



Artikel Penelitian

## PENGARUH PROSES PENERAPAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT SYSTEM* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN MARKETING LABORATORIUM PT. XYZ

Risma Angraini<sup>1</sup> dan Gita Mustika Rahmah<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Sistem Informasi, Politeknik STMI Jakarta, Jl. Letjen Suprpto No.26 RT.10/RW05 Cempaka Putih, Kota Jakarta Pusat, 10510, Indonesia

### INFORMASI ARTIKEL

Diterima : 10 Februari 2021  
 Direvisi : 29 Maret 2021  
 Diterbitkan : 08 April 2021

### KATA KUNCI

ANOVA, Kinerja Pegawai, *Knowlegde Management*, *Knowledge Exchange*

### KORESPONDENSI

E-mail Author Korespondensi:  
 arismaang@gmail.com  
 E-mail Co-Author:  
 g.m.rahmah@gmail.com

### A B S T R A K

Perkembangan teknologi Informasi yang berbasis 4.0 saat ini berkembang dengan cepat dan pesat, dengan berbagai perubahan besar yang mempengaruhi dunia saat ini. Di dalam dunia bisnis informasi yang akurat, cepat, tepat dan relevan sangat dibutuhkan sebagai alat untuk mendukung pengambilan keputusan, mengatasi persaingan bisnis, dan kompetensi dibidangnya. Dalam melakukan pengelolaan pengetahuan, perusahaan memerlukan sistem yang disebut *Knowlegde Management System (KMS)*. Sistem ini dibuat untuk menciptakan, mendokumentasikan, menggolongkan, dan menyebarkan pengetahuan di perusahaan. Manajemen pengetahuan dalam suatu organisasi dapat berupa tacit ataupun explicit. Manajemen pengetahuan kedepannya mampu menciptakan dan meningkatkan budaya organisasi dan kinerja individu maupun kelompok. Dengan adanya system ini diharapkan dapat meningkatkan dan mengembangkan aset pengetahuan untuk mencapai tujuan organisasi dan juga dberharap semua pengguna dapat memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan.

### PENDAHULUAN

Perusahaan perlu mengoptimalkan kualitas dan kuantitas informasi yang disediakan dalam bentuk pengetahuan untuk para pegawai. Sehingga perusahaan perlu pengembangan suatu sistem manajemen pengetahuan. Dalam melakukan pengelolaan pengetahuan, perusahaan memerlukan sistem yang disebut *Knowlegde Management System (KMS)* (Sunita S Ahlawat, 2006). Sistem ini dibuat untuk menciptakan, mendokumentasikan, menggolongkan, dan menyebarkan pengetahuan di perusahaan.

Proses manajemen pengetahuan dalam suatu organisasi dapat berupa tacit ataupun explicit. Manajemen pengetahuan kedepannya harus mampu menciptakan dan mengoptimalkan budaya organisasi dan kinerja individu maupun kelompok. Kebutuhan ini untuk menerapkan pendekatan KMS dibuktikan dengan menjadikan knowledge sebagai aset utama yang diharapkan mampu mendorong jalannya perusahaan agar menjadi lebih kreatif dan inovatif sehingga dapat bersiang didunai bisnis.

Melihat kebutuhan itu, bagian Laboratorium PT XYZ membangun suatu KMS yang mengelola pengetahuan melalui Portal Internal perusahaan baik online ataupun offline untuk memfasilitasi proses pembelajaran pegawai. Dengan adanya system ini diharapkan dapat mengoptimalkan dan mengembangkan aset pengetahuan untuk mencapai tujuan organisasi dan juga berharap semua pengguna dapat memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan. Namun PT XYZ melihat KMS yang dijalankan belum digunakan secara maksimal, dan juga belum pernah dilakukan pengukuran terhadap kinerja KMS.

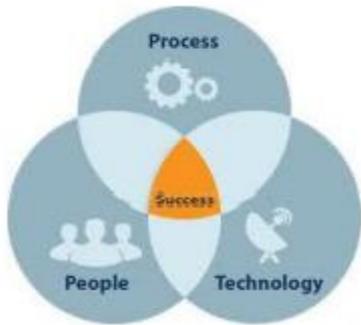
Melihat dari kebutuhan itu penulis mengambil penelitian yang berjudul "Pengaruh Proses Penerapan *Knowledge Management System* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Marketing Laboratorium PT. XYZ

### METODE

#### A. *Knowledge Management*

Dalam knowledge management terdapat beberapa proses yang menjadi struktur lingkungan yang ideal untuk melakukan

pertukaran knowledge (knowledge exchange). Keseluruhan proses tersebut mencakup beberapa hal antara lain (Wrycza, 2017): 1. Sharing Membagikan atau menginformasikan personal tacit knowledge yang diperoleh kepada tim / staff lainnya 2. Capture Dokumentasikan setiap tacit knowledge yang diperoleh dan menjadikannya explicit knowledge bagi perusahaan 3. Classification Klasifikasikan setiap knowledge yang didapat terutama explicit knowledge kemudian simpan dalam penyimpanan yang dapat diakses oleh seluruh staf yang berkepentingan 4. Understanding Memahami konsep dan pengetahuan yang telah dibagikan dan melakukan pengembangan dari knowledge yang telah didapat kemudian dibagikan kembali. (Bernardin, 1993) Menurut Collison dan Parcell knowledge management memiliki tiga elemen pokok yang menjadi titik penentu dari terbentuknya knowledge management yang berhasil (Collison, 2007)



Gambar 2.1 PTT Model

**B. Variabel Penelitian**

Variabel bebas akan dilambangkan dengan X ini adalah personal knowledge (X1), Job Procedure (X2), Technology Literature (X3). (Casey, 2015)

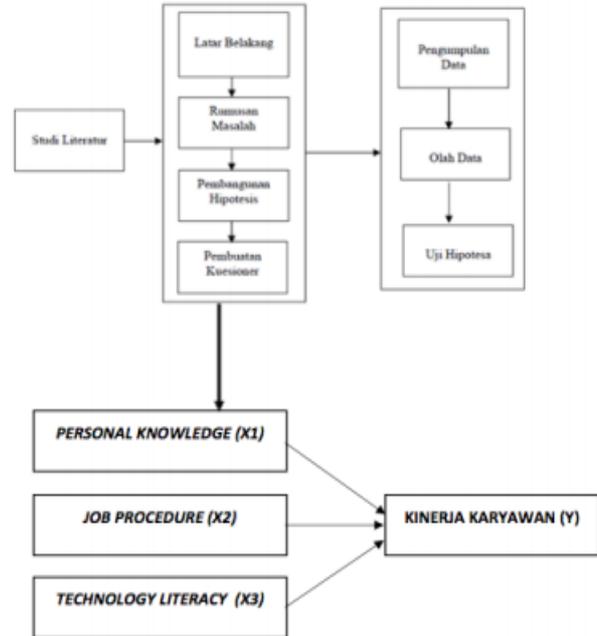
1. Variabel Personal Knowledge (X1), Variabel ini adalah pengetahuan yang dimiliki dan diperoleh karyawan berupa pengalaman baik untuk diri sendiri atau dapat dari pengalaman orang ini dalam kegiatan sehari-hari. Berikut ini indikator-indikator empirik dari Personal Knowledge (X1): Ide, Community & Networks, Penyortiran

2. Variabel Job Procedure (X2), Variabel ini adalah kemampuan karyawan dalam mengerjakan, memahami, menyaring, mentransformasikan, dan menyebarkan knowledge yang diperoleh ke perusahaan dan seluruh individunya, dan juga dalam menjalankan prosedur dan aturan yang berlaku. Berikut ini indikator-indikator empirik dari Job Procedure (X2): Ekspektasi, pelatihan, prosedur kerja

3. Variabel Technology Literacy (X3), Variabel ini adalah alat atau media penyebaran informasi dan pengetahuan melalui sistem aplikasi yang terhubung melalui intranet untuk mendukung kegiatan kerja di dalam perusahaan. Berikut ini indikator-indikator empirik dari Technology Literacy (X3): Penggunaan Intranet/Internet, kualitas fitur dan konten portal, availability

**Variabel Bergantung (Dependent Variable)**

Variabel bergantung akan dilambangkan Y, dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. (Panyasorn J., 2010) Variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil dari kegiatan kerja yang dilakukan karyawan dan menjadi salah satu penentu berhasilnya tujuan perusahaan. Beberapa indikator-indikator empirik dari kinerja karyawan (Y) (Debowski, 2006): quality, quantity, timeliness, need for supervision, Interpersonalempact



**C. Instrument Penelitian**

Penelitian ini menggunakan tipe skala likert. (Obeidat, 2016) Karakteristik dari hubungan personal knowledge, dan job procedure, serta technology literacy dengan kinerja karyawan diberikan 5 skala penilaian yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4), dan sangat setuju (5).

**Pengujian Validitas**

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2] [n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

**Keterangan:**

- $r_{ix}$  : Koefisien korelasi item-total (*bivariate pearson*)
- $i$  : Skor item
- $x$  : Skor total  $\left[ \frac{\sum x_i}{n} \right]$
- $n$  : Banyaknya subjek

**Pengujian Reliabilitas**

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

D. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri atas Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa model yang diperoleh telah memenuhi asumsi dasar dalam analisis regresi yaitu meliputi asumsi-asumsi: terjadi normalitas, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi autokorelasi, dan tidak terjadi heteroskedastisitas, serta untuk mengetahui apakah model regresi benar-benar menunjukkan tingkat yang signifikan dan representative atau disebut BLUE (Best Linier Unbiased Estimator). Karena dalam penelitian ini menggunakan data primer dan analisis regresi berganda, maka uji asumsi klasik hanya menggunakan uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

HASIL DAN DISKUSI

A. Kapabilitas Laboratorium Center

Tabel.1 Kategori penilaian responden terhadap variabel

Personal Knowledge (X1)

Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Mean
Pegawai memperoleh pengalaman baru setiap hari	42	50	0	0	3.46
Pegawai mengkomunikasikan pengalaman dengan rekan kerja	29	61	2	0	3.29
Pegawai berpartisipasi dalam kegiatan <i>sharing knowledge</i> menerima dan membagikan pengalaman untuk kemajuan perusahaan	57	34	0	1	3.60
Kompetensi rekan kerja dapat menambah pengalaman	38	53	0	1	3.39
Masalah/kesulitan dapat dijadikan pembelajaran berharga	32	59	1	0	3.34
Pegawai yang senior bekerja lebih profesional dari pada pegawai junior	26	64	2	0	3.26
Pengetahuan yang banyak mampu menuntun pegawai menjadi lebih sukses	19	72	1	0	3.20
Semua pegawai dapat berkreasi dengan pengembangan pengetahuan	21	71	0	0	3.23
Pengalaman bekerja bukan hanya dari diri pribadi tetapi juga dari orang lain	36	55	1	0	3.38
Karyawan sudah memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun dibidangnya masing-masing	26	63	3	0	3.25

Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Mean
Nilai Rataan Variabel					3.34

Tabel.2 Kategori penilaian responden terhadap Variabel Job Procedure (X2)

Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Mean
SOP sangat membantu dalam mengarahkan dan mengkoordinir pekerjaan	15	74	2	1	3.12
SOP menjamin terciptanya standar meskipun dilakukan orang yang berbeda	20	71	0	1	3.20
SOP meningkatkan produktivitas kerja	26	65	0	1	3.26
SOP sudah dipahami dengan baik	36	54	0	2	3.35
SOP sudah memberikan hasil yang efektif	18	71	1	2	3.14
Ide dari pengalaman pegawai dapat diubah dalam bentuk SOP	26	64	0	2	3.24
SOP menunjukkan tanggung jawab kerja dengan jelas	25	64	2	1	3.23
SOP merupakan sarana komunikasi dalam mencapai tujuan perusahaan	24	66	1	1	3.23
SOP dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi waktu	28	63	0	1	3.28
SOP dapat dijadikan acuan dalam pelaksanaan pelatihan	20	69	2	1	3.17
SOP sangat membantu dalam mengarahkan dan mengkoordinir pekerjaan	25	67	0	0	3.27
SOP menjamin terciptanya standar meskipun dilakukan orang yang berbeda	27	65	0	0	3.29
SOP meningkatkan produktivitas kerja	18	74	0	0	3.20
Nilai Rataan Variabel					3.23

Tabel.2 Kategori penilaian responden terhadap Variabel Technology Literacy(X3)

Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Mean
Pemanfaatan teknologi disetiap divisi sudah efektif	15	74	2	1	3.12
Fasilitas intranet sudah memadai	20	71	0	1	3.20
Intranet mempermudah pegawai mengakses pengetahuan	26	65	0	1	3.26

Fasilitas intranet yang ada ini sangat membantu proses kerja pegawai	36	54	0	2	3.35
Intranet mampu mengkolaborasi dan mengkomunikasikan pengetahuan	18	71	1	2	3.14
Intranet dapat meningkatkan efisiensi kerja baik waktu dan biaya	26	64	0	2	3.24
Frekuensi penggunaan portal tinggi saat jam kerja	25	64	2	1	3.23
Pemahaman dalam penggunaan portal sudah sangat baik, baik dari level staff sampai manajemen	24	66	1	1	3.23
Tampilan dan fitur portal dapat mempermudah pegawai	28	63	0	1	3.28
Portal yang digunakan sangat membantu dalam penyimpanan data dan pengiriman data	20	69	2	1	3.17
Pemanfaatan teknologi disetiap divisi sudah efektif	25	67	0	0	3.27
Fasilitas intranet sudah memadai	27	65	0	0	3.29
Intranet mempermudah pegawai mengakses pengetahuan	18	74	0	0	3.20
<b>Nilai Rataan Variabel</b>					<b>3.23</b>

Tabel 3 Kategori penilaian responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Mean
Kualitas hasil kerja pegawai sudah maksimal	26	64	2	0	3.26
Pegawai dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan dengan hasil kerja yang baik	19	72	1	0	3.20
Pegawai menaati jadwal kerja dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	21	71	0	0	3.23
Pegawai tidak pernah meninggalkan tempat kerja lebih awal	36	55	1	0	3.38
Pegawai memiliki inisiatif dalam bekerja	26	63	3	0	3.25
Pegawai memiliki kemampuan adaptasi dalam berbagai situasi baik dalam pekerjaan dan social	19	70	3	0	3.17
Pegawai memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu tanpa diawasi	31	60	1	0	3.33

Pegawai dapat bekerja dengan SOP yang ada	21	70	1	0	3.22
Pegawai memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain secara efektif	29	63	0	0	3.32
Pegawai mampu berkomunikasi dengan baik dan benar	39	53	0	0	3.42
<b>Nilai Rataan Variabel</b>					<b>3.28</b>

**B. Uji Validitas**

Tabel 4 Variabel *Personal Knowledge*

	R Hitung	R Tabel	Status
Pernyataan 1	0.537	0.205	VALID
Pernyataan 2	0.517	0.205	VALID
Pernyataan 3	0.587	0.205	VALID
Pernyataan 4	0.422	0.205	VALID
Pernyataan 5	0.700	0.205	VALID
Pernyataan 6	0.568	0.205	VALID
Pernyataan 7	0.530	0.205	VALID
Pernyataan 8	0.445	0.205	VALID
Pernyataan 9	0.477	0.205	VALID
Pernyataan 10	0.601	0.205	VALID

Tabel.5 Variabel *Job Procedure*

	R hitung	R tabel	Status
Pernyataan 1	0.645	0.205	VALID
Pernyataan 2	0.622	0.205	VALID
Pernyataan 3	0.692	0.205	VALID
Pernyataan 4	0.659	0.205	VALID
Pernyataan 5	0.601	0.205	VALID
Pernyataan 6	0.657	0.205	VALID
Pernyataan 7	0.727	0.205	VALID
Pernyataan 8	0.756	0.205	VALID
Pernyataan 9	0.679	0.205	VALID
Pernyataan 10	0.645	0.205	VALID

Tabel 6 Variabel *Technology Literacy*

	R hitung	R tabel	Status
Pernyataan 1	0.603	0.205	VALID
Pernyataan 2	0.568	0.205	VALID
Pernyataan 3	0.514	0.205	VALID
Pernyataan 4	0.481	0.205	VALID
Pernyataan 5	0.612	0.205	VALID
Pernyataan 6	0.608	0.205	VALID
Pernyataan 7	0.647	0.205	VALID
Pernyataan 8	0.634	0.205	VALID
Pernyataan 9	0.632	0.205	VALID
Pernyataan 10	0.596	0.205	VALID

Tabel.7 Variabel Kinerja Pegawai

	R hitung	R tabel	Status
Pernyataan 1	0.616	0.205	VALID
Pernyataan 2	0.608	0.205	VALID
Pernyataan 3	0.543	0.205	VALID
Pernyataan 4	0.470	0.205	VALID

Pernyataan 5	0.692	0.205	VALID
Pernyataan 6	0.659	0.205	VALID
Pernyataan 7	0.601	0.205	VALID
Pernyataan 8	0.657	0.205	VALID
Pernyataan 9	0.727	0.205	VALID
Pernyataan 10	0.756	0.205	VALID

**C. Uji Reliabilitas**

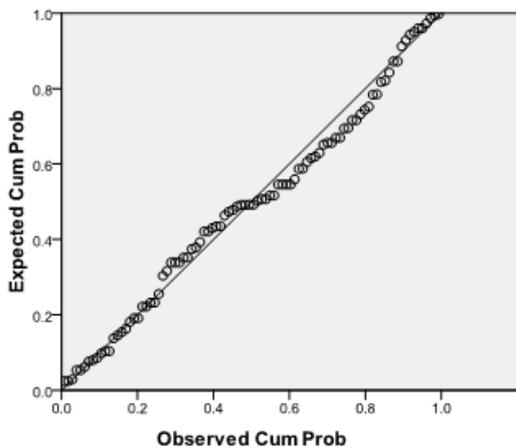
Uji reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur konsistensi dari suatu variabel. Butir pertanyaan dalam variabel dikatakan reliabel atau terpercaya apabila jawaban responden adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $\geq 0,60$ .

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	N of Items	Kesimpulan
Personal Knowledge	0.727	10	Reliabel
Job Procedure	0.878	13	Reliabel
Technology	0.790	10	Reliabel
Kinerja	0.843	13	Reliabel

Berdasarkan tabel dijelaskan bahwa masing-masing variabel yaitu, variabel *personal knowledge*, dan *job procedure*, serta *technology* dan pegawai memiliki nilai Cronbach Alpha  $\geq 0,60$ . Dengan demikian, maka keseluruhan variabel adalah reliabel.

**D. Uji Normalitas**



Gambar 2 Hasil Pengujian Normalitas variable personal knowledge

Berdasarkan hasil analisis data tersebut, maka dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka variabel yang dilakukan penelitian dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

**E. Uji Autokorelasi**

Tabel 10 Autokorelasi

	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.365	.133	.078	6.928	2.600

Berdasarkan hasil tabel statistik menunjukkan bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,600, nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai tabel *Durbin-Watson* dengan nilai signifikansi 5%, N (responden) =50, K (variable bebas) =3. Merujuk pada tabel *Durbin-Watson* maka diperoleh nilai du 1,674. Nilai statistik DW 2.100 lebih besar dari batas (du) yakni 1,674, kemudian nilai (du) dihitung dengan rumus  $(4-du) / 4 - 1,674 = 2,326$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

**F. Uji Multikolieritas**

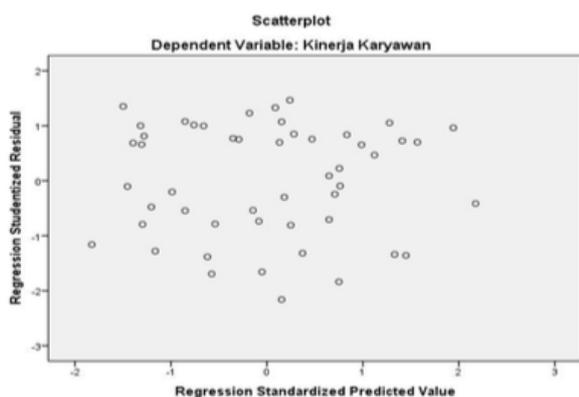
Tabel 11 Multikolieritas

Model	Unstandardized Coefficients		SC	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std.Error	Beta			Tol	VIF
(Constant)	2.850	2.642		1.079	.284		
People	.820	.066	.790	12.516	.000	.985	1.015
Process	.060	.042	.091	1.438	.154	.985	1.015
Technology	.060	0.42	.091	1.438	.162	.985	1.010

**G. Uji Heteroskedastisitas**

Tabel 12 Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	4.490	3.215		1.397	.169
People	-.018	.086	-.045	-.216	.830
Process	.034	.090	.079	.373	.711
Technology	.012	.081	.023	.143	.887



Gambar 3 Grafik Scetterplot

Dari hasil grafik ini, terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, dan tidak membentuk suatu pola tertentu dengan jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

**H. Pengujian Hipotesis**

Tabel 13 Koefidensi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.365	.133	0.076	6.927

Tabel 14 ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	33.480	3	112.827	2.351	.085
Residual	2207.200	46	47.983		
Total	2545.680	49			

Tabel diatas menjelaskan probabilitas perhitungan Anova yang akan digunakan untuk uji kelayakan model regresi dengan ketentuan angka probabilitas.

Uji Anova menghasilkan angka F sebesar 2.351 dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,085 karena angka probabilitas 0,085 > dari 0,05, maka model regresi ini tidak layak digunakan dalam memprediksi kinerja pegawai. Dengan kata lain *personal knowledge, job procedure, technology literacy* secara keseluruhan tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Untuk variabel *personal knowledge* (X1)

1. Menentukan Hipotesis

$H_0: \beta_1 = 0$  Tidak ada pengaruh secara parsial antara kualitas produk terhadap *personal knowledge*

$H_a: \beta_1 \neq 0$  Ada pengaruh secara parsial antara kualitas produk terhadap *personal knowledge*

2. Kriteria Pengujian

$H_0$  diterima jika  $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

$H_0$  ditolak jika  $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

3. Membandingkan t hitung dengan t tabel

Nilai t hitung > t tabel (12,516 > 1,986) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

4. Kesimpulan

Oleh karena nilai t hitung > t tabel (12,516 > 1,986) maka  $H_0$  ditolak. Artinya kualitas produk berpengaruh signifikan terhadap *personal knowledge*

Untuk variable *job procedur* (X2)

1. Menentukan Hipotesis

$H_0: \beta_2 = 0$

Tidak ada pengaruh secara parsial antara pelayanan terhadap *job procedur*

$H_a: \beta_2 \neq 0$

Ada pengaruh secara parsial antara pelayanan terhadap Kinerja Pegawai

2. Kriteria Pengujian

$H_0$  diterima jika  $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ .

$H_0$  ditolak jika  $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ .

3. Membandingkan t hitung dengan t tabel

Nilai t hitung < t tabel (1,438 < 1,986) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

4. Kesimpulan

Oleh karena nilai t hitung < t tabel (1,438 < 1,986) maka  $H_0$  diterima. Artinya Pelayanan tidak terlalu mempengaruhi terhadap kinerja pegawai.

**KESIMPULAN**

Pengujian hipotesi regresi menunjukkan pengaruh positif atau signifikan antara *personal knowledge, job procedure, technology literacy* terhadap kinerja karyawan dimana t hitung dari tiap variabel bebas lebih kecil dari t tabel, atau hipotesis penelitian  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Nilai *standardized coefficients beta* menunjukkan kontribusi *personal knowledge* yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diperoleh gambaran kinerja pegawai, dipengaruhi oleh *personal knowledge*, sehingga perusahaan dapat lebih meningkatkan *personal knowledge* pegawai untuk menjaga kinerja pegawai dengan menganakan pengembangan potensi atau *knowledge sharing* yang berkala. Dari hasil penelitian diperoleh *job procedure* dapat digunakan sebagai acuan untuk melakukan pekerjaan, pegawai dapat bekerja mandiri dengan mengandalkan *job procedure*, oleh karena itu perlu adanya update dari *job procedure* agar pekerjaan dapat dilakukan dengan tepat. Dari hasil penelitian *technology* juga tidak kalah penting, dimana menjadi support untuk meningkatkan kinerja pegawai.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji dan syukur kepada Allah swt, karena atas kehendak dan ridhonya jurnal ini dapat diselesaikan, dan tidak lupa atas segala dukungan semua pihak terutama keluarga, teman seperjuangan dan industri yang telah banyak membantu saya sehingga jurnal ini dapat rampung. Dan tak lupa terimakasih kepada STMI dan tim P2M yang telah memfasilitasi penerbitan jurnal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Casey, T. F. (2015). *The Cybersecurity framework in Action: An Intel Use Case*. Intel Corporation.
- Collison, C. &. (2007). *EARNING TO FLY: PRACTICAL KNOWLEDGE MANAGEMENT FROM LEADING AND LEARNING ORGANIZATIONS* . Wiley India Pvt. Limited.
- Debowski, S. (2006). *Learning and development in a knowledge setting, Knowledge Management*. John Wiley & Sons Australia, Ltd.
- Obeidat, B. Y. (2016). *The Effect of Strategic Orientation on Organizational Performance: The Mediating Role of Innovation* (Vol. 9).
- Panyasorn J., P. N. (2010). *Lotus Notes for knowledge management in SMEs: The case of a developing country* .
- Sunita S Ahlawat, S. A. (2006). *Competing in the global knowledge economy: Implications for business education*. Journal of American Academy of Business.
- Wrycza, S. &. (2017). *Information Systems: Research, Development, Applications, Education: 10th SIGSAND/PLAIS EuroSymposium 2017* . Poland: Springer International .

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

(Halaman ini sengaja dikosongkan)