

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Training* dan *Knowledge Sharing* Terhadap Implementasi *Knowledge Management* Pada Karyawan RSU.Karomah Holistic

Rengga Kusuma Putra¹, Ike Kusdyah Rachmawati², Fathorrahman³

Institut Teknologi dan Bisnis Asia, Malang

E-mail: renggakusumaputra@gmail.com

Abstrak

Organisasi dapat mencapai visi, misi dan tujuannya agar dapat bersaing, harus bisa mengelola pengetahuan yang dimilikinya. Salah satu yang dapat dilakukan oleh organisasi yaitu dengan menerapkan *knowledge management*. Penerapan *knowledge management* memberikan manfaat positif bagi organisasi yaitu dapat meningkatkan nilai organisasi. Hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, *training* dan *knowledge sharing* terhadap implementasi *knowledge management* memberikan hasil yang berbeda, karena itu diperlukan penelitian lebih lanjut. Dalam penelitian dilakukan analisis untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), *training* (X_2) dan *knowledge sharing* (X_3) sebagai variabel independen terhadap implementasi *knowledge management* (Y) sebagai variabel independen baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian yang dilakukan ini adalah karyawan non tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Karomah Holistic Pekalongan. Teknik pengambilan sampel berupa penyebaran angket. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 sampel. Berdasarkan analisa data yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan *knowledge sharing* (X_3) tidak berpengaruh terhadap variabel *knowledge management* (Y), sedangkan variabel *training* (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel *knowledge management* (Y), dan secara simultan variabel independen gaya kepemimpinan (X_1), *training* (X_2) dan *knowledge sharing* (X_3) berpengaruh terhadap variabel dependen *knowledge management* (Y).

Kata kunci: Pegawai; Instansi; Kesehatan; Pemimpin

The Influence Leadership Style, Training and Knowledge Sharing on Knowledge Management Implementation on Employees RSU.Karamah Holistic

Abstract

Organizations can achieve the vision, mission and goals in order to compete, must be able to manage the knowledge it has. The application of knowledge management provides positive benefits for the organization, namely it can increase the value of the organization. The results of research on the effect of leadership style, training and knowledge sharing on the implementation of knowledge management give different results, therefore further research is needed. An analysis was conducted to determine the effect of leadership style, training and knowledge sharing as an independent variable on the implementation of knowledge management as an independent variable either partially or simultaneously.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Training dan Knowledge Sharing Terhadap Implementasi Knowledge Management Pada Karyawan RSU.Karomah Holistic

The research approach used is a quantitative research approach. The population in this study were non-health workers at Karomah Holistic General Hospital Pekalongan. The sampling technique was in the form of distributing questionnaires. The number of samples in this study were 32 samples. Based on the data analysis carried out, it was concluded that partially the leadership style variable and knowledge sharing had no effect on the knowledge management variable, while the training variable partially affected the knowledge management variable, simultaneously the independent variables of leadership style, training and knowledge sharing affect the dependent variable of knowledge management.

Keywords: Employee; agency; Health; Leader

Pendahuluan

Saat ini, organisasi atau perusahaan tengah bersaing dalam lingkungan bisnis yang dihadapkan pada tantangan baru dengan munculnya perekonomian berbasis pengetahuan (*knowledge-based economy*). Suatu organisasi atau perusahaan agar dapat mencapai visi, misi dan tujuannya serta agar tetap bisa bersaing dengan organisasi atau perusahaan lainnya, maka harus bisa mengelola pengetahuan yang dimilikinya dengan baik. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan yaitu dengan menerapkan *knowledge management* (manajemen pengetahuan). Penerapan *knowledge management* memberikan manfaat positif bagi organisasi atau perusahaan yaitu dapat meningkatkan nilai organisasi atau perusahaan. Pembahasan tentang *knowledge management* tidak bisa lepas dari *knowledge worker* dan kepemimpinan (*leadership*). Kepemimpinan yang kuat dalam organisasi atau perusahaan berperan penting dalam kesuksesan penerapan *knowledge management*. Gaya kepemimpinan yang mendukung penerapan *knowledge management* akan membuat budaya dan penerapannya menjadi lebih mudah.

Selain gaya kepemimpinan yang mendukung implementasi *knowledge management* dan *training* karyawan yang termasuk dalam fokus *knowledge management*, penerapan *knowledge management* itu sendiri juga tidak bisa terlepas dari kegiatan *knowledge sharing* sebagai salah satu tahapan di dalamnya. *Knowledge sharing* merupakan tahapan untuk membagikan dan menyebarkan pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Disini kemauan untuk membagikan pengetahuan antar karyawan sangat diperlukan. Budaya individualisme harus sudah mulai ditinggalkan. Dengan *knowledge sharing* memungkinkan munculnya inovasi atau ide-ide baru terutama berkaitan dengan proses meningkatkan kualitas produk, nilai jual dan efisiensi kinerja sehingga dapat membantu eksistensi atau keberlangsungan perusahaan atau organisasi di tengah persaingan global. Beberapa penelitian telah dilakukan terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan, *training* karyawan dan *knowledge sharing* terhadap implementasi *knowledge management*, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Muizu, dkk (2017) tentang Pengaruh Kepemimpinan terhadap *Knowledge Management* di PT Pelindo III (Persero), dalam penelitiannya ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap *knowledge management*, artinya setiap perubahan pada gaya kepemimpinan akan mempengaruhi *knowledge management*. Penelitian lain dilakukan oleh Prasetya, dkk (2021) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengetahuan Manajemen dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan atau *training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengetahuan manajemen yang artinya jika

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Training dan Knowledge Sharing Terhadap Implementasi Knowledge Management Pada Karyawan RSU.Karomah Holistic

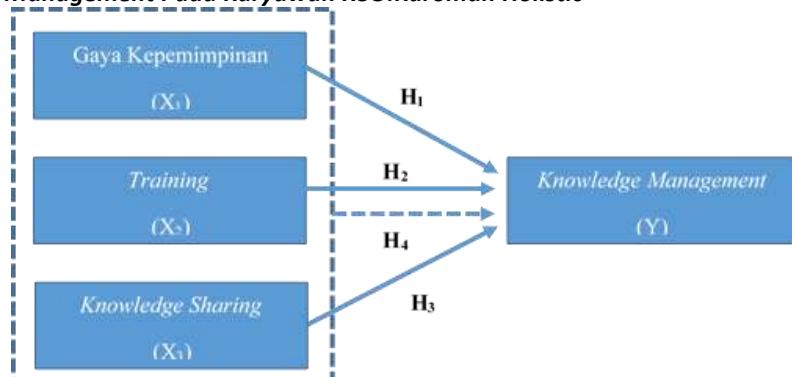
training diikuti dengan baik oleh karyawan akan mendorong meningkatnya pengetahuan manajemen, variabel berbagi pengetahuan juga memberikan pengaruh positif signifikan terhadap pengetahuan manajemen berarti dengan makin sering berbagi pengetahuan akan menambah pengetahuan manajemen. Namun demikian, penelitian yang dilakukan oleh Sriwidadi (2014) menunjukkan hasil yang berbeda, yakni variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap *knowledge management*. Variabel training karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap implementasi *knowledge management*, hal ini tertuang dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Yawmillisa (2017). Implementasi *knowledge management* tidak terlepas dari *knowledge sharing*, kemauan untuk berbagi pengetahuan antar karyawan sangat diperlukan (Rodin, dkk, 2015: 2). Karena masih adanya budaya individualisme diantara para karyawan serta tertanamnya pemahaman *knowledge is power* pada setiap individu, yaitu bahwa yang mempunyai *knowledge* adalah yang berkuasa, maka banyak karyawan yang pengetahuannya disimpan untuk kepentingan sendiri (Rodin, dkk, 2016: 5). Karyawan enggan melakukan *knowledge sharing* karena mereka berpikir tidak mendapatkan keuntungan akan hal itu dan juga karyawan takut jika kehilangan kepercayaan dari atasan (Rodin, dkk, 2016: 5).

Berdasarkan uraian di atas, hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, *training* dan *knowledge sharing* terhadap implementasi *knowledge management* memberikan hasil yang berbeda, oleh karena itu diperlukan adanya penelitian lebih lanjut. Maka dalam penelitian yang akan dilakukan ini akan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), *training* (X_2) dan *knowledge sharing* (X_3) sebagai variabel independen terhadap implementasi *knowledge management* (Y) sebagai variabel independen, studi kasus pada Rumah Sakit Umum Karomah Holistic Pekalongan. Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak Rumah Sakit Umum Karomah Holistic Pekalongan yaitu pihak manajemen rumah sakit mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, *training* dan *knowledge sharing* terhadap implementasi *knowledge management*, sehingga dapat mengetahui langkah atau kebijakan yang perlu diambil untuk meningkatkan implementasi *knowledge management* yang dapat mendukung keberlangsungan atau eksistensi organisasi atau perusahaan di tengah persaingan global.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel dependen *knowledge management* (Y). Variabel independen pertama (X_1) yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (*leadership*). Variabel independen yang kedua (X_2) adalah *training* (pelatihan). Variabel independen yang ketiga (X_3) adalah *knowledge sharing*. Adapun kerangka konsep yang menggambarkan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Training* dan *Knowledge Sharing* terhadap Implementasi *Knowledge Management* pada Karyawan Rumah Sakit Umum Karomah Holistic Pekalongan dapat dilihat pada gambar berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Training dan Knowledge Sharing Terhadap Implementasi Knowledge Management Pada Karyawan RSU.Karomah Holistic



Gambar 1. Kerangka Konsep

Hipotesis adalah dugaan sementara yang perlu diuji kebenarannya. Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan
H₁ : terhadap implementasi *knowledge management*.

Training secara parsial berpengaruh signifikan terhadap
H₂ : implementasi *knowledge management*.

Knowledge sharing secara parsial berpengaruh signifikan terhadap
H₃ : implementasi *knowledge management*.

Gaya kepemimpinan, training dan knowledge sharing secara
H₄ : simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi *knowledge management*.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Penentuan lokasi atau daerah penelitian dilakukan menggunakan metode *purposive* (secara sengaja), yaitu metode penentuan lokasi atau daerah penelitian dengan mempertimbangkan alasan yang diketahui dari lokasi atau daerah tersebut (Singarimbun, dalam Fitriya, 2017: 28). Penelitian ini akan dilakukan pada kurun waktu bulan Juli – Agustus 2021. Teknik pengambilan *sampling* yang digunakan oleh peneliti adalah teknik *probability sampling* dengan cara *simple random sampling*. Yang menjadi bahan pertimbangan peneliti dalam pemilihan sampel adalah karyawan non tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Karomah Holistic Pekalongan, mengingat kondisi pandemi saat ini dimana karyawan tenaga kesehatan sedang disibukkan untuk merawat pasien.

Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh, yaitu suatu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini dikarenakan jumlah populasi yang relatif sedikit (Siyoto, dkk, 2015: 66). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 sampel, yaitu sesuai dengan jumlah populasi karyawan non tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Karomah Holistic Pekalongan. Dan menurut Roscoe (dalam Susilowati, 2015: 149) bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Teknik pengambilan sampel atau data yang digunakan oleh peneliti berupa penyebaran angket atau kuesioner. Pengumpulan data melalui kuesioner menggunakan skala *Likert*. Pengujian instrumen yang digunakan dalam

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Training dan Knowledge Sharing Terhadap Implementasi Knowledge Management Pada Karyawan RSU.Karomah Holistic

penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas. Pada penelitian ini juga dilakukan analisis statistik deskriptif, uji normalitas data dan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Pengujian model penelitian menggunakan uji statistik F, uji koefisien determinasi dan analisis regresi linier berganda. Untuk pengujian hipotesis, dilakukan dengan menggunakan uji statistik t.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa hanya satu item pernyataan pada variabel X_2 yang dinyatakan tidak valid ($X_{2,6}$). Sedangkan pada hasil uji reliabilitas, semua item pernyataan pada kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten karena semua item mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Analisis Statistik Deskriptif dan Uji Normalitas Data

Hasil *output* dari statistik deskriptif SPSS (pada lampiran) menunjukkan jumlah responden (N) sebanyak 32 responden. Dari semua jawaban responden, terdapat responden yang memberikan nilai jawaban terkecil adalah 1 (minimum) dan nilai jawaban terbesar adalah 5 (maksimum). Untuk *variance* atau variasi data tiap jawaban kuesioner dapat dilihat pada kolom *variance statistic* dan standar deviasi yang menunjukkan ukuran sebaran nilai data dapat dilihat pada kolom *standart deviation statistic*, dimana semakin rendah nilai standar deviasi maka semakin kecil rentang variasi datanya, sedangkan semakin tinggi nilai standar deviasi maka semakin lebar rentang variasi datanya. Nilai standar deviasi pada *output* SPSS di atas rendah, maka rentang variasi datanya kecil. Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 1. Uji One Sample Kolmogorov Smirnov

One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandarized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.Deviation	.87727016
Most Extreme Diffrences	Absolute	.082
	Positif	.078
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp.Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a.	Tes distribution is normal.	
b.	Calculated from data.	
c.	Liliefors Significance Correction.	
d.	This is a lower bound of the true significance.	

Berdasarkan *output* SPSS di atas, nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov* jika nilai signifikansi > 5% ($\alpha = 0,05$), maka data penelitian tersebut terdistribusi normal.

Pengujian Asumsi Klasik

Berdasarkan nilai *tolerance* variabel independen gaya kepemimpinan (X_1), *training* (X_2) dan *knowledge sharing* (X_3) pada *output* SPSS yang bernilai > 0,1 ($X_1 = 0,540$;

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Training dan Knowledge Sharing Terhadap Implementasi Knowledge Management Pada Karyawan RSU.Karomah Holistic

$X_2 = 0,473$; $X_3 = 0,549$) dan nilai VIF < 10 ($X_1 = 1,852$; $X_2 = 2,113$; $X_3 = 1,823$), maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Pengujian heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Glejser* yang dilakukan dengan meregresikan nilai *absolute residual* terhadap variabel independen lainnya. Pada output SPSS, nilai signifikansi untuk variabel independen gaya kepemimpinan (X_1), *training* (X_2) dan *knowledge sharing* (X_3) $> 0,05$ yaitu $X_1 = 0,121$; $X_2 = 0,079$; $X_3 = 0,492$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Pengujian Model Penelitian

Dari hasil uji statistik F menunjukkan bahwa berdasarkan nilai F, Nilai $F_{hitung} = 30,167 > F_{tabel} = 4,16$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan berdasarkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pada uji koefisien determinasi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.764	.738	.923
a. Predictors: (Constant), KSharing(X3), Leadership(X1), Training(X2)				

Dari *output* di atas, nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,764. Nilai tersebut berarti bahwa variabel independen gaya kepemimpinan (X_1), *training* (X_2) dan *knowledge sharing* (X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen *knowledge management* (Y) sebesar 76,4%, sedangkan sisanya yaitu 23,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. ANOVA

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	77.111	3	25.704	30.167
	Residual	23.858	28	.852	
	Total	100.969	31		
a. Dependent Variable: KManagement(Y)					
b. Predictors: (Constant), KSharing(X3),Leadership(X1),Training(X2)					

Berdasarkan *output* ANOVA di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi dalam uji F sebesar $0,000 > 0,05$, yang berarti bahwa variabel independen gaya kepemimpinan (X_1), *training* (X_2) dan *knowledge sharing* (X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen *knowledge management* (Y) atau berarti signifikan.

Pengujian Hipotesis

Dengan menggunakan uji statistik t diperoleh hasil pengujian statistik sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Training dan Knowledge Sharing Terhadap Implementasi Knowledge Management Pada Karyawan RSU.Karomah Holistic

Tabel 4. Hasil Uji Statistik t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std.Error			
1	(constant)	2.349	1.688		1.391	.175
	Leadership (X1)	.165	.095	.217	1.734	.094
	Training (X2)	.318	.074	.575	4.306	.000
	KSharing (X3)	.330	.214	.191	1.543	.134
a. Dependent Variable: KManagement (Y)						

Berdasarkan nilai signifikansi:

- X_1 (gaya kepemimpinan) = 0,094 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak, artinya variabel gaya kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh terhadap variabel *knowledge management* (Y).
- X_2 (*training*) = 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, artinya variabel *training* (X_2) berpengaruh terhadap variabel *knowledge management* (Y).
- X_3 (*knowledge sharing*) = 0,134 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_3 ditolak, artinya variabel *knowledge sharing* (X_3) tidak berpengaruh terhadap variabel *knowledge management* (Y).

Berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} :

- X_1 (gaya kepemimpinan) = 1,734 < 2,048 maka dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak, artinya variabel gaya kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh terhadap variabel *knowledge management* (Y).
- X_2 (*training*) = 4,306 > 2,048 maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, artinya variabel *training* (X_2) berpengaruh terhadap variabel *knowledge management* (Y).
- X_3 (*knowledge sharing*) = 1,543 < 2,048 maka dapat disimpulkan bahwa H_3 ditolak, artinya variabel *knowledge sharing* (X_3) tidak berpengaruh terhadap variabel *knowledge management* (Y).

Dari hasil pengujian H_1 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh terhadap variabel *knowledge management* (Y). Beragamnya karakter dan gaya kepemimpinan menyebabkan perbedaan kemampuan dalam proses pengarahan dalam pekerjaan maupun dalam pengambilan keputusan. Perlunya peningkatan peran pemimpin dalam memberikan arahan dan motivasi kepada karyawan, melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan perlunya meningkatkan komunikasi pemimpin dengan karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sriwidadi (2014: 59) mendukung hasil penelitian yang dilakukan yaitu bahwa variabel gaya kepemimpinan atau *leadership* tidak berpengaruh terhadap *knowledge management*.

Dari hasil pengujian H_2 menunjukkan bahwa variabel *training* (X_2) berpengaruh terhadap variabel *knowledge management* (Y). Hal ini dapat diketahui dari jawaban responden pada kuesioner yang menunjukkan antusiasme karyawan terhadap pelaksanaan *training* yang dilakukan oleh perusahaan. Dengan pelaksanaan *training* ini, karyawan mendapatkan pengalaman dan pengetahuan lebih tentang pekerjaan yang dilakukannya, yang dapat menambah dan meningkatkan *knowledge management*. Hal ini

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Training dan Knowledge Sharing Terhadap Implementasi Knowledge Management Pada Karyawan RSU.Karomah Holistic

didukung oleh hasil penelitian oleh Yawmillisa (2018: 137) yang menyatakan bahwa *training* atau pelatihan berpengaruh terhadap penerapan *knowledge management*.

Dari hasil pengujian H_3 menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing* (X_3) tidak berpengaruh terhadap variabel *knowledge management* (Y). *Knowledge sharing* masih belum berjalan dengan baik diantara para karyawan perusahaan. Budaya individualisme masih ada dan perlunya dukungan dari perusahaan dengan memberikan fasilitas yang mendukung *knowledge sharing*. Hal ini menyebabkan *knowledge management* belum dapat memberikan manfaat yang optimal bagi perusahaan. Hasil penelitian bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetya, dkk (2018: 77) yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* dapat meningkatkan *knowledge management* karyawan dan hasil penelitian oleh Yawmillisa, dkk (2018: 137) yang menyebutkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap penerapan *knowledge management*.

Dari hasil pengujian H_4 menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama, variabel independen gaya kepemimpinan (X_1), *training* (X_2) dan *knowledge sharing* (X_3) berpengaruh terhadap variabel dependen *knowledge management* (Y).

Simpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel gaya kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh terhadap variabel *knowledge management* (Y).
2. Secara parsial, variabel *training* (X_2) berpengaruh terhadap variabel *knowledge management* (Y).
3. Secara parsial, variabel *knowledge sharing* (X_3) tidak berpengaruh terhadap variabel *knowledge management* (Y).
4. Secara simultan atau bersama-sama, variabel independen gaya kepemimpinan (X_1), *training* (X_2) dan *knowledge sharing* (X_3) berpengaruh terhadap variabel dependen *knowledge management* (Y).

Daftar Pustaka

- Afnan, E. d. (2018). Pengaruh Knowledge Management Process terhadap Kinerja Karyawan. *e-Proceeding of Management*, Vol. 5 (3). 3888-3894.
- Anggapraja, I. T. (2016). Pengaruh Penerapan Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom, Tbk. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 14 (1). 140-146.
- Anna, N. E. (2011). *Peran Pemimpin dalam Menciptakan Knowledge Sharing di Organisasi*. *Jurnal Seminar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Unair*, Vol. 31 (1). 1-9.
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri*, Vol. 1 (2). 68-72.
- Astuti, R. J. (2017). *Management Knowledge: Implementasi Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: USU Press.
- Damanik, F. N. (2012). Menjadi Masyarakat Informasi. *JSM STMIK Mikroskil*, Vol. 13 (1). 73-82.

- Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Training dan Knowledge Sharing Terhadap Implementasi Knowledge Management Pada Karyawan RSU.Karomah Holistic*
- Devi, N. K. (2018). Penerapan Knowledge Management dalam Peningkatan Kinerja pada PT Indominco Bontang Kalimantan Timur. *Prosiding Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 1 (1). 883-893.
- Dewi, D. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: UNPAM Press.
- Dinas Kesehatan Kota Pekalongan. (2020). *Profil Kesehatan Kota Pekalongan Tahun 2019*. Pekalongan: Dinas Kesehatan Kota Pekalongan.
- Fajrillah, A. M. (2017). Pengaruh Penerapan Knowledge Management (KM) terhadap Kesuksesan Pengadaan Sistem Informasi: Pendekatan Kuantitatif. *Jurnal Rekayasa Sistem dan Industri*, Vol. 4 (2). 115-123.
- Fitriya, L. (2017). *Pendapatan Petani dengan Pola Tanam Padi-Padi-Tembakau (Studi Kasus Kecamatan Kraksaan Kabupaten Probolinggo)*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Hardani, A. H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group.
- Indrajit, R. E. (2016). *Konsep Dasar Sistem dan Teknologi Informasi*. Jakarta: The Preinexus.
- Ishaq. (2017). *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis serta Disertasi*. Bandung: Alfabeta.
- Iulia dan Popescu. (2008). Human Resources Management in the Knowledge Management. *Informatica Economica Journal*, Vol. 4 (48). 54-60.
- Janie, D. N. (2012). *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda dengan SPSS*. Semarang: Semarang University Press.
- Jubaedah, E. (2010). Analisis Konseptual Organisasi Pembelajaran (Learning Organization) sebagai Teori Organisasi Kontemporer. *Jurnal Ilmu Administrasi*, Vol. VII (4). 273-281.
- Kurniawan, A. W. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Lahay, I. H. (2018). Pengaruh Usia dan Lama Bekerja terhadap Kelelahan Kerja pada Pekerja Pembuat Batako di Gorontalo. *Jurnal Seminar Nasional Teknologi dan Rekayasa*, Vol. 1 (4). 64-67.
- Lestari, P. S. (2016). Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure dan Teknologi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Penerapan Knowledge Management pada PT Nasmoco Karangjati Motor). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 6 (1). 156-163.
- Limantara, F. d. (2016). Gaya Kepemimpinan Situasional pada CV Sumber Makmur. *Jurnal AGORA*, Vol. 4 (2).
- Mardillah, A. I. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kompetensi Individu dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 46 (2). 28-36.
- Muizu, W. O. (2017). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Knowledge Management di PT Pelindo III (Persero). *Jurnal Sains Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 1 (1). 9-16.

- Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Training dan Knowledge Sharing Terhadap Implementasi Knowledge Management Pada Karyawan RSU.Karomah Holistic*
- Pambudi, T. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Manajemen Pengetahuan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I Cabang Kota Dumai. *JOM Fekon*, Vol. 4 (1). 779-793.
- Prasetya, A. Y. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengetahuan Manajemen. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, Vol. 1 (1). 69–78.
- Pratiwi, M. I. (2017). *Implementasi Gaya Kepemimpinan Paternalistik (Studi Kasus PT Jasa Raharja Persero Cabang Jawa Tengah)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Purba, S. S. (2019). *Pengaruh Kemudahan dan Kemanfaatan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan*. Medan: Universitas Medan Area.
- Purnama, C. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Mojokerto: Insan Global.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ponorogo: CV Wade Group.
- Rodin, R. K. (2016). Implementasi Knowledge Sharing sebagai Upaya Peningkatan Efektifitas Keprofesionalan Pustakawan (Studi Kasus di Perpustakaan STAIN Curup). *Jurnal Pustakawan Online*, Vol. 1 (1). 1-18.
- RS Karomah Holistic. (2021). Diakses pada 28 Juli 2021, dari <https://rskaromahholistic.co.id/>.
- Shofa. (2013). *Pengaruh Knowledge Manajemen terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Room Division Hotel Patra Jasa Semarang*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Siyoto, S. d. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sriwidadi, T. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Kapabilitas Dinamis terhadap Manajemen Pengetahuan di Binus University Jakarta. *Journal The Winners*, Vol. 15 (1). 47-60.
- Susanto, B. d. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. *Journal of Economic and Business*, Vol. 1 (1). 25-36.
- Susilowati dan Handayani, T. (2015). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Pelanggan Bolt. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 2 (2). 143-154.
- Syafarina, S. S. (2018). Gambaran Pengaruh Implementasi Knowledge Management terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *Journal of Business Management Education*, Vol. 3 (3). 123-135.
- Toffler, A. *The Third Wave*. New York: William Morrow and Company, Inc. 1980.
- Uslima, D. A. (2018). *Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Learning Organization, di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Palembang*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.

- Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Training dan Knowledge Sharing Terhadap Implementasi Knowledge Management Pada Karyawan RSU.Karomah Holistic*
- Wijayanti, T. C. (2019). Pengaruh Pelatihan Knowledge Management untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Semen Indonesia (Persero), Tbk. *Jurnal Manajemen dan Kearifan Lokal Indonesia*, Vol. 3 (1). 57-65.
- Winarto, W. W. (2020). Pengaruh Knowledge Management terhadap Peningkatan Kinerja UMKM dengan Kompetensi sebagai Variabel Moderasi. *Business Management Analysis Journal*, Vol. 3 (2). 141-157.
- Wirawan, K. E. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisma*, Vol. 5 (1). 60-67.
- Wiriawan, S. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Pengetahuan Diselaraskan dengan Kepemimpinan Transformasional pada Proses Pembentukan Tim Proyek Konstruksi (Studi Kasus pada Perusahaan Konstruksi Sidoarjo – Surabaya)*. Surabaya: Institut Teknologi Sepuluh Nopember.
- Yawmillisa, R. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Karyawan dan Sharing Knowledge terhadap Penerapan Knowledge Management dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Departemen Human Resources PT Vale Indonesia, Tbk. Hasanuddin. *Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, Vol. 1 (1). 128-140.