menitipkan kuesioner di setiap Fakultas, Program Studi, Biro, dan Lembaga di Lingkungan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sehingga waktu yang digunakan untuk pengisian kuesioner cenderung memakan waktu yang lama. Hal ini disebabkan karena kesibukan masing-masing pimpinan *middle management* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner saja dan tidak melakukan wawancara sehingga memungkinkan terdapat hasil yang belum optimal.

## SARAN

1. Bagi Peneliti Selanjutnya :
  - a. Untuk kedepannya kalau bisa di lakukan juga wawancara agar tidak terjadi miskomunikasi dan mispersepsi terhadap pernyataan di kuesioner.
  - b. Bisa menambahkan variabel penelitian lainnya serta coba mencari objek yang berbeda.
2. Bagi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta:
  - a. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebaiknya dapat menerapkan *Organizational Learning* dan *Inovasi* secara bersamaan karena penerapan kedua variabel tersebut saling mendukung dan berkaitan untuk meningkatkan Kinerja Individu.
  - b. Pihak Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tetap terus mempertahankan bahkan meningkatkan manajemen informasi, saling menghargai satu sama lain, dan adaptif terhadap inovasi guna mendukung peningkatan kinerja individu dan kemudian berpengaruh juga terhadap kinerja organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, K., & Amat Senin, A. (2015). The Impact of Knowledge Management on Organizational Innovation: An Empirical Study. *Asian Social Science*, 11(23). <https://doi.org/10.5539/ass.v11n23p153>
- Afqarina, R. (2018). *PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL LEARNING TERHADAP KINERJA ORGANISASI MELALUI INOVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta)*.
- Amboningtyas, D., Haryono, A. T., & Budi, L. (n.d.). *ANALISIS PENGARUH INOVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN MODAL PSIKOLOGI TERHADAP KETERLIBATAN KARYAWAN YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN PT BANDENG JUWANA ERLINA SEMARANG*. 8.
- Anggriawan, E., & Rusilowati, U. (2014). *PENGARUH ORGANISASI PEMBELAJARAN ( LEARNING ORGANIZATION ) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Pada PT. Bank Central Asia, Tbk., Area Kantor Cabang Utama Taman Dutamas)*.

- Astuti, R. J., Pratolo, S., & Anwar, M. (2017). *Manajemen Knowledge : Implementasi Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: LP3M UMY.
- Dalkir. (2005). *Knowledge Management in Theory and Practice*. UK: Elsevier Butterworth–Heinemann
- Darsono, N. (2017). *DAMPAK PENGUASAAN INFORMASI, PEMBELAJARAN ORGANISASI, DAN KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP KEMAMPUAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN PROVINSI ACEH*. 8(3), 16.
- Fachrunnisa, O., Adhiatma, A., & Tjahjono, H. K. (2018). Cognitive Collective Engagement: Relating Knowledge-Based Practices and Innovation Performance. *Journal of the Knowledge Economy*. <https://doi.org/10.1007/s13132-018-0572-7>
- Farago, J., & Skyrme, D. (1995). The Learning Organization. *Management Insight*, 3(3), 31-39.
- Garvin, D.A., 1991. *How the Baldrige Award really works*. Harvard Business Review 69 (6), 80–93.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Cetakan IV). Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hadi, H. K., Juniawati, T., & Siswanto, T. (2018). *PENGARUH BUDAYA DAN PEMBELAJARAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NAV JAYA MANDIRI MATARAM*. 4(2), 16.
- Hadiani, N., Kristianto, D., & Sunarko, M. R. (n.d.). *PENGARUH KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN INOVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI*. 13(3), 14.
- Hsiao, H.-C., Chang, J.-C., & Chen, S.-C. (2014). The Influence of Support for Innovation on Organizational Innovation: Taking Organizational Learning as a Mediator. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 23(3), 463–472. <https://doi.org/10.1007/s40299-013-0121-x>
- Indarti, N., & Dyahjatmayanti, D. (2015). *MANAJEMEN PENGETAHUAN: TEORI DAN PRAKTIK*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kandou, Y. L., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. (2016). *PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT, SKILL DAN ATTITUDE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. BANK SULUTGO KANTOR PUSAT DI MANADO)*. 16(01), 12.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2009). *Manajemen pemasaran*. Jakarta: Erlangga, 71.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). (3), 14.
- Millmore, M. (2007). *Strategic human resource management: contemporary issues*. Pearson Education.
- Monsow, E. Y., Runtuwene, R. F., & Rumawas, W. (n.d.). *PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK MAYAPADA KCU MEGA MAS MANADO Oleh* : 10.
- Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (n.d.). *PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya)*. 8.
- Pambudi, T. (2017). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) I CABANG KOTA DUMAI*.



- Popadiuk, S., & Choo, C. W. (2006). Innovation and knowledge creation: How are these concepts related?. *International journal of information management*, 26(4), 302-312.
- Puryantini, N., Arfati, R., & Tjahjadi, B. (2017). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Inovasi di Organisasi Penelitian Pemerintah*. 02(02), 18.
- Rofiaty, R., Noviyanti, T., & Mulyanto, A. D. (2015). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Inovasi, Implementasi Strategi dan Kinerja Organisasi (Studi Pada RS Lavalette Malang)*.
- Sabherwal, R. A. J. I. V., & Becerra-Fernandez, I. (2010). *Knowledge Management Systems and Processes*. New York: ME Sharpe.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis* (6th ed.). Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Senge, P. M. (2006). 2006: The fifth discipline. *The art and practice of the learning organization*. Rev. ed. New York, London: Currency Doubleday.
- Sugiyono. (2011). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sumual, A. K. (2013). *PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN CORPORATE CULTURE TERHADAP INOVASI (STUDI PADA BANK SULUT CABANG UTAMA MANADO)*. 9.
- Tajali, M., Farahani, A., & Baharvand, M. (2014). *RELATIONSHIP BETWEEN KNOWLEDGE MANAGEMENT WITH EMPLOYEES' PERFORMANCE AND INNOVATION*. 3, 6.
- Wijayanti, D. P., & Sundiman, D. (2017). *PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI EMPIRIS PADA PT. SMS KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR)*. 12(1), 17.
- Wijitgomen, B., & Wongsansukjaroen, J. (2015). *THE IMPACT OF KNOWLEDGE MANAGEMENT (KM) AND INNOVATION ON BUSINESS PERFORMANCE : A CASE STUDY OF BANKING INDUSTRY IN THAILAND*.