ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v6i2.9424

PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM KOTA PADANG

The Effect of Knowledge Management and Human Resource Development on Employee Performance at PDAM Padang City

Alfian & Deslita Taileleu
STIE "Keuangan, Perbankan, dan Pembangunan" Padang
alfian@akbpstie.ac.id1, deslita846@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Feb 18, 2026	Mar 18, 2026	Mar 30, 2026	Apr 4, 2026

Abstract

Studies on the factors influencing employee performance have been widely conducted, but research that specifically examines the role of knowledge management and human resource development in the public service sector remains relatively limited. This study aims to analyze the effect of knowledge management and human resource development on the employee performance of PDAM Kota Padang. This study used a quantitative approach with a survey design, involving 90 respondents selected through the total sampling technique. Data were collected using questionnaires and analyzed with multiple linear regression after validity, reliability, and classical assumption tests assisted by SPSS. The results showed that knowledge management and human resource development had a positive and significant effect on employee performance. These findings reinforce the concept of human resource management, which emphasizes the importance of knowledge management and competency improvement within

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

organizations. The conclusion of this study confirms that both factors are key elements in improving employee performance and therefore need to receive serious attention from management. The implications of this study include a practical contribution for organizations in designing more effective employee development strategies, as well as opening opportunities for further research by incorporating other relevant variables.

Keywords: Knowledge Management; Human Resource Development; Employee Performance; Public Service; Human Resource Management

Abstrak: Kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan telah banyak dilakukan, tetapi penelitian yang secara khusus menelaah peran *knowledge management* dan pengembangan sumber daya manusia pada sektor pelayanan publik masih relatif terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *knowledge management* dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei, melibatkan 90 responden yang dipilih melalui teknik *total sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear berganda setelah melalui uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik berbantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge management* dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat konsep manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya pengelolaan pengetahuan dan peningkatan kompetensi dalam organisasi. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa kedua faktor tersebut merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga perlu memperoleh perhatian serius dari manajemen. Implikasi penelitian ini mencakup kontribusi praktis bagi organisasi dalam merancang strategi pengembangan karyawan yang lebih efektif serta membuka peluang penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel lain yang relevan.

Kata Kunci: *Knowledge Management*; Pengembangan Sumber Daya Manusia; Kinerja Karyawan; Pelayanan Publik; Manajemen SDM

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi yang berperan dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan (Akilah, 2018; Lay et al., 2024; Pahira & Rinaldy, 2023). Meskipun perkembangan teknologi semakin pesat, peran manusia tetap tidak tergantikan karena memiliki kemampuan berpikir, menganalisis, dan mengambil keputusan secara rasional (Syafdiana, 2020). Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Basri & Arsal, 2022; Pangestu & Purnama, 2024; Rahayu & Ismail, 2024). Kinerja karyawan mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja individu atau kelompok yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas (Murti et al., 2023).

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhinya, salah satunya adalah penerapan *knowledge management* dan pengembangan sumber daya manusia (Andini et al., 2025; Hasbi & Ab, 2020; Sunrah et al., 2022). *Knowledge management* merupakan proses sistematis dalam mengelola pengetahuan melalui kegiatan penciptaan, penyimpanan, dan distribusi informasi guna meningkatkan efektivitas kerja serta daya saing organisasi (Kokkaew et al., 2022). Sementara itu, pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya terencana dan berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan agar mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan (Krismiyati, 2017).

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang sebagai Badan Usaha Milik Daerah memiliki peran penting dalam menyediakan layanan air bersih bagi masyarakat. Dalam pelaksanaannya, PDAM Kota Padang masih menghadapi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, seperti fluktuasi produktivitas, tingkat absensi, serta kedisiplinan kerja yang belum optimal. Data menunjukkan bahwa kinerja operasional PDAM mengalami penurunan pada beberapa indikator, seperti produksi dan distribusi air dalam periode tertentu, yang mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan.

Permasalahan tersebut diduga dipengaruhi oleh belum optimalnya penerapan *knowledge management* serta program pengembangan sumber daya manusia di lingkungan organisasi. Padahal, kedua aspek tersebut memiliki peran strategis dalam meningkatkan kompetensi, produktivitas, serta kualitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih lanjut untuk menganalisis pengaruh *knowledge management* dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *knowledge management* dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menganalisis pengaruh *knowledge management* dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Kota Padang yang berjumlah 90 orang. Teknik pengambilan sampel

menggunakan *total sampling*, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data yang digunakan berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Subjek atau lokasi penelitian ini berada di PDAM Kota Padang yang beralamat di Jl. H. Agus Salim No.10, Sawahan, Kecamatan Padang Timur, Kota Padang, Sumatera Barat.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan aplikasi *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

HASIL

Penelitian ini melibatkan 90 responden yang merupakan karyawan PDAM Kota Padang.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	52	57,8
2	Perempuan	38	42,2

Sumber : Olah Data SPSS 25 (Februari 2026)

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	< 20 tahun	2	2,2
2	> 50 tahun	5	5,6
3	20-30 tahun	50	55,6
4	31-40 tahun	23	25,6
5	41-50 tahun	10	11,1

Sumber : Olah Data SPSS 25 (Februari 2026)

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pekerjaan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA sederajat	11	12,2
2	Diploma	16	17,8
3	Sarjana	56	62,2
4	Pasca Sarjana	3	3,3
5	Lainnya	4	4,4

Sumber : Olah Data SPSS 25 (Februari 2026)

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 52 orang (57,8%), sedangkan perempuan sebanyak 38 orang (42,2%). Dari segi usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 20–30 tahun sebanyak 50 orang (55,6%),

diikuti usia 31–40 tahun sebanyak 23 orang (25,6%), usia 41–50 tahun sebanyak 10 orang (11,1%), usia di atas 50 tahun sebanyak 5 orang (5,6%), dan usia di bawah 20 tahun sebanyak 2 orang (2,2%). Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan sarjana sebanyak 56 orang (62,2%), diikuti diploma sebanyak 16 orang (17,8%), SMA sederajat sebanyak 11 orang (12,2%), pascasarjana sebanyak 3 orang (3,3%), dan lainnya sebanyak 4 orang (4,4%) .

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *knowledge management*, pengembangan sumber daya manusia, dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi di atas 0,30, sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel .

1 Uji Normalitas

Uji Kolmogorov-Smirnov satu sampel dan inspeksi grafis menggunakan nilai probabilitas (signifikansi asimtotik) untuk membuat kesimpulan. Jika nilainya lebih dari 0,05, data dapat dikatakan terdistribusi secara teratur. Jika nilainya kurang dari 0,05, data tidak terdistribusi normal.

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,27941262
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,061
	Negative	-,078
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Olah Data SPSS 25 (Februari 2026)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200 > 0,05 menandakan residual berdistribusi normal. Sehingga model regresi valid untuk dilanjutkan. Model memenuhi syarat normalitas asumsi klasik.

2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan yang sangat kuat atau hampir sempurna antarvariabel bebas dalam suatu model. Kondisi ini dapat menyulitkan analisis untuk membedakan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Prinsipnya adalah:

a. Jika nilai VIF kurang dari 10, hal ini menunjukkan bahwa model bebas dari multikolinearitas.

b. Sebaliknya, apabila nilai VIF sama dengan atau lebih besar dari 10, hal ini menandakan adanya multikolinearitas dalam model.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,353	3,886		2,664	,009		
	Knowledge Management	,520	,106	,449	4,899	,000	,745	1,343
	Pengembangan SDM	,384	,109	,324	3,536	,001	,745	1,343
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber : Olah Data SPSS 25 (Februari 2026)

Berdasarkan tabel di atas, uji multikolinearitas dilakukan dengan meninjau nilai Tolerance dan VIF untuk kedua variabel independen, yaitu Knowledge Management dan Pengembangan SDM. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai Tolerance sebesar 0,745 (> 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,343 (< 10). Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat korelasi yang kuat antarvariabel independen, sehingga model regresi aman dari masalah multikolinearitas sehingga hasil uji t dan F valid untuk pengambilan keputusan.

3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk memeriksa apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Pada bagian ini, deteksi gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode Glejser. Model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05.

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,968	2,507		1,184	,240
	Knowledge Management	-,042	,069	-,077	-,618	,538
	Pengembangan SDM	,033	,070	,058	,468	,641
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber : Olah Data SPSS 25 (Februari 2026)

Tabel diatas menunjukkan hasil uji Glejser pada regresi absolut residual (ABS_RES) sebagai variabel dependen menunjukkan Sig. Knowledge Management (0,538 > 0,05) dan Pengembangan SDM (0,641 > 0,05). Disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model penelitian.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Hasibuan (2020), regresi linier berganda adalah suatu bentuk regresi yang melibatkan satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Penelitian ini melibatkan dua variabel utama yang diteliti, yaitu Knowledge Management dan Pengembangan SDM.Sementara itu, variabel Y adalah kinerja karyawan.

Tabel 4. Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,353	3,886		2,664	,009
	Knowledge Management	,520	,106	,449	4,899	,000
	Pengembangan SDM	,384	,109	,324	3,536	,001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Olah Data SPSS 25 (Februari 2026)

Model regresi menunjukkan kedua variabel independen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan:

$$\mathbf{Y = 10{,}353 + 0{,}520\ X1 + 0{,}384\ X2 +}\ e$$

Berikut adalah interpretasinya:

a. Konstanta (10,353): Jika Knowledge Management dan Pengembangan SDM bernilai nol, kinerja karyawan adalah sebesar 10,353 unit.

b. Knowledge Management (β=0,520, p=0,000): Setiap peningkatan 1 poin dalam praktik knowledge management akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,520 poin.

c. Pengembangan SDM (β=0,384, p=0,001): Setiap peningkatan 1 poin dalam program pengembangan SDM akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,384 poin.

5. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji parsial (t-test), yang bertujuan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Penilaian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (signifikansi) terhadap tingkat kesalahan yang telah ditetapkan, sehingga keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditentukan berdasarkan nilai signifikansi tersebut. (Hasibuan, 2020).

Kriteria pengujian hipotesis adalah:

a. Apabila nilai signifikansi dari hasil analisis data lebih besar dari 0,05, hipotesis nol (H_0) diterima, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas secara individu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

b. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, setiap variabel bebas secara individual menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Uji t

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,353	3,886		2,664	,009
	Knowledge Management	,520	,106	,449	4,899	,000

	Pengembangan SDM	,384	,109	,324	3,536	,001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Olah Data SPSS 25 (Februari 2026)

Berdasarkan hasil uji *t* (uji parsial) yang ditampilkan pada tabel *Coefficients*, variabel Knowledge Management (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,520 dengan t-hitung 4,899, yang lebih besar dari t-tabel 1,662, serta nilai p sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa Knowledge Management memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Padang. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima, yang mengimplikasikan pentingnya pengelolaan pengetahuan dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PDAM Kota Padang.

Sementara itu, variabel Pengembangan SDM (X2) memiliki koefisien regresi 0,384 dengan t-hitung 3,536 >1,662 dan p-value 0,001 <0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Padang. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) juga diterima. Secara keseluruhan, kedua variabel terbukti signifikan secara parsial dalam model regresi ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa knowledge management dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik pengelolaan pengetahuan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Knowledge management berperan dalam menyediakan akses informasi, meningkatkan proses berbagi pengetahuan, serta mendukung pengambilan keputusan yang lebih efektif. Hal ini sejalan dengan tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan, di mana aspek pengelolaan pengetahuan terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Di sisi lain, pengembangan sumber daya manusia juga terbukti meningkatkan kinerja melalui peningkatan kompetensi, keterampilan, dan kesiapan karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang dinamis. Dengan demikian, kedua variabel tersebut secara simultan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Kokkaew et al. (2022) yang menyatakan bahwa knowledge management memiliki peran strategis dalam meningkatkan efektivitas kerja dan daya saing organisasi. Selain itu, penelitian oleh Pinasti & Nurdin (2022) dan Amri

et al. (2022) juga menunjukkan bahwa pengelolaan pengetahuan yang baik mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, hasil penelitian ini konsisten dengan pendapat Krismiyati (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan SDM merupakan proses berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan individu agar bekerja lebih efektif. Penelitian ini juga didukung oleh Rintjap et al. (2021) yang menemukan bahwa program pelatihan dan pengembangan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun demikian, penelitian ini memberikan penekanan tambahan bahwa integrasi antara knowledge management dan pengembangan SDM menjadi faktor kunci yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja, tidak hanya secara individu tetapi juga secara organisasi.

Secara implikatif, penelitian ini memberikan kontribusi praktis dan konseptual. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen PDAM Kota Padang dalam merancang strategi peningkatan kinerja melalui optimalisasi sistem knowledge management dan program pengembangan SDM yang berkelanjutan. Organisasi perlu membangun sistem berbagi pengetahuan yang terstruktur serta menyediakan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan. Secara konseptual, penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya integrasi antara pengelolaan pengetahuan dan pengembangan kompetensi sebagai determinan utama kinerja karyawan.

Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain jumlah sampel yang terbatas hanya pada satu instansi, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasi secara luas. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional, sehingga belum mampu menangkap dinamika perubahan kinerja karyawan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada sektor atau wilayah yang berbeda, serta menggunakan pendekatan longitudinal atau metode campuran *(mixed methods)* agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan mendalam.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa knowledge management dan pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang. Pengelolaan pengetahuan yang berjalan dengan baik membantu karyawan dalam memperoleh, berbagi, dan memanfaatkan informasi secara lebih

efektif, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efisien. Di sisi lain, upaya pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan peningkatan kompetensi juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan. Kedua faktor ini saling melengkapi dan menjadi bagian penting dalam mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh bagaimana organisasi mengelola pengetahuan dan mengembangkan sumber daya manusianya. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian lebih pada kedua aspek tersebut agar kinerja dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar mengkaji faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi, serta melibatkan objek penelitian yang lebih luas. Selain itu, penggunaan metode yang lebih beragam juga diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Akilah, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 6*(1), 518–534. https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.282

Amri, A., Erwina, E., Bakhtiar, B., & Masni, M. (2022). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Palopo. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting), 5*(1), 27–33. https://doi.org/10.35914/jemma.v5i1.950

Andini, A., Mukayah, A., & Ismail, I. (2025). Manajemen Pengetahuan dan Kinerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan: Studi SMA YBPK I Surabaya. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi, 6*(1), 111–122. https://doi.org/10.35912/simo.v6i1.3775

Basri, M., & Arsal, R. (2022). Pengaruh Efektivitas dan Efisiensi Kerja Pegawai terhadap Kinerja Organisasi Dinas Sosial Kota Kendari. *Journal Publicuho, 5*(4), 1127–1138. https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i4.52

Hasbi, A. (2020). Pengaruh Knowledge Management terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan Perhotelan di Sulawesi Selatan. *Jurnal Kawistara, 10*(2), 199–220. https://doi.org/10.22146/kawistara.56756

Kokkaew, N., Jokkaw, N., Peansupap, V., & Wipulanusat, W. (2022). Impacts of human resource management and knowledge management on non-financial organizational performance: Evidence of Thai infrastructure construction firms. *Ain Shams Engineering Journal, 13*(6), 101750. https://doi.org/10.1016/j.asej.2022.101750

Krismiyati, K. (2017). Manajemen Logistik dalam Menunjang Kegiatan Operasi Pencarian dan Pertolongan pada Kantor Search and Rescue (SAR) Kelas A Biak. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik, 7*(1), 46–54. https://doi.org/10.26858/jiap.v7i1.3439

Murti, K., Sedarmayanti, Sufianti, E., Listiani, T., & Asmara, N. A. A. (2023). A model for the placement of civil servants in administrative positions based on meritocracy in the Garut district government environment. In *Proceedings of the Fourth International Conference on Administrative Science (ICAS 2022)* (pp. 271–288). Atlantis Press. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-104-3_27

Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, 3*(2), 810–817. https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882

Pangestu, A. G., & Purnama, P. H. (2024). Peran Struktur Organisasi dalam Kunci Sukses Kinerja dan Efisiensi Karyawan Koperasi Laboratorium Bisnis Politeknik Negeri Bandung. *Indonesian Journal of Public Administration Review, 1*(3), 9. https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2605

Pinasti, P., & Nurdin, H. (2022). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Bima. *MOTIVASI, 7*(2), 122–129. https://doi.org/10.32502/mti.v7i2.4750

Rahayu, S. T., Mansyur, & Ismail, I. (2024). Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Suksesnya Suatu Perusahaan. *Jurnal Media Akademik (JMA), 2*(12). https://doi.org/10.62281/v2i12.1090

Rintjap, I. H., Areros, W. A., & Sambul, S. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon. *Productivity, 2*(7), 556–560. https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/37079

Sunrah, A., Abubakar, H., & Suriani, S. (2022). Strategi Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai Mediator dalam Penyelesaian Hubungan Industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management, 5*(1), 25–33. https://doi.org/10.35965/jbm.v5i1.1860

Syafdiana, W. (2020). *Pengaruh Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin Cabang Medan*. Universitas Medan Area. http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/13015

Violita Grace M., Lay, A. C., Hardini, A. T. H., & Rizky, B. A. (2024). Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal Bintang Manajemen, 2*(2), 144–155. https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3135