

Analisis *Knowledge Management* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Tri Tunggal Putra

Cut Fa Alhamahaa Magrit Damayanti Muli, Gendut Sukarno

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

*Correspondence email: cutfaamd@gmail.com, genduts.ma@upnjatim.ac.id

ABSTRAK

Pada era kompetisi kali ini ilmu adalah faktor penting bagi sebuah perusahaan, maka dari itu diperlukan *knowledge management* dan disiplin kerja yang dinilai sanggup menyumbangkan partisipasi yang bagus sebagai sumber daya manusia khususnya di dunia pekerjaan. Tujuan studi ini yaitu guna mengetahui dampak *knowledge management* dan disiplin kerja atas kinerja pegawai pada PT Tri Tunggal Putra. Studi ini ialah studi kuantitatif yang menerapkan kuisioner sebagai metode pengumpulan data. Populasi yang dikenakam dalam studi ini yaitu pegawai *security* di PT. Tri Tunggal Putra dengan jumlah 724 *security*. Sampel dalam PT. Tri Tunggal Putra sebanyak 66 *security* dengan menggunakan teknik *random sampling*. Data yang dikenakan ialah data primer dan sekunder. Teknik analisis yang dikenakan yaitu *Partial Least Square (PLS)*. Hasil dalam studi ini memberitahukan bahwa 1) *knowledge management* mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai pada PT. Tri Tunggal Putra, 2) disiplin kerja mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai pada PT. Tri Tunggal Putra.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai; Knowledge Management

ABSTRACT

In this era of competition, knowledge is an important factor for a company, therefore knowledge management and work discipline are needed which are considered to be able to make a good participation as human resources, especially in the world of work. The purpose of this study is to determine the impact of knowledge management and work discipline on employee performance at PT. Tri Tunggal Putra. This study is a quantitative study that uses a questionnaire as a data collection method. The population included in this study is the security staff at PT. Tri Tunggal Putra with a total of 724 security. Samples in PT. Tri Tunggal Putra as many as 66 security using random sampling technique. The data used are primary and secondary data. The analysis technique used is Partial Least Square (PLS). The results in this study indicate that 1) knowledge management is able to contribute to employee performance at PT. Tri Tunggal Putra, 2) work discipline able to contribute to employee performance at PT. Tri Tunggal Putra.

Keywords: Employee Performance; Knowledge Management; Work Discipline

PENDAHULUAN

Kemajuan zaman yang terjadi sedemikian cepat dan dunia korporat menjadi lebih kompetitif, dan terobosan serta tren baru muncul setiap hari. Perusahaan yang akan melanjutkan usahanya perlu lebih memperhatikan strategi yang digunakan. Karena tren bisnis berubah begitu cepat, bisnis harus selalu siap mengantisipasi perkembangan baru dan menerapkan berbagai teknik untuk mempertahankan daya saing.

Pemanfaatan teknologi informasi di dunia pendidikan serta organisasi memiliki peran penting, terutama untuk pengembangan sistem yang lebih berkualitas. Salah satunya adalah manajemen pengetahuan, yang meningkatkan kualitas dan memastikan bahwa proses pengetahuan mendukung seluruh organisasi. Manajemen pengetahuan adalah proses menghasilkan, menyebarkan, memanfaatkan, dan mengelola pengetahuan dan informasi organisasi dikenal sebagai manajemen pengetahuan. Kegiatan tersebut biasanya dikaitkan dengan tujuan organisasi, seperti: mencapai hasil tertentu, berbagi pengetahuan, lebih banyak pekerjaan, keunggulan kompetitif, atau tingkat organisasi yang lebih tinggi. organisasi perlu menyadari pentingnya mengelola dan menggunakan pengetahuan orang-orang dalam organisasi sebagai aset organisasi.

Tingginya disiplin kerja merupakan komponen dari perkembangan organisasi dalam

menciptakan pegawai yang bermutu. Juga merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk membantu mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan semua aturan serta kebiasaan kemasyarakatan yang kuat. Disiplin ialah fungsi penting dari departemen sumber daya manusia yang juga berfungsi sebagai tujuan penting sebab jika tak ada disiplin yang bagus sangat sukar untuk mencapai tujuan yang maksimum. Upaya optimalisasi kondisi organisasi tidak lepas dari kedisiplinan pegawai yang ada.

Berdasarkan (Hassel, 2007). Satu-satunya aspek terpenting yang menguasai produktivitas ialah disiplin. Disiplin adalah seperangkat tata cara yang wajib diikuti dengan orang-orang, kelompok, atau seluruh masyarakat, termasuk tata krama, kode etik, dan hukum yang harus dijunjung tinggi. Hasibuan (2013) menguraikan bagaimana karyawan dianggap memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi jika mereka memenuhi persyaratan sikap dan perilaku karyawan, yang dimotivasi oleh pandangan atau keinginan pribadi untuk menegakkan kewajiban dan aturan organisasi. Selain itu, jika kinerja staf didukung oleh pengetahuan saat ini, itu akan menghasilkan hasil terbaik. Setiap karyawan ingin dapat memperluas keahlian mereka daripada dibatasi atau dipaksa untuk hanya mengandalkan sistem saat ini. Mengingat hal ini, dapat diklaim bahwa setiap karyawan memajukan pengetahuan.

PT. Tri Tunggal Putra dijadikan sebagai obyek penelitian. Dimana perusahaan ini bergerak dibidang BUJP (Badan Usaha Jasa Pengamanan). Berdasarkan hasil wawancara dan didukung dengan data, peneliti mengamati bahwa terdapat beberapa masalah yang dihadapi oleh PT. Tri Tunggal Putra terkait dengan *knowledge management* yaitu banyaknya pegawai yang belum mengikuti pelatihan gada pratama dimana pelatihan tersebut sangat penting untuk kebutuhan pengetahuan mereka sebagai anggota *security* untuk pengamanan serta kurangnya disiplin kerja pada pegawainya sehingga pegawainya banyak mengalami pelanggaran SOP kedisiplinan yang dapat berpengaruh terhadap menurunnya target perusahaan yang ditetapkan perusahaan dan kinerja pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan oleh korporat. Masalah ini searah dengan riset yang dilaksanakan Ratna Fitriani dan Muhyadi (2018), hubungan kinerja pegawai yang bagus dan kinerja pegawai yang tinggi bakal menyokong keuntungan perusahaan sedangkan kinerja pegawai yang rendah bakal berdampak buruk bagi korporat.

Akibat dari *knowledge management* dan disiplin kerja yang menjadi masalah di PT. Tri Tunggal Putra hal ini menunjukkan tingkat kinerja pegawai yang kurang. Berdasarkan data fenomenologis yang diuraikan oleh penulis, maka diajukan pertanyaan sebagai berikut: (1) Apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?.

TINJAUAN PUSTAKA

Knowledge Management

Menurut buku (Hendrawan, 2019) *knowledge management* atau manajemen pengetahuan bisa diterjemahkan jadi runtunan pendekatan relevan dan teratur dalam mengendalikan pengetahuan, mulai dari penataan, penggolongan atau pemetaan, penerapan, transfer, persebaran, pembinaan, sampai ulasan.

Dalam riset ini menggunakan tiga indikator *knowledge management* yaitu: pengetahuan pribadi, prosedur kerja, dan teknologi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada situasi manajemen sumber daya manusia tidak dapat terlepas dari sikap atau karakter seseorang yang menunjukkan bahwa ia patuh dan setia mengikuti kerentuan organisasi dan kebiasaan sosial yang terdapat dalam ataupun luar organisasi serta berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Menurut buku (Ajabar, 2020) disiplin kerja berkaitan erat dengan kegiatan manajemen yang terhubung dengan standar kerja yang harus diperoleh oleh suatu organisasi dalam mengelola target secara efektif dan efisien.

Dalam penelitian ini menggunakan tiga indikator disiplin kerja yaitu : mematuhi peraturan yang ada, mematuhi dan melaksanakan tugas, tepat waktu saat masuk dan pulang kerja.

Kinerja Pegawai

Menurut buku (Fauzi et al., 2020) kinerja atau *performance* adalah prestasi yang di peroleh seorang karyawan setiap selesai mengerjakan tugasnya, dimana ia dapat menggunakan ilmu

pengetahuan, bagi pekerja yang berbasis kompetensi, kinerjanya dinilai dari segi sikap, keterampilan dan kemampuan dalam setiap menjalankan tugasnya. Kinerja yaitu salah satu diantaranya bab vital yang wajib dicermati di lingkup perusahaan guna mencapai kesepakatan yang sudah disepakati.

Pada penelitian ini, menggunakan 4 indikator kinerja karyawan yaitu : kualitas kerja, kerja sama, inisiatif, kualitas pribadi.

METODE

Metode riset yang dipergunakan guna melaksanakan riset ini ialah dengan memakai metode kuantitatif. Populasi didalam riset ini adalah anggota *security* PT. Tri Tunggal Putra dengan jumlah 724 pegawai *security*. Untuk sampel yang mengisi kuisisioner pada PT. Tri Tunggal Putra sebanyak 66 pegawai *security*. Metode pemungutan sampel dalam riset ini adalah *probabilistic sampling* (sampling acak sederhana). Sampling probabilistik ialah teknik pengambilan sampel yang menyamakan kemungkinan setiap anggota populasi akan terpilih sebagai anggota sampel. Perolehan data didapatkan dari kuisisioner metode survei melalui angket, dimana berisi beberapa pertanyaan terkait dengan penelitian. Metode kajian data riset ini adalah dengan memakai metode *PLS (Partial Least Square)* dengan SmartPLS.

HASIL

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1.
Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Values)

	Factor Loading (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
X1.1 <- KNOWLEDGE MANAGEMENT (X1)	0,374258	0,371311	0,022607	0,022607	16,555289
X1.2 <- KNOWLEDGE MANAGEMENT (X1)	0,397625	0,397565	0,028709	0,028709	13,850208
X1.3 <- KNOWLEDGE MANAGEMENT (X1)	0,340049	0,342223	0,027953	0,027953	12,165072
X2.1 <- DISIPLIN KERJA (X2)	0,367489	0,366871	0,034578	0,034578	10,627750
X2.2 <- DISIPLIN KERJA (X2)	0,299606	0,301185	0,044405	0,044405	6,747169
X2.3 <- DISIPLIN KERJA (X2)	0,504484	0,505425	0,052969	0,052969	9,524089
Y1 <- KINERJA PEGAWAI (Y)	0,317746	0,316789	0,023261	0,023261	13,659964
Y2 <- KINERJA PEGAWAI (Y)	0,273058	0,274632	0,021293	0,021293	12,823825
Y3 <- KINERJA PEGAWAI (Y)	0,301041	0,299118	0,023091	0,023091	13,037079
Y.4 <- KINERJA PEGAWAI (Y)	0,283116	0,284268	0,018926	0,018926	14,959393

Sumber : Data diolah

Menurut tabel *outer loading* tersebut, semua indeks yang tercermin dari variabel *knowledge management* (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) menunjukkan aspek *loading* (sampel asli) melebihi dari 0,50 dan/atau relevan (nilai *T-statistic* lebih besar dari $Z \alpha = 0,05$ (5%) = nilai 1,96, sehingga estimasi untuk seluruh indeks memadati legalitas memusat atau baik.

Tabel 2.
Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability, dan R-Square

	AVE	Composite Reliability	R-Square
DISIPLIN KERJA (X2)	0,722261	0,886338	
KINERJA PEGAWAI (Y)	0,727506	0,914204	0,536200
KNOWLEDGE MANAGEMENT (X1)	0,806708	0,925982	

Sumber : Data diolah

Pada tabel 2. Ukuran macam selanjutnya ialah *mean-variance-extracted value (AVE)*, yang menggambarkan besarnya model indeks yang ada di variabel laten. Nilai *AVE* memusat lebih besar mulai 0,5 memberitahukan legalitas yang baik untuk variabel laten. Untuk varian indeks reflektif, hal ini dapat dilihat pada nilai *extract mean variance (AVE)* untuk setiap konstruk (variabel). Varian yang baik diperlukan ketika nilai *AVE* per konstruk lebih besar dari 0,5. Reaksi pengecekan *AVE* variabel *knowledge management (X1)* 0,806708, variabel disiplin kerja (X2) 0,722261, serta kinerja pegawai (Y) 0,727506 menunjukkan bahwa nilai ketiga variabel itu semuanya bertambah besar dari 0,5 yaitu H. Semua variabel dalam riset ini dapat dibilang memiliki efikasi yang baik. Selanjutnya menggunakan reliabilitas struktural diukur dengan skor reliabilitas komposit, dan ketika skor reliabilitas komposit di atas 0,70, struktur tersebut reliabel dan indikator dianggap konsisten ketika menghitung variabel latennya. Reaksi uji reliabilitas komprehensif menetapkan variabel *knowledge management (X1)* sejumlah 0,925982, variabel disiplin kerja (X2) sejumlah 0,886338, dan kinerja pegawai (Y) sejumlah 0,914204. Oleh karena skor reliabilitas keseluruhan ketiga variabel tersebut diatas 0,70 maka bisa dibilang seluruh variabel yang ada dalam riset ini konkret.

Nilai $R^2 = 0,536200$. Kondisi ini bisa ditafsirkan bahwa model sanggup mengartikan fenomena Kinerja Pegawai yang dipengaruhi oleh variabel bebas diantaranya *knowledge management* dan disiplin kerja dengan varian sebesar 53,62%, sementara sisannya sebesar 46,38% diterangkan oleh variabel lain diluar riset ini (selain *knowledge management* dan disiplin kerja).

Pengujian Hipotesis

Tabel 3.
Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

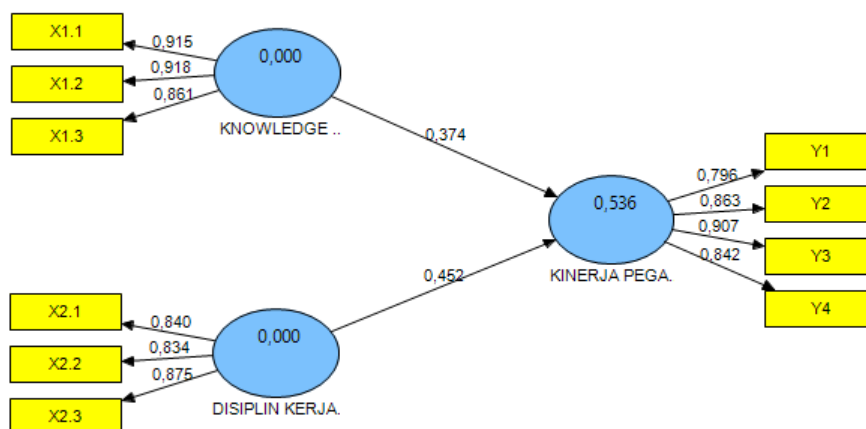
	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STERR)	P Values
KNOWLEDGE					
MANAGEMENT (X1) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0,373783	0,365721	0,096973	3,854527	0,000
DISIPLIN KERJA (X2) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0,451994	0,471399	0,082346	5,488937	0,000

Sumber : Data diolah

Jelas dari tabel diatas bisa disimpulkan bahwa hipotesis yang dikemukakan :

Hipotesis 1 : Variabel *Knowledge Management* berimbas positif pada Kinerja Pegawai **dapat diterima**, dengan *path coefficients* 0,373783, dan nilai *T-statistic* 3,854527 > 1,96 (dari nilai tabel $Z\alpha = 0,05$) atau P-Value 0,000 < 0,05, dengan oleh **Signifikan** (positif).

Hipotesis 2 : Variabel Disiplin Kerja berimbas positif pada Kinerja Pegawai **dapat diterima**, dengan *path coefficients* 0,451994, dan nilai *T-statistic* 5,488937 > 1,96 (dari nilai tabel $Z\alpha = 0,05$) atau P-Value 0,004 < 0,05, oleh reaksi **Signifikan** (positif).



Gambar 1.
Output PLS

Pembahasan

Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Pegawai

Menurut penelitian yang sudah dilaksanakan ditemukan hasil variabel *knowledge management* berimbas positif dan signifikan atas kinerja pegawai pada PT. Tri Tunggal Putra dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0,373783, dan nilai *T-statistic* sebesar 3,854527 > 1,96 (dari nilai tabel $Z_{\alpha} = 0,5$) atau *P-values* sebesar 0,000 < 0,05, maka hasilnya signifikan (positif). Hal ini berarti dengan memiliki *knowledge management* yang baik maka dapat meningkatkan dan membuat kinerja pegawai semakin baik dan mencapai hasil yang optimal untuk keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Penjelasan ini searah dengan studi yang dilaksanakan oleh Endrokles, dkk (2018), bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan atas kinerja pegawai. Artinya dengan memiliki *knowledge management* yang baik berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai karena dengan *knowledge management* pegawai mampu bekerja dengan lebih baik lagi guna menggapai sebuah tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut pengkajian yang dilaksanakan, hasil variabel disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai PT. Tunggal putra tiga orang bisa diterima oleh koefisien jalur 0,451994 dengan nilai *t-statistic* 5,488937 > 1,96 (dari tabel $Z_{\alpha} = 0,5$) atau nilai *P-value* 0,000 < 0,05, hasilnya signifikan (positif). Maknanya saat pegawai mempunyai disiplin kerja yang baik dalam bekerja oleh sebab itu kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan ditingkatkan lagi, mencapai hasil yang terbaik bagi perusahaan untuk berhasil mencapai tujuannya.

Hal ini searah dengan riset yang dikerjakan Syafrina (2017), yang mendapatkan hasil riset maka disiplin kerja berdampak relevan atas kinerja pegawai. Dapat ditarik kesimpulan ketika disiplin kerja yang dilaksanakan pegawai semakin baik, oleh sebab itu kinerja yang dihasilkannya bertambah baik jua, begitu pula sebaliknya ketika kinerja pegawai bertambah baik, maka disiplin kerja yang dihasilkannya juga bertambah baik. Kinerja pegawai yang meningkat akan berdampak juga terhadap tujuan yang ingin dicapai sebuah perusahaan.

SIMPULAN

Menurut reaksi pemeriksaan memakai kajian PLS guna memeriksa pengaruh *knowledge management* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Tri Tunggal Putra dapat diambil kesimpulan bahwa pada riset ini (1) *Knowledge management* bisa memberikan sumbangsih yang amat berharga dalam kaitannya dengan kinerja pegawai pada PT. Tri Tunggal Putra. Hal ini menandakan ketika *knowledge management* yang dikuasai oleh pegawai semakin baik, maka kinerja yang dihasilkan juga semakin baik. (2) Disiplin kerja mampu memberikan kontribusi yang baik terhadap PT. Tri Tunggal Putra. Hal ini menandakan ketika disiplin kerja yang dilakukan pegawai semakin baik, maka kinerja yang dihasilkannya juga semakin baik.

Adapun arahan yang dapat diberikan sebagai bakal masukan dalam menentukan keputusan yaitu, guna meningkatkan *knowledge management* di PT. Tri Tunggal Putra dapat dilakukan melalui peningkatan *knowledge management* melalui perencanaan dan sosialisasi instruksi kerja yang dapat dimengerti oleh segenap pegawai sampai mereka mengetahui tupoksi dan kewajibannya masing-masing. Untuk meningkatkan disiplin kerja di PT. Tri Tunggal Putra dapat dilakukan melalui peningkatan kedisiplinan waktu dengan memperhatikan ketepatan waktu masuk dan pulang kerja sehingga mereka dapat menghargai waktu. Karena kedisiplinan waktu adalah sikap profesional pegawai terhadap tanggung jawab di tempat bekerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di PT. Tri Tunggal Putra dapat dilakukan dengan cara mengadakan program yang dinilai mampu untuk menyalurkan inisiatif pegawai seperti *Workshop* dan *Forum Group Discussion* (FGD).

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020.
- Ajie, Pribadi Wicaksono. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Wates Kabupaten Kulon Progo." Universitas Mercu Buana Yogyakarta, 2020. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/10874>.
- Aradian, Noni. "Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB." *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik* 4, no. 2 (2019): 119–32. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jepa/article/view/597>.
- Bangalino, Graselsya Febri Arung, Nurwidianto, and Louis Soemadi Bopeng. "Pengaruh Knowledge Management, Technology Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari)." *Cakrawala Management Business Journal* 2, no. 1 (2019): 292–308. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v2i1.20>.
- Fauzi, Akhmad, and Rusdi Hidayat. *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press, 2020.
- Firmansyah, Deri, and Dede. "Teknik Pengambilan Sampel Umum Dalam Metodologi Penelitian: Literature Review." *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)* 1, no. 2 (2022): 85–114. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>.
- Fitriani, Dewi, Nurlaela, and Dirarini Sudarwadi. "Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Manokwari." *Cakrawala Management Business Journal* 1, no. 1 (2019): 119–33. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8>.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Andi Offset, 2010.
- Hendrawan, Muhammad Rosyihan. *Manajemen Konsep Dan Praktik Berpengetahuan Pada Organisasi Pembelajaran*. Malang: UB Press, 2019.
- Hendrawan, Muhammad Rosyihan. *Manajemen Konsep Dan Praktik Berpengetahuan Pada Organisasi Pembelajaran*. Malang: UB Press, 2019.
- Janawati, Janawati, and Jauhar Arifin. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Laboratorium Pengujian PT. Adaro Indonesia Site Wara KM 67 Dan Kelanis KM 0." *Jurnal Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis (JAPB)* 5, no. 1 (2022): 15–25.
- Monson, E., R. Runtuwene, and W. Rumawas. "Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mayapada Kcu Mega Mas Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis* 6, no. 001 (2018): 269329. <https://doi.org/10.35797/jab.v6.i001.%25p>.
- Nurherdiansyah, Mokhammad. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Produksi PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Persero Bandung)." Universitas Pasundan, 2019. <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/41654%0A>.
- Ratna Fitriani, Muhyadi. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Favehotel Malioboro Yogyakarta." *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)* 7, no. 3 (2018): 273–81. <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/adp-s1/article/view/12818>.
- Riyanti, Evi, and Yansahrita. "Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur." *Jurnal Signaling STMik Pringsewu* 8, no. 1 (2019): 48–54. <https://www.ojs.stmikpringsewu.ac.id/index.php/signaling/article/view/807>.

- Sukarno, Gendut, and Kustini Kustini. "Pemicu Kinerja Karyawan Perbankan Melalui Penguatan Knowledge Management Dan Budaya Kerja." *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia* 1, no. 4 (2018): 462–72. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v1i4.51>.
- Syafrina, Nova. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru." *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review* 4, no. 8 (2017): 1–12. <https://doi.org/10.36975/jeb.v8i4.5>.