



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph1511>

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN
DI PUSKESMAS SULAWESI SELATAN**

^KAsma Nilam Sari¹, A. Mansur Sulolipu², Nurul Ulfa Mutthalib³

^{1,3}Epidemiologi Ilmu Kesehatan Masyarakat, FKM, UMI

²Promosi Kesehatan Masyarakat, Ilmu Kesehatan Masyarakat, FKM, UMI

Email Penulis Korespondensi (^K): asmanilamsari1998@gmail.com,

asmaniilamsari1998@gmail.com¹, amsulolipu@gmail.com², nurul.ulfah@gmail.com³

ABSTRAK

Knowledge management didefinisikan sebagai cara yang digunakan oleh organisasi untuk menangkap, mentransfer. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh knowledge management terhadap kinerja tenaga kesehatan di puskesmas Sulawesi Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian eksperimen. Total populasi 60 responden dan sampel 30 responden sebagai kelompok intervensi dan 30 sebagai kelompok kontrol. Pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Analisis data menggunakan univariat untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan karakteristik variabel, analisis bivariat menggunakan uji t test. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh knowledge management terhadap perencanaan kelompok intervensi $p=0.000<0.05$ dan kelompok kontrol $p=0.000<0.05$, pelaksanaan dan pergerakan kelompok intervensi $p=0.000<0.05$ dan kelompok kontrol $p=0.000<0.05$, pengawasan, pengendalian dan penilaian kelompok intervensi $p=0.000<0.05$ dan kelompok kontrol $p=0.000<0.05$ pada kinerja tenaga kesehatan di puskesmas Sulawesi Selatan. Diharapkan bagi tenaga kesehatan yang telah mengikuti pelatihan lebih meningkatkan kinerja manajemen puskesmas (P1, P2 dan P3) dengan mengimplementasikan knowledge management dan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja kesehatan yang dalam pelaksanaannya bisa berjalan dengan optimal sehingga mencapai tujuan yang direncanakan.

Kata kunci: Perencanaan; pelaksanaan; penilaian; *knowledge management*; kolaborasi

PUBLISHED BY :

Pusat Kajian dan
Pengelola Jurnal Fakultas Kesehatan
Masyarakat UMI

Address :

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)
Makassar, Sulawesi Selatan.

Email:

jurnal.woph@umi.ac.id

Article history :

Received : 8 Agustus 2020

Received in revised form : 30 November 2020

Accepted : 7 Desember 2020

Available online : 28 Februari 2021

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRACT

Knowledge Management defined as the means by which organizations capture, transfer, create and utilize their intellectual assets has emerged as a senior management strategy in the commercial sector. This study aims to see the effect of management knowledge on the performance of health workers in Puskesmas South Sulawesi. This type of research uses quantitative research with a cross sectional study design. Total population of 60 respondents and a sample of 30 respondents as the intervention group and 30 as the control group. Sampling using saturated sampling method. Data analysis using univariate to describe the respondent's factors and variables, bivariate analysis using the t test. The results showed that there was an influence of Knowledge Management influence on the intervention planning $p = 0.000 < 0.05$ and the control group $p = 0.000 < 0.05$, the implementation and movement of the intervention group $p = 0.000 < 0.05$ and the control group $p = 0.000 < 0.05$, supervision, control and intervention sample $p = 0.000 < 0.05$ and the control group $p = 0.000 < 0.05$ on the performance of health workers at the health center in South Sulawesi. It is hoped that health workers who have attended training will further improve the performance of health center management (P1, P2 and P3) by implementing Knowledge Management and can have a positive effect on health performance which in its implementation can run optimally. So as to achieve the planned goals.

Keywords : Planning; implementation; assessment; knowledge management; collaboration

PENDAHULUAN

Seiring dengan adanya globalisasi, dunia bisnis modern saat ini telah memasuki era yang disebut pos industrial atau *information age*. Era yang ditandai dengan perubahan paradigma dari pekerjaan yang hanya mengandalkan fisik semata sebagai basis kerja menjadi pekerjaan yang berbasis pengetahuan (*knowledge work*).¹ Pandangan berbasis pengetahuan menunjukkan bahwa fondasi kinerja organisasi terletak pada kemampuannya untuk menghasilkan, menggabungkan, menggabungkan kembali, dan mengeksploitasi pengetahuan perspektif ini menyoroti pengetahuan sebagai sumber daya paling signifikan.

Knowledge management sebuah motivasi yang berorientasi pada pengetahuan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.² *Knowledge management* merupakan suatu proses pengumpulan, penyusunan, penyimpanan dan pengaksesan informasi dengan tujuan untuk menciptakan nilai dalam bisnis dengan menjadikan organisasi tersebut unggul dan memiliki daya saing.³ *Knowledge management* adalah bagaimana mengeksplor *knowledge* yang ada pada tiap-tiap individu yang nilainya berbeda-beda. Penerapan *knowledge management* dapat memberikan manfaat bagi kinerja suatu organisasi, diperkuat dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya mendapatkan hasil bahwa *knowledge management* melalui prosedur kerja, dan personal *knowledge* yang bersinergi memberi pengaruh yang baik bagi kinerja tenaga kesehatan. Maka dari itu *knowledge management* memiliki peran yang sangat penting bagi kinerja tenaga kesehatan.²

Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya guna mencapai suatu organisasi. Kinerja merupakan gambaran tingkat suatu pelaksanaan program dalam usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁴ Kinerja tenaga kesehatan sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan bermutu tinggi. Melalui kinerja tenaga kesehatan, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan.⁵

Tenaga kesehatan menurut Undang-Undang nomor 67 tahun 2019 Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta meiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.⁶ Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 43 tahun 2019 Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya.⁷

Pada tahun 2018, tercatat sebanyak 428.773 SDM kesehatan puskesmas di Indonesia adapun pengelompokan SDM kesehatan puskesmas sebanyak 21.197 dokter umum, 7.691 dokter gigi, 147.388 perawat, 182.655 bidan, 15.216 farmasi, 18.257 kesehatan masyarakat, 13.234 tenaga gizi, 12.414 kesehatan lingkungan, 10.721 teknik laboratorium medik dan 62.286 tenaga penunjang kesehatan.⁸

Dari hasil pengumpulan data di 24 Kabupaten/Kota jumlah puskesmas pada tahun 2018 sebanyak 458 unit terbagi atas 2 klasifikasi yaitu rawat inap sebanyak 269 dan non inap 189.⁵ Pada tahun 2016, tercatat 27.299 orang (pegawai kesehatan) dengan proporsi tenaga kesehatan yang terbesar adalah perawat 109.52% (9.136), bidan 44.51% (3.713 orang), kemudian medis sebesar 35.89% (3.581 orang).⁹

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja tenaga kesehatan di puskesmas Sulawesi Selatan.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dan dengan *quasy experiment*. Lokasi dalam penelitian ini adalah puskesmas di Sulawesi Selatan yang telah mengikuti pelatihan manajemen puskesmas di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Makassar tahun 2019. Rentang waktu dalam melakukan penelitian ini pada bulan Februari-April 2020. Populasi adalah seluruh peserta pelatihan manajemen puskesmas se-Sulawesi Selatan yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan menggunakan metode sampling jenuh, ada dua gelombang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah gelombang I dengan jumlah 30 orang sebagai kelompok intervensi dan gelombang II dengan jumlah 30 orang sebagai kelompok kontrol. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara kuesioner (*google form*), wawancara melalui telepon dan dokumentasi.

Sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian dengan menggunakan kuesioner, dan juga data sekunder yang diperoleh dari pihak lain yang menyangkut obyek penelitian (eksternal) yaitu melalui Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis univariat dan analisis bivariat. Data yang telah diolah dan dianalisis lebih lanjut disajikan dalam bentuk table disertai narasi atau penjelasan.

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Jenis Kelamin Kelompok Intervensi Tenaga Kesehatan di Puskesmas Sulawesi Selatan

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	13	43.3
Perempuan	17	56.7
Total	30	100

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden kelompok intervensi berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 responden (56.7%) sedangkan responden sedikit adalah laki-laki sebanyak 13 responden (43.3%).

Tabel 2. Jenis Kelamin Kelompok Kontrol Tenaga Kesehatan di Puskesmas Sulawesi Selatan

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	16	53.3
Perempuan	14	47.7
Total	100	100

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden kelompok kontrol berjenis kelamin laki-laki sebanyak 16 responden (53.3%) sedangkan responden paling sedikit adalah perempuan sebanyak 14 responden (46.7%).

Tabel 3. Jabatan Kelompok Intervensi Tenaga Kesehatan di Puskesmas Sulawesi Selatan

Jabatan	Jumlah	Presentase
Kepala puskesmas	15	50
KTU	15	50
Total	30	100

Tabel 3 menunjukkan bahwa kelompok intervensi sebanyak 15 responden (50%) dengan jabatan kepala puskesmas dan sebanyak 15 responden (50%) dengan jabatan KTU.

Tabel 4. Jabatan Kelompok Kontrol Tenaga Kesehatan di Puskesmas Sulawesi Selatan

Jabatan	Jumlah	Presentase
Kepala puskesmas	16	53.2
KTU	13	43.3
Perawat	1	3.3
Total	30	100

Tabel 4 menunjukkan bahwa kelompok kontrol sebanyak 16 responden (53.2%) dengan jabatan kepala puskesmas sebanyak 13 responden (43.3%) dengan jabatan KTU dan 1 responden (3.3%) dengan jabatan perawat.

Tabel 5. Profesi/Pendidikan kelompok Intervensi Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Sulawesi Selatan

Profesi/Pendidikan	Jumlah	Presentase
Dokter	3	10.0
Dokter Gigi	4	13.3
Perawat	8	26.7
Bidan	2	6.7
SKM	12	40.0
Lainnya	1	3.3
Total	30	100

Tabel 5 menunjukkan bahwa kelompok intervensi sebanyak 12 responden (40.0%) dengan profesi/pendidikan SKM, sedangkan profesi/pendidikan perawat sebanyak 8 responden (26.7%), responden dengan profesi/pendidikan dokter gigi sebanyak 4 responden (13.3%), Dokter sebanyak 3 responden (10.0%), bidan sebanyak 2 responden (6.7%), dan lainnya (M.kes) sebanyak 1 responden (3.3%).

Tabel 6. Profesi/Pendidikan kelompok Kontrol Tenaga Kesehatan di Puskesmas Sulawesi Selatan

Profesi/Pendidikan	Jumlah	Presentase
Dokter	3	10.0
Perawat	8	26.7
Bidan	3	10.0
Farmasi	1	3.3
SKM	15	50.0
Lainnya	30	100

Table 6 menunjukkan bahwa kelompok kontrol sebanyak 15 responden (50.0%) dengan profesi/pendidikan SKM, sedangkan profesi/pendidikan perawat sebanyak 8 responden (26.7%), responden dengan profesi/pendidikan dokter sebanyak 3 responden (10.0%), Bidan sebanyak 3 responden (10.0%), dan farmasi sebanyak 1 responden (3.3%).

Tabel 7. Umur Kelompok Intervensi Tenaga Kesehatan di Puskesmas Sulawesi Selatan

Umur	Jumlah	Presetase
30-39	10	33.3
40-49	15	26.7
50-59	5	16.7
Total	30	100

Tabel 7 menunjukan bahwa sebagian besar kelompok intervensi responden berumur 40 sampai 49 tahun sebanyak 15 responden (50.0%), responden dengan umur 30 sampai 39 tahun sebanyak 10 responden (33.3%), sedangkan yang paling sedikit adalah responden dengan umur 50 sampai 59 tahun sebanyak 5 responden (16.7%).

Tabel 8. Umur Kelompok Kontrol Tenaga Kesehatan di Puskesmas Sulawesi Selatan

Umur	Jumlah	Persentase
30-39	8	26.7
40-49	12	40.0
50-59	10	33.3
Total	30	100

Tabel 8 menunjukkan bahwa sebagian besar kelompok kontrol responden berumur 40 sampai 49 tahun sebanyak 12 responden (40.0%), responden dengan umur 50 sampai 59 tahun sebanyak 10 responden (33.3%), sedangkan responden dengan umur 30 sampai 39 tahun sebanyak 8 responden (26.7%).

Analisis bivariat

Tabel 9. Pengaruh KM terhadap Kinerja Mp (Perencanaan) pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Sulawesi Selatan

Variabel	T	Sig	Ket
Intervensi	15.840	0.000	Signifikan
Kontrol	19.164	0.000	Signifikan

Table 9 variable independent kelompok intervensi *knowledge management* didapat T_{hitung} =15.480 dan signya 0.000 sedangkan kelompok kontrol di dapat T_{hitung} =19.164 dan signya 0.000.

Tabel 10. Pengaruh KM terhadap Kinerja Mp P2 pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Sulawesi Selatan

Variabel	T	Sig	Ket
Intervensi	8.216	0.000	Signifikan
Kontrol	9.535	0.000	Signifikan

Berdasarkan tabel 5, 21 variable independent kelompok intervensi (*knowledge management*) di dapat T_{hitung} =8.216 dan signya 0.000 sedangkan kelompok kontrol di dapat T_{hitung} =9.535 dan signya 0.000.

Tabel 11. Pengaruh KM terhadap Kinerja MP (P3) pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Sulawesi Selatan

Variabel	T	Sig	Ket
Intervensi	11.781	0.000	Signifikan
Kontrol	16.631	0.000	Signifikan

Berdasarkan table 11 variable independent kelompok intervensi (*knowledge management*) di dapat T_{hitung} =11.781 dan signya 0.000 sedangkan kelompok kontrol di dapat T_{hitung} =16.631 dan signya 0.000.

PEMBAHASAN

Knowledge management dapat membantu organisasi mencapai tujuan dan visinya. Hal tersebut berhubungan dengan kinerja karyawan. Karyawan adalah penggerak utama sebuah perusahaan, sehingga ketika kinerja karyawan baik maka kinerja organisasi pun juga baik dan begitu sebaliknya, di dalam kinerja pun terdapat pengetahuan sebagai kemampuan yang dipenuhi. Maka dari itu, perusahaan perlu mengetahui sejauh mana *knowledge management* berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.¹⁰

Perencanaan adalah suatu proses kegiatan yang berurutan dan harus dilakukan untuk mengatasi permasalahan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan memanfaatkan sumberdaya yang tersedia secara efektif dan efisien.¹¹

Dari hasil analisa data dengan menggunakan uji statistik *paired sample test* antara variabel *knowledge management (socialization, eksternalization, combination and internalization)* terhadap variabel kinerja manajemen puskesmas P1. Pada kelompok intervensi dapat dilihat dari output bahwa sig: 0.000. Hal ini berarti bahwa probabilitas kurang dari 0.05. Hasil tersebut memberikan makna bahwa hipotesis alternatif diterima yang berarti bahwa ada pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja manajemen puskesmas. Pada kelompok kontrol dapat dilihat dari output bahwa sig: 0.000. Hal ini berarti bahwa probabilitas kurang dari 0.05. Hasil tersebut memberikan makna bahwa hipotesis alternatif diterima yang berarti bahwa ada pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja manajemen puskesmas.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dinsih Nanselintah tahun 2017 yang menyatakan bahwa *knowledge management* terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan signifikan diperoleh nilai Sig. sebesar 0.000 dengan nilai koefisien beta 0.692. Nilai Sig 0.000 < 0.05 mengindikasikan bahwa H1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi manajemen pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Besarnya pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan yaitu 0.692.¹² *Knowledge* adalah aset berharga yang membantu pengambilan keputusan. Dalam hal ini, keputusan tentu bisa sifatnya strategik, taktis ataupun operasional, sehingga kebutuhan akan pengetahuan adalah kontekstual sesuai tujuannya. Pritania tahun 2017 menegaskan *knowledge management* memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan, *knowledge management* merupakan sebuah proses yang berfokus pada bagaimana pengetahuan dapat diatur dan digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.¹³

Pelaksanaan merupakan fungsi pergerakan semua kegiatan program untuk mencapai program untuk mencapai tujuan.¹¹ Dari hasil analisa data dengan menggunakan uji statistik *paired sample test* antara variabel *knowledge management (socialization, eksternalization, combination and internalization)* terhadap variabel kinerja manajemen puskesmas P2. Pada kelompok intervensi dapat dilihat dari output bahwa sig: 0.000. Hal ini berarti bahwa probabilitas kurang dari 0.05. Hasil tersebut memberikan makna bahwa hipotesis alternatif diterima yang berarti bahwa ada pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja manajemen puskesmas. Pada kelompok kontrol dapat dilihat dari output bahwa sig: 0.000. Hal ini berarti bahwa probabilitas kurang dari 0.05. Hasil tersebut memberikan makna bahwa hipotesis alternatif diterima yang berarti bahwa ada pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja manajemen puskesmas.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rofianty tahun 2015 yang menyatakan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi *knowledge management* maka akan meningkatkan kinerja

karyawan.¹⁴ Penelitian yang dilakukan Falaq Nur Sahas tahun 2017 menyatakan *knowledge management* adalah serangkaian pelaksanaan dalam penciptakan, penangkapan, pentransferan dan pengaksesan pengetahuan dari informasi yang tepat ketika kebutuhan untuk membuat keputusan yang lebih baik, bertindak dengan tepat, serta memberikan hasil yang memuaskan.³ penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sendow *et.al* tahun 2016 yang menyatakan bahwa *knowledge management* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulut GoManado, dan pengaruhnya adalah positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas dari X1 terhadap Y adalah < 0.05 .¹⁵ Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Malik Fadlil tahun 2019 yang menyatakan bahwa *knowledge management* dapat diperoleh melalui tahapan atau proses, dengan mengikuti berbagai macam pelatihan, baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi atau mencari informasi. *Knowledge management* berpengaruh secara signifikan terhadap *employee performance*. Melalui *knowledge management* akan teridentifikasi pengetahuan-pengetahuan yang dimiliki sebuah organisasi untuk meningkatkan *employee performance*.¹⁶

Pengawasan, pengendalian, dan penilaian bertujuan untuk menjamin bahwa semua kegiatan dan program serta fungsi puskesmas yang sedang berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.⁷ Dari hasil analisa data dengan menggunakan uji statistik *paired sample test* antara variabel *knowledge management* terhadap variabel kinerja manajemen puskesmas P3. Pada kelompok intervensi dapat dilihat dari output bahwa sig: 0.000. Hal ini berarti bahwa probabilitas kurang dari 0.05. Hasil tersebut memberikan makna bahwa hipotesis alternatif diterima yang berarti bahwa ada pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja manajemen puskesmas. Pada kelompok kontrol dapat dilihat dari output bahwa sig: 0.000. Hal ini berarti bahwa probabilitas kurang dari 0.05. Hasil tersebut memberikan makna bahwa hipotesis alternatif diterima yang berarti bahwa ada pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja manajemen puskesmas.

Penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan bahwa Monsow *et.al* tahun 2018 *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, makin tinggi *knowledge management* maka makin tinggi kinerja karyawan.¹⁷ *Knowledge management* sebagai pengelolaan dari pengetahuan organisasi dan aset intelektual yang dapat meningkatkan rentang karakteristik kinerja organisasi dan nilai tambah dengan memungkinkan suatu perusahaan untuk bertindak lebih cerdas. Penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan Nisa dan Astuti tahun 2016 menyatakan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹⁸ Manajemen pengetahuan berperan sebagai salah satu strategi perusahaan untuk mengembangkan karyawan, organisasi yang menerapkan manajemen pengetahuan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja tenaga kesehatan puskesmas di Sulawesi Selatan tahun 2020 maka ditarik kesimpulan adanya pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja manajemen puskesmas P1, P2 dan P3.

Diharapkan bagi tenaga kesehatan yang telah mengikuti pelatihan manajemen puskesmas (perencanaan, pelaksanaan dan pergerakan pengawasan, pengendalian dan penilaian) dengan mengimplementasikan *knowledge management* dan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja kesehatan yang dalam pelaksanaannya bisa berjalan dengan optimal sehingga mencapai tujuan yang direncanakan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Panungkelan WM. Pengaruh Knowledge Management dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Bank Sulutgo Cabang Utama Manado. J Adm Bisnis. 2020;1(1):37-45.
2. Pratama. Analisis Pengaruh Knowledge Managemen terhadap Kinerja Katyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam. 2019;(February):1-9. doi:1037//0033-2909.I26.1.78
3. Sahas A, Falah N. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk). J Adm Bisnis. 2017;50(4):192-198.
4. Putri AR. Raden Intan Lampung 1440 H / 2019 M. Published online 2019.
5. Usman. Analisis Kinrja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Lapadde Kota Parepare Performance Analysis of Health Community in Health Centers Lapadde Parepare City. J Mkmi. 2016;12(1):21-28.
6. PP RI. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 67 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Tenaga Kesehatan. 2019;(006059).
7. 02. No Titbyle. PMK RI Nomor 43 Tahun 2019. 2019;(February):1-9. doi:1037//0033-2909.I26.1.78
8. Kementerian kesehatan Republik Indonesia. Data dan Informasi profil Kesehatan Indonesia 2018. Published online 2018.
9. Kemenkes RI. Data Dasar Puskesmas. J Chem Inf Model. 2013;53(9):1689-1699. doi:10.1017/CBO9781107415324.004
10. Nurpratama MR. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur. UnairAcId. 2016;5 nomor 3:1-19.
11. Laihad F, Sari JFK, Woelandaroe RD, et al. Buku Panduan Perencanaan Tingkat Puskesmas Terpadu. Published online 2015:1-68.
12. Dinsih. Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan: Variabel Kualitas Kehidupan Kerja sebagai Mediasi pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kantor Pos Solo 57100. Вестник Росздравнадзора. 2017;4:9-15.
13. Pritania ND. Pengaruh knowledge management dan skil serta attitude terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (SKK BRI) Kota Samarinda. J Penelit skrispsi Manaj Fak Ekon dan bisnis 2017. 2017;(2):1-21.
14. Try R, Angga N, Mulyanto D. Pengaruh Knowledge Management Te rhadap Inovasi, Implementasi Strategi dan Kinerja Organisasi (Studi Pada RS Lavalette Malang). J Ekon Bisnis. 2015;1:14-21.
15. Sari VN, Sari MW, Apriyan J. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang. JIM UPB (Jurnal Ilm Manaj Univ Puter Batam). 2019;7(1):99. doi:10.33884/jimupb.v7i1.896
16. Suyuti H. Pengaruh Knowledge Management terhadap Employee Performance.; 2019.

17. Monsow E, Runtuwene R, Rumawas W. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mayapada Kcu Mega Mas Manado. *J Adm Bisnis*. 2018;6(001):269329. doi:10.35797/jab.6.001.2018.18955.
18. Nisa RC, Astuti ES, Prasetya A. Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). *J Adm Bisnis*. 2016;32(2):141-148.