

Pengaruh Knowledge Management terhadap Organizational Effectiveness dan Organizational Learning

Fujiama Diapoldo Silalahi¹, Muhammad Sholikhhan²

^{1,2} Universitas Sains dan Teknologi Komputer, Majapahit No. 605 Semarang,

e-mail: ¹fujiama@stekom.ac.id, ²sholikhhan@stekom.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received 12 Juni 2024

Received in revised form

Accepted 23 Juni 2024

Available online 6 juli 2024

ABSTRACT

Main Problem: The Influence of Knowledge in Management on Organizational Effectiveness and Organizational Learning. **Objective:** The aim of this research wil focus on the influence of Knowledge Management on Organizational Effectiveness and Organizational Learning. **Originality:** The Influence of Knowledge Management on Organizational Effectiveness and Organizational Learning. **Method:** Path Analysis is an analytical method used to test a causal relationship which is thought to be reasonable between 2 variables in non-experimental conditions. **Results:** This research shows that knowledge management has a positive effect on the efficiency of an organization, but that knowledge management which can be said to be good may not necessarily be able to achieve the level of effectiveness in the organization that is expected directly at PT. Telkom Indonesia Divre IV Central Java also found that knowledge management influences organizational learning, which in turn wil influence the level of organizational success.

Keywords: Knowledge Management, Organizational Effectiveness, Organizational Learning

Abstrak

Permasalahan Utama : Pengaruh Suatu Knowledge Management (KM) Terhadap Organizational Effectiveness (OE) Dan Organizational Learning (OL). **Tujuan :** Penelitian ini akan difokuskan tentang pengaruh yang ada dari Knowledge manajemen terhadap Organizational Effectiveness dan Organizational Learning. **Originalitas :** Pengaruh dari Knowledge Management Terhadap Organizational Effectiveness Dan Organizational Learning. **Metode :** Analisis Jalur adalah metode analisis yang digunakan untuk menguji pada suatu hubungan yang kausal dimana diduga masuk akal antara 2 variabel dalam kondisi non-eksperimen. **Hasil :** Penelitian ini menunjukkan dimana bahwasannya suatu manajemen pada pengetahuan memiliki efek positif terhadap suatu efisiensi sebuah organisasi, tetapi bahwa manajemen pengetahuan yang juga cukup dikatakan baik belum tentu mampu mencapai suatu tingkat suatu keefektifan pada organisasi yang diharapkan secara langsung di PT. Telkom Indonesia Divre IV Jateng juga menemukan bahwa manajemen pengetahuan memengaruhi pembelajaran organisasi, yang pada gilirannya akan memengaruhi tingkat keberhasilan organisasi.

Kata Kunci: Knowledge Manajement, Organizational Efectiveness, Organizational Learnin

1. PENDAHULUAN

Organisasi saat ini lebih berhasil dalam mengungkap potensi yang tersembunyi dalam internal mereka daripada dalam mengalokasikan dan mengelola aset fisik. Bartholomew menyatakan bahwa aset yang dimana tidak berbentuk [4].

Pengetahuan dalam suatu organisasi yang merupakan salah 1 dari bentuk suatu aset tidak berwujud yang memiliki nilai sebanding, bahkan dianggap sebagai elemen aset tidak berwujud paling berharga. Hal ini disebabkan oleh peran manusia sebagai faktor penentu utama bagi aset tidak berwujud lainnya [12]. Sehingga, pengetahuan merupakan jenis aset tidak berwujud yang perlu dikelola secara efektif oleh suatu organisasi melalui sebuah praktik yang di mana dikenal sebagai sebuah KM Knowledge Management (KM) terkait dengan suatu strategi dan suatu proses dimana mengenai identifikasi [4].

Knowledge management merujuk pada sistem informasi yang dirancang khusus untuk memudahkan proses pembuatan, penyimpanan, pengambilan, transfer, dan penerapan pengetahuan dalam sebuah organisasi [25]. Pembelajaran organisasi dianggap sebagai elemen fundamental bagi kinerja dan kelangsungan hidup organisasi dalam jangka waktu yang Panjang [16]. Knowledge Management (KM) dapat membantu Anda mendapatkan apa Anda butuhkan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan daripada sebelumnya. Namun, dalam kasus ini, KM tidak menyediakan solusi langsung untuk masalah, tetapi mendorong orang untuk mempelajari solusi [7].

Saat seseorang belajar, mereka memperoleh pengetahuan yang disimpan dalam ingatan mereka, yang dapat digunakan untuk mengaplikasikannya atau menciptakan pengetahuan baru [1]. Banyak peneliti telah menemukan elemen penting dari kegiatan Manajemen Pengetahuan (KM). Dalam upaya untuk mempelajari dan menyederhanakan berbagai pendekatan untuk aktivitas KM, dimensi dari [17] dan [5], seperti pemerolehan pengetahuan, perubahan pengetahuan, dan pemanfaatan pengetahuan, digunakan sebagai ukuran praktik KM.

Dalam menilai respons organisasi terhadap perubahan lingkungan, dimensi responsivitas terhadap pengetahuan dari Darroch juga dipertimbangkan. Dari perspektif Knowledge Management, penting untuk menjaga dan mengintegrasikan semua tingkat pembelajaran sebagai bagian alami dari budaya organisasi [6].

Peran yang signifikan dari Organizational Learning (OL) dan Knowledge Management (KM) dalam memperkaya wawasan di bidang manajemen strategis telah diakui [20]. Pilar et al sebagaimana dikutip dalam Liao dan Wu mengindikasikan bahwa dimana pada KM merupakan suatu sumber strategi kunci dalam OL. Permasalahan yang terjadi dimana terdapat kesinambungan pada hasil penelitian yang dilakukan sebelum ini. dapat dilihat pada tabel research gap berikut.

Tabel 1. Reseach Gap

Research Gap	Isu/ Peneliti	Temuan :
Ada Perbedaan Hasil Judul : Pengaruh Knowledge Management terhadap Organizational Effectiveness Dan Organizational Learning	Isu : Pengaruh Knowledge Management terhadap Organizational Effectiveness Dan Organizational Learning	
	Yunggawibowo (2023).	Knowledge Management tidak berpengaruh terhadap Organizational Effectiveness. Dan Knowledge Management berpengaruh terhadap Organizational Learning
	Arya Satya Pratama (2023).	Secara positif Knowledge Management berpengaruh terhadap Organizational Effectiveness Dan Organizational Learning

Dengan beitu peneliti kan melakukan pengkajian ualang tentang pengaruh dari Knowledge manajement terhadap Organizational Efeffectiveness dan Organizational Learning. Dimana tujunya pada penelitian ini akan difokuskan tentang pengaruh yang ada dari Knowledge manajement terhadap Organizational Efeffectiveness dan Organizational Learning.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Knowledge Management (Km)

Secara konseptual, manajemen pengetahuan adalah mengelola pengetahuan sebagai aset organisasi. Untuk memanfaatkannya sebagai aset, diperlukan upaya yang digunakan untuk membuat suatu penyampaian pengetahuan yang dimana tepat kepada orang yang tepat dengan cepat untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. KM adalah cara untuk menggunakan pengalaman dari keputusan yang sudah diambil sebelumnya agar dapat meningkatkan efektivitas organisasi [15].

Knowledge management (KM) melibatkan perencanaan, pengumpulan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sebuah data dan juga sebuah informasi yang dimana telah digabungkan dengan berbagai cara yang dimana secara koompeten [14]. Oleh karena itu, tujuan utamanya itu dari Knowledge Management adalah mendorong organisasi untuuk menyadari dan memanfaatkan pengetahuan yang dimiliki.

Pembangunan manajemen pengetahuan sangat penting untuk membangun keunggulan bersaing yang berbasis sumber daya. Membutuhkan modal agar organisasi dapat berkembang. Dimna suatu era kreatif secara ekonomi terdapat ada 2 jenis modal pada organisasi. Modal virtual (kekayaan manusia) tidak wujud dan tidak dapat diukur, sehingga sulit untuk dicatat dalam akuntansi [9].

2.2. Organizational Learning (Ol)

Menurut Voronov dan Yorks, pembelajaran organisatori (OL) dan manajemen pengetahuan (KM) telah memberikan kontribusi yang signifikan untuk pemahaman tentang domain manajemen strategi [24]. Sebagai sudut pandang sistem, Ke mengidentifikasi pengetahuan sebagai dasar dari OL [26].

Didasarkan pada penelitian Goh [13], indikator yang digunakan untuk mengukur OL mencakup hal-hal berikut: kejelasan visi dan tujuan, komitmen dan kekuatan pemimpin, eksperimentasi dan penghargaan, kerja tim dan pemecahan masalah grup, dan efektif transfer pengetahuan [13].

2.3. Organizational Effectiveness (Oe)

Dari perspektif operasi, Dickson mendefinisikan Suatu Organisasi yang efektif (OE) adalah suatu upaya organisasi yang dimana untuk mengendalikan dan juga mengurtangi suatu biaya pada produksi dan juga pada pemasaran. Dimana upaya pada suatu organisasi untuk mengendalikan dan juga utk mengurangi biaya pada pemasaran dan juga pada produksi [2].

Computing-Value Framework (CVF) telah mengembangkan alat pengukuran karena masalah indikator efektivitas yang dimana dipilih seringkali terlalu luas atau terlalu sempit untuk didefinisikan untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif tentang perusahaan. Data-Value Framework (CVF) yang berhasil mengatasi pertentangan dan juga bertentangan pada manusia, sistem yang terbuka, tujuan logis, dan proses internal.

3. KERANGKA PEMIKIRAN

3.1. Hubungan antara KM dan OE

Secara konseptual, manajemen pengetahuan adalah mengelola pengetahuan sebagai aset organisasi. Untuk memanfaatkannya sebagai aset, diperlukan upaya yang digunakan untuk membuat suatu penyampaian pengetahuan yang dimana tepat kepada orang yang tepat dengan cepat untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. KM adalah cara untuk menggunakan pengalaman dari keputusan yang sudah diambil sebelumnya agar dapat meningkatkan efektivitas organisasi [15].

Knowledge management (KM) melibatkan perencanaan, pengumpulan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sebuah data dan juga sebuah informasi yang dimana telah digabungkan dengan berbagai cara yang dimana secara kompeten [14]. Oleh karena itu, tujuan utamanya itu dari Knowledge Management adalah mendorong organisasi untuk menyadari dan memanfaatkan pengetahuan yang dimiliki.

Pembangunan manajemen pengetahuan sangat penting untuk membangun keunggulan bersaing yang berbasis sumber daya. Membutuhkan modal agar organisasi dapat berkembang. Dimana suatu era kreatif secara ekonomi terdapat ada 2 jenis modal pada organisasi. Modal virtual (kekayaan manusia) tidak wujud dan tidak dapat diukur, sehingga sulit untuk dicatat dalam akuntansi [9].

3.2. Hubungan antara KM, OL dan OE

Dalam penelitian Liao dan Wu, temuan empiris mendukung gagasan bahwa pembelajaran organisasi merupakan dasar pembelajaran organisasi. Di sisi lain, mendukung gagasan bahwa pembelajaran organisasi dapat mendukung pembelajaran informasi. bahwa Pembelajaran Organisasi secara signifikan meningkatkan pengetahuan Manajemen.

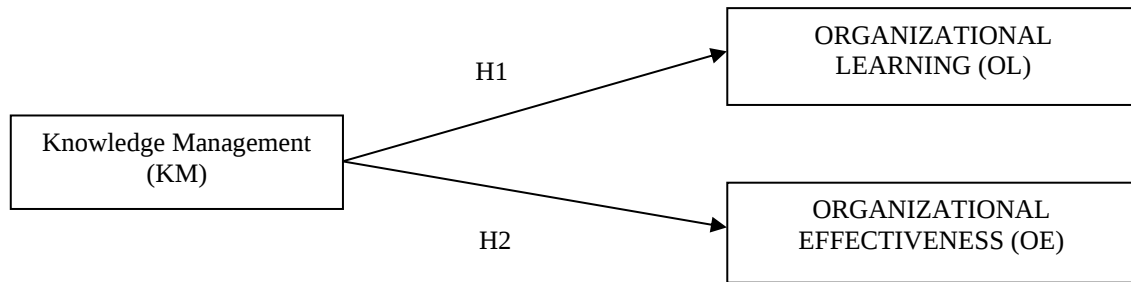
Kapasitas Organisasi ditunjukkan oleh penelitian Aydin dan Ceylan [3]. 65% perbedaan total dapat dijelaskan oleh pembelajaran. dari faktor keberhasilan organisasi. Penelitian ini memberikan peran pada Organisasi untuk mengisi celah penelitian sebelumnya. Knowledge Management dan Efisiensi Organisasi: Learning sebagai mediator Berdasarkan definisi [10] yang mendukung Knowledge Management.

Manajemen terhadap Pembelajaran Organisasi bahwasanya Knowledge Management mendukung Efisiensi pada Organisasi, maka diduga :

Hipotesis 2 : Knowledge Management (KM) berdampak signifikan bagi organisasi Efektivitas (OE) melalui Organisasi Pendidikan (OL)

3.3. Kerangka Model Dan Hipotesis

Kerangka Model



Gambar 1. Kerangka Model

Hipotesis

H1 : Pengaruh Knowledge Management (KM) Terhadap Organizational Learning (OL).

H2 : Pengaruh Knowledge Management (KM) Terhadap Organizational Effectiveness (OE).

4. METODOLOGI PENELITIAN

4.1. Populasi dan Sampel Penelitian

Pada Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda Medan, termasuk karyawan di luar manajemen, total 100 orang. Seluruh populasi, yaitu seluruh karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda Medan, berjumlah 100 orang, akan diambil sebagai sampel dalam penelitian ini. Menyatakan Semua orang dalam populasi dianggap sebagai sampel jenuh [23].

4.2. Teknik Analisis Data

Analisis Jalur adalah metode analisis yang digunakan untuk menguji hubungan kausal yang diduga masuk akal antara 2 variabel dalam kondisi nonn-eksperimen. Untuk mengevaluasi hubungan kausal antara variabel X terhadap Y1 dan dampaknya terhadap Y2, teknik analisis jalur digunakan.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini terdapat Hipotesis/Dugaan Sementara yang ada, dapat dilihat pada dibawah ini.

1. Knowledge Management berpengaruh signifikan terhadap Organizational Effectiveness.
2. Knowledge berpengaruh signifikan terhadap Organizational Learning.

Tabel Faktor Kausalitas Variabel.

Tabel 2. Faktor Kausalitas Variable

Pengaruh Variabel	Koefisien Jalur	P-Value	Keterangan
KM Terhadap OL	0.855	0	Signifikan
KM Terhadap OE	-0.31	0.793	Tidak Signifikan
OL Terhadap OE	0.921	0	Signifikan
KM Terhadap OE melalui OL	0.788	0	Signifikan

5.1 Pengaruh Knowledge Management (X) terhadap Organizational Effectiveness (Y2)

KM sebagai X berdampak positif pada suatu Organizational Effectiveness Y2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Knowledge Management (X) dan Organizational Effectiveness (Y2) memiliki P-Value yang melebihi dari 5 persen (0,793 melebihi nilai dari 0,05) dan juga koefisien pada jalur sebesar -0,031. Ini menunjukkan bahwa variabel Knowledge Management tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Organizational Effectiveness (Y2). Oleh karena itu, pernyataan hipotesis a "ditolak".

5.2 Pengaruh Knowledge Management (X) terhadap Organizational Effectiveness (Y2) melalui Organizational Learning (Y1).

Manajemen Pengetahuan (X) berdampak positif pada juga Pembelajaran Organisasi (Y1). Hasilnya menunjukkan koefisien pada jalur 0,855 dan juga P-nilai yang tidak melebihi dari 5 persen ($0 < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa variabel Manajemen Pengetahuan (WM) memiliki pengaruh langsung, searah (positif), dan juga signifikan terhadap sebuah variabel pada juga Pembelajaran suatu Organisasi (OL). Pembelajaran Organisasi (Y1) berdampak positif pada Efisiensi Organisasi (Y2).

Learning (Y1) dan Organizational Effectiveness (Y2) menunjukkan P-Value yang tidak melebihi dari 5 persen dan koefisien jalur 0,921. Ini menunjukkan bahwa variabel pembelajaran pada suatu organisasi memiliki dampak langsung yang searah (positif), dan signifikan terhadap variabel keberhasilan organisasi.

Nilai koefisien pada jalur dari 2 hubungan ini diambil, dan hasilnya menghasilkan angka 0,788, yang dimana menunjukkan bahwasannya kita berada dalam arah yang positif. Pernyataan hipotesis kedua akhirnya "diterima".

5.3 Pengaruh Knowledge Management (KM) terhadap Organizational Effectiveness (OE)

Variabel keberhasilan organisasi tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel manajemen pengetahuan. Akibatnya, pernyataan hipotesis pertama "ditolak". Ini bertentangan dengan definisi Knowledge Management yang diberikan. Di mana Manajemen Pengetahuan adalah upaya untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan menerapkan pengetahuan [15].

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian [29] yang dimana menemukan bahwasannya manajemen pengetahuan secara signifikan berhubungan dengan efektivitas organisasi. [27] Melakukannya di bidang jasa erhotelan, sementara penelitian sebelumnya berfokus pada jasa distribusi.

5.4 Pengaruh Knowledge Management (KM) terhadap Organizational Effectiveness (OE) melalui Organizational Learning (OL)

Hipotesis 2 berbicara tentang bagaimana Knowledge Management (KM) mempengaruhi organisasi efektivitas (OE) melalui pembelajaran organisasi. Hipotesis ini menunjukkan bahwasannya variabel pembentuknya memiliki hubungan yang tidak langsung satu sama lain. Hipotesis kedua akan dibahas dalam tiga bagian terpisah. Pertama, pengaruh Knowledge Management terhadap Pembelajaran Organisasi, dan kedua, pengaruh Organisasi tentang pengaruh pembelajaran terhadap efektivitas organisasi, dan yang ketiga tentang pengaruh manajemen pengetahuan terhadap efektivitas organisasi melalui pembelajaran organisasi.

5.5 Pengaruh Knowledge Management (KM) terhadap Organizational Learning (OL)

Studi ini menunjukkan bahwa pengaruh (KM) dipengaruhi oleh manajemen pengetahuan Learning (OL). Hubungan antara variabel pengetahuan Pendidikan Organisasi (Y1) dan Manajemen (X) menunjukkan P-Value yang lebih kecil dari 5 persen ($0 < 0,05$) dan koefisien pada jalur sebesar 0,855. Ini menunjukkan bahwa variabel manajemen pengetahuan memiliki dampak yang searah langsung, searah (positif), dan signifikan terhadap variabel pembelajaran Organisasi (OL).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan adalah komponen awal dari pembelajaran organisasi. Dimana dengan kita lain, dapat dikatakan bahwasannya manajemen pengetahuan adalah sumber dari pembelajaran organisasi. Penelitian empiris yang dilakukan oleh Yang [27] mendukung penelitian ini, yang dimana menyatakan bahwasannya terdapat hubungan yang linier positif antara pertukaran pengetahuan dan pembelajaran organisasi.

Pengetahuan memiliki efek positif yang signifikan bagi responden penelitian ini. terhadap variabel pembelajaran organisasi menunjukkan bahwa responden lebih cenderung memahami bahwasannya pengetahuan adalah asset yang paling penting bagi organisasi dan merasa penting untuk menerapkan tindakan manajemen pengetahuan untuk meningkatkan kapasitas belajar organisasi di PT. Pupuk Iskandar Muda Medan.

5.6 Pengaruh Organizational Learning (OL) terhadap Organizational Effectiveness (OE)

Menurut penelitian pada saat ini, pembelajaran organisasi (OL) berdampak positif pada Efektivitas (OE). Dimana hubungan antara variabel organisasi Learning (Y1) dan Organizational Effectiveness (Y2) menunjukkan P-Value yang kurang dari 5% dan koefisien jalur 0,922. Ini menunjukkan bahwa variabel pembelajaran organisasi memiliki dampak langsung, searah (positif), dan signifikan terhadap variabel keberhasilan organisasi.

Hasilnya menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi (OL) dapat berdampak positif pada efektivitas organisasi (OE). Selain itu, penelitian [3] menemukan bahwa kemampuan pembelajaran organisasi dapat bertanggung jawab atas 65% dari perbedaan keberhasilan organisasi.

Hasil ini menunjukkan bahwa pembelajaran sangat penting untuk menjadi organisasi yang efektif. Organisasi harus belajar dari waktu ke waktu dari dirinya sendiri dan dari lingkungannya. Dengan menggunakan pendekatan pembelajaran organisasi dalam proses pengambilan keputusan strategis, Dengan memperbaiki kekurangan internal dan memanfaatkan peluang eksternal, perusahaan dapat mempertahankan keunggulan yang berkelanjutan. Kelayakan suatu organisasi tergantung pada lingkungannya. Bagaimana input diubah menjadi sebuah output [21].

6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini juga mendukung teori [10] tentang definisi Manajemen pada Pengetahuan. Dalam upaya untuk mendorong pembelajaran organisasi (OL), dimana koordinasi ini yang telah dicapai dimana melalui sebuah penciptaan, model berbagi, dan juga penerapan pada pengetahuan.

Selain itu, temuan yang ada pada penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Yang [27], yang dimana menemukan bahwasannya ada hubungan positif antara berbagi pengetahuan dengan pembelajaran organisasi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Aydin dan Ceyylan menemukan bahwasannya kapasitas belajar organisasi dapat bertanggung jawab atas 65 persen variasi dalam efisiensi organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (KM) (OE) melalui (OL).

Hasil yang dilakukan pada penelitian ini dimana menunjukkan bahwasannya KM dan OL adalah suatu komponen penting dalam mencapai OE. OL berfungsi sebagai mediator antara KM dan OE, yang terdiri dari hubungan antar manusia, sistem terbuka, tujuan rasional, dan proses internal. Menyediakan berbagai kesempatan untuk melakukan pembelajaran yang sepanjang waktu di semua level organisasi itu juga dapat secara langsung mendorong OE. Oleh karena itu, dimana sebuah konsep pada KM dan juga pada OL itu sangatlah penting untuk mencapai sebuah OE.

6.2. Kesimpulan

- Knowledge Management yang buruk terjadi ketika pengetahuan kurang diperhatikan saat memecahkan masalah baru dan kurang diperhatikan karena tidak dapat mencapai tingkat keberhasilan organisasi perusahaan dimana dalam suatu hal yang berguna meningkatkan suatu efisiensi pada sebuah sumber daya yang ada dalam proses suatu kinerja.
- Terwujudnya suatu tujuan pada organisasi yang bersifat efisiensi pada organisasi akan dicapai melalui penerapan manajemen pengetahuan yang baik dan pengaruh pembelajaran organisasi yang memungkinkan proses penyesuaian lingkungan bisnis yang baik.

6.3. Saran

PT. Telkom Indonesia Divre IV Jateng juga harus mengetahui tentang perusahaan yang dimana yang secara selektif yang dimana berdasarkan sebuah pengalaman dan menyebarkan pengetahuan ini ke seluruh staf untuk meningkatkan pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aggestam, L. (2006). *Learning organization or knowledge management which came first, the chicken or the egg*.
- [2] Alinaitwe, H. J. A. M. (2009). Organizational Effectiveness of Ugandan Building. *Journal of Civil Engineering and Management*.
- [3] Aydin, B. A. C. (2009). Does Organizational Learning Capacity Impact on Organizational Effectiveness? Research Analysis of the Metal Industry. *Development and Learning in Organizations*.
- [4] Bartholomew, D. (2008). *Building on Knowledge*, Blackwel, Ltd. Oxford.
- [5] Becker, J. (2006). *Stroke Ischemic*. Available in www.emedicine.com. Bederson Jb.
- [6] Bennet, C. I. (2003). Genres of Research in Multicultural Education. *Review of Educational Research*, 72(2).
- [7] Cal, D. (2005). Knowledge management not rocket Science. *Q Emerald Group Publishing Limited*, 9, 19–30.
- [8] Chien, M.-H. (2003). *A Study of the Factors Effecting Organizational Effectiveness*.
- [9] Clarke, T. (2001). The knowledge economy. *Education + Training*, 43.
- [10] Dalkir, K. (2005). *Knowledge Management in Theory and Practice*. Oxford: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- [11] Darroch, J. (2003). Developing a Measure of Knowledge Management Behavior and Practices. *Journal of Knowledge Management*.
- [12] Devie, J. T. (2006). *Merancang Knowledge Management Model Dengan Balance Scorecard: Dari Intangible Asset Menjadi Tangible Outcomes*. Seminar Knowledge Management. KKMI FTI ITB – Universitas Widyatama.
- [13] Goh, K. J. dan R. H. (2003). *General Oil Palm Nutrition*. International Potash. Institut Kassel Germany.
- [14] Hendrik. (2003). Sekilas tentang knowledge management. *Artikel Populer IlmuKomputer.Com*.
- [15] Jennex, M. (2007). *Knowledge Management in Modern Organizations*. Idea Group Publishing.
- [16] Lee, W. (2017). Effects Among Product Attributes, Involvement, Word-Of-Mouth, And. Purchase Intention In Online Shopping. *Journal of Management*.
- [17] Liao, H. (2018). *Incentives to move up: Effects of pay gaps between levels on employee performance*.
- [18] Lin. (2007). The Effect of Brand Image and Product. Knowledge on Purchase Intention Moderated by Price. *Discount Journal*.
- [19] Loermans, J. (2002). *Synergizing the Learning Organization and Knowledge*.
- [20] Lyle, Y. (2005). Taking Power Seriously in Strategic Organizational Learning. *The Learning Organization*.

- [21] Marsh, G. M. B. (2001). *Knowledge Management and Organizational Effectiveness*,.
- [22] Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline. The Art And Practice Of The. Learning Organization*. Doubleday Currency.
- [23] Singarimbun, M. dan S. E. (1995). *Metode Penelitian Survey*. LP3ES.
- [24] Voronov, M. L. Y. (2005). Taking Power Seriously in Strategic Organizational Learning. *The Learning Organization*.
- [25] Wang, F. & H. E. S. (2016). *The Influence of Brand Ambassador on Brand. Image and Consumer Purchasing Decision : A Case of Tous Les Jours in. Indonesia*.
- [26] Wei. (2006). *Time Series Analysis Univariate and Multivariate Methods*. (2nd ed.).
- [27] Yang, J.-T. (2007). The Impact of Knowledge Sharing on Organizational Learning and Effectiveness,. *Journal of Knowledge Management*.
- [29] Zheng. (2009). Research on the determinants of the quality of internal control: evidence from China. *International Conference*.