



## ANALISIS DIMENSI KNOWLEDGE WORKER DALAM MENINGKATKAN KNOWLEDGE MANAGEMENT PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KERINCI

Ferry Siswadhi<sup>1</sup>, Mauledy Ahmad<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci<sup>1,2</sup>  
fsiswadhi@stie-sak.ac.id<sup>1</sup>, mauledyahmad67@gmail.com<sup>2</sup>

### Info Artikel :

Diterima : 12 Desember 2021

Ditetujui : 16 Desember 2021

Dipublikasikan : 29 Desember 2021

### ABSTRAK

**Kata Kunci:**  
knowledge  
worker,  
Knowledge  
management,  
Symbolic-  
Analytic,  
Social Skill  
and Cilent  
Relationship  
dan Intrinsic  
Nature

Knowledge management merupakan Pendekatan yang bertumpu pada pemahaman tugas organisasi, yaitu memahami dengan baik bagaimana dan kapan penciptaan pengetahuan harus didukung, bagaimana menggunakan akumulasi pengetahuan yang sudah tercipta sehingga bisa dibuat lebih produktif. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dimensi knowledge worker dan Knowledge management serta menjelaskan pengaruh knowledge worker terhadap Knowledge management dan menjelaskan pengaruh dimensi knowledge worker terhadap Knowledge management melalui knowledge worker pada Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Dimensi kewirausahaan yang digunakan pada penelitian ini adalah Symbolic-Analytic, Social Skill and Cilent Relationship dan Intrinsic Nature. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Desain penelitian yang digunakan yaitu korelasional sehingga metode penelitian yang digunakan yaitu dengan menggunakan kuesioner. Tengggunakan AMOS sebagai alat analisis dengan teknik Structural Equations Modelling (SEM).

### ABSTRACT

**Keywords:**  
Knowledge  
worker,  
Knowledge  
management,  
Symbolic-  
Analytic,  
Social Skill  
and Patient  
Relationship  
and Intrinsic  
Nature

Knowledge management is an approach that relies on understanding organizational tasks, namely understanding well how and when knowledge creation must be supported, how to use the accumulated knowledge that has been created so that it can be made more productive. This study aims to describe the dimensions of knowledge work and knowledge management as well as explain the influence of knowledge workers on knowledge management and explain the effect of the dimensions of knowledge workers on knowledge management through knowledge workers in employees at the Regional Secretariat of Kerinci Regency. The dimensions of entrepreneurship used in this research are Symbolic-Analytic, Social Skill and Cilent Relationship and Intrinsic Nature. The population and sample in this study were all employees at the Regional Secretariat of Kerinci Regency. The research design used is correlational so that the research method used is by using a questionnaire. Use AMOS as an analytical tool with the Structural Equations Modelling (SEM) technique.

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai visi, misi dan tujuan yang telah di tentukan.

*Knowledge management* (KM) telah menjadi subyek banyak diskusi selama dekade terakhir. Organisasi diberitahu bahwa mereka tidak akan bertahan hidup di era Pengetahuan modern kecuali mereka memiliki strategi untuk mengelola dan meningkatkan nilai dari aset intelektual mereka, dan banyak siklus hidup dan *Knowledge management* (KM) KM strategi telah diusulkan. Sebagai istilah "Manajemen Pengetahuan/ *Knowledge management* (KM)" telah diterapkan pada spektrum kegiatan yang sangat luas dirancang untuk mengelola, bertukar, dan membuat atau meningkatkan aset intelektual dalam suatu organisasi. Tantangannya terletak pada kemampuan untuk menilai pengetahuan seseorang pengetahuan dan pastikan sepenuhnya dimanfaatkan, dan bahwa lingkungan diciptakan untuk mendorong orang untuk mengambil bagian dalam proses berbagi pengetahuan.

Untuk pengaturan dan pengelolaan *knowledge* didalam perusahaan atau organisasi dibutuhkan pengelompokkan dan pengkategorian masalah yang terdapat didalam perusahaan tersebut. Hal ini dilakukan untuk mengidentifikasi aktivitas yang dianggap sebagai proses inti dari *knowledge management* dan terkait antara satu dengan yang lainnya. Karena manajemen pengetahuan itu dapat menjadi sebuah budaya bagi organisasi yang akan mempengaruhi dan mendukung *knowledge worker*. Dengan harapan kinerjanya optimal bagi organisasi

Asumsi tentang orang-orang yang bekerja di dalam organisasi semakin menyedihkan. Ada gagasan yang menyatakan bahwa karyawan atau bawahan adalah mereka yang akan bertahan sepanjang waktu, bahwa mereka bergantung pada organisasi sebagai tempat mata pencaharian dan karier. *Knowledge management* dan *knowledge worker* adalah konsep yang telah mendapatkan arti penting yang didominasi oleh Komunikasi Informasi Teknologi. Dorongan dalam era globalisasi yang mendorong perusahaan menuju penggunaan sumber daya yang lebih efisien. Yang pertama adalah untuk menentukan peran dan karakteristik *knowledge worker* di organisasi modern.

Firdanianty dan Alvin (2011) *knowledge worker* adalah para pekerja atau karyawan yang produktivitasnya berbanding lurus dengan tingkat pengetahuan mereka. Karyawan beraktifitas secara kreatif fan menciptakan inovasi-inovasi baru. Dengan ciri ciri yaitu haus belajar (*life-long learner*), termasuk belajar dari pengalaman dan terus mengembangkan pengetahuannya sehingga kontribusi terhadap perusahaan atau organisasi terus meningkat seiring dengan meningkatnya pengetahuan. *Knowledge worker* (Ciptagustia 2014) dapat diidentifikasi sebagai pekerja yang aktivitasnya berhubungan dengan pengetahuan dapat mengsinergikan antara *tacit knowledge* dengan *explicit knowledge*.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji dampak dari dimensi *knowledge worker* yang terdiri dari *Symbolic-Analitic*, *Social Skill and Cilent Relationship* dan *Intrinsic Nature* terhadap *Knowledge Management*, dan jika hubungan ini ada serta untuk meneliti apakah *Knowledge worker* memiliki peran mediasi pada hubungan ini. Untuk mengetahui apakah variabel- variabel yang terkandung dalam *knowledge worker* yaitu *Symbolic-Analitic*, *Social Skill and Cilent Relationship* dan *Intrinsic Nature* memiliki pengaruh positif terhadap *knowledge*

*management* serta untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan meningkatkan *knowledge management* pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

## TINJAUAN PUSTAKA

### ***Knowledge management***

*Knowledge management* adalah untuk memaksimalkan keefektifan pengetahuan yang berhubungan dengan organisasi dan dari pengetahuan secara sistematis, eksplisit dan membangun, pembaruan dan aplikasi pengetahuan. Proses yang lebih berorientasi pandangan *Knowledge management* yang diusulkan oleh Rastogi (2010) sebuah proses dan sistematis secara terintegrasi, terkoordinasi dengan kegiatan untuk memperoleh, membuat, menyimpan, berbagi, menggunakan, mengembangkan, dan menyebarkan pengetahuan oleh individu dan kelompok dalam mencapai tujuan organisasi utama.

Indikator *Knowledge management* (KM) (Aujirapongpan et al. 2010), adalah :

1. Teknologi, yang mengacu pada struktur teknologi informasi fundamental organisasi, baik perangkat keras dan perangkat lunak termasuk basis data dan sistem jaringan, di dalam dan di luar struktur
2. Struktur organisasi, yang mengacu pada struktur operasional dan komando organisasi, baik resmi maupun tidak resmi. Selain itu termasuk sistem insentif, desain kerja, kebijakan dukungan manajemen dari administrator dan aturan, peraturan dan praktik
3. Budaya organisasi, yang mengacu pada suasana dan praktik kerja personel dalam organisasi yang memengaruhi efisiensi. Ini terdiri dari budaya berbagi pengetahuan, koordinasi pengetahuan, kerjasama pengetahuan dan perolehan pengetahuan oleh personel dalam organisasi.

### ***Knowledge Worker***

Keberadaan *knowledge worker* dilatarbelakangi oleh lahirnya era *knowledge economy*, bahwa dalam tahap ini akan muncul faktor produksi baru, yakni *knowledge* dan manusia. Dengan kata lain, para *knowledge worker* merupakan respon dan akibat dari perubahan paradigma persaingan yang akan mendominasi peran faktor-faktor produksi konvensional yang bersifat fisik seperti tanah, pabrik, mesin, properti, pekerja pelaksana dan stok barang. Kondisi ini akan menimbulkan kesadaran bahwa pengetahuan dan manusia merupakan aset utama organisasi. Karena itu pengetahuan SDM harus terus dikembangkan dan diperbaharui. *Knowledge worker* inilah yang akan menjadi inti dari penggerak utama organisasi berbasis pengetahuan.

Swart dalam (Ciptagustia 2014) mendefinisikan bahwa *Knowledge worker* sebagai pekerja yang dapat mengaplikasikan pengetahuannya dan kemampuan (berkembang berdasarkan pengalaman) untuk memecahkan solusi yang kompleks dalam lingkungan yang berbasis pada pengetahuan.

Secara umum, pengetahuan paling berharga dalam suatu organisasi adalah pada karyawan yang disebut *Knowledge worker*. *Knowledge worker* adalah orang yang, ketika bekerja, menggunakan pengetahuan dan pikiran mereka lebih dari otot mereka (Khalifa et al. 2006). Drucker dalam (Khalifa et al. 2006) mendefinisikan *Knowledge worker* adalah:

1. Seseorang yang memiliki pengetahuan penting bagi organisasi dan seringkali merupakan satu-satunya orang yang memiliki hal tersebut.

2. Seseorang yang dapat menggunakan pengetahuan dalam pekerjaannya
3. Pengetahuannya yang tanpa disadari oleh karyawan, dan tidak mereka sadari bahwa itu penting. Karyawan lain dalam organisasi memiliki pendekatan terbatas pada pengetahuan tersebut, mereka tidak dapat mempelajarinya (itu menuntut waktu atau keuangan atau tidak mungkin karena mereka tidak memiliki pengetahuan atau keterampilan untuk mengembangkannya) atau mereka tidak dapat atau tidak diizinkan untuk menggunakannya (pengetahuan terkait untuk beberapa sertifikat atau diploma)
4. *Knowledge worker* sering bekerja secara intelektual

Indikator dari *Knowledge worker* menurut Firdanianty dan Alvin (2011) adalah sebagai berikut :

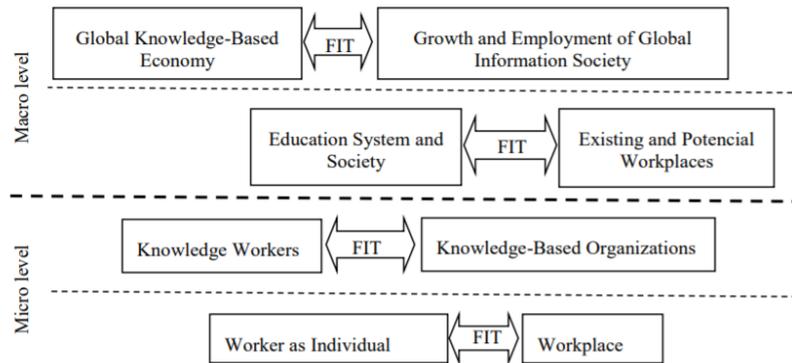
1. *Self Driven*  
Memiliki dorongan pribadi untuk menyelesaikan pekerjaan
1. *Motivated*  
Memiliki motivasi tinggi dalam bekerja
2. *Acion Oriented*  
Berorientasi pada aktivitas, bukan rutinitas
3. *Responsible*  
Memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya
4. *Team player*  
Bekerja dengan baik dalam tim

Dimesi dari *Knowledge worker* (Ciptagustia 2014) adalah sebagai berikut :

1. *Symbolic-Analitic*  
Sebagai *problem identific action* dan *problem solving* di dalam organisasi. kemampuan identifikasi masalah, kemampuan analisis masalah, dan kemampuan memberikan solusi
2. *Social Skill*  
Hubungan dengan lingkungan kerja sangat baik dan dapat memengaruhi secara positif, kemampuan beradaptasi dan menyukai tantangan serta menyukai jenis pekerjaan yang berbeda-beda. Kemampuan menjaga hubungan dengan semua pihak, dan bahkan dengan pihak eksternal, kemampuan mempengaruhi hal positif dan melakukan perubahan dalam menghadapi tuntutan persaingan
3. *Intrinsic Nature*  
Tertarik pada pekerjaan yang dapat mengembangkan pengetahuannya, tertarik pada pekerjaan yang memberi kepastian dipromosikan. Tertarik pada tantangan, Menyukai standar kerja yang tinggi. Tertarik pada jenis pekerjaan yang berbeda-beda. Tertarik pada pekerjaan yang dapat menambah pengetahuan. Tertarik pada penghargaan atau sistem kompensasi yang tinggi. Tertarik pada pekerjaan yang pasti di promosikan

Keberadaan *Knowledge worker* dalam konsep ekonomi global dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

**Gambar 1.** Keberadaan *Knowledge worker*



Sumber : (Gaižauskiene and Tunčikiene 2016)

Sedangkan menurut Covey dalam (Ciptagustia 2014) memberikan beberapa karakteristik dari *knowledge worker* diantaranya:

1. Memiliki Proaktivitas Tinggi

Orang yang proaktif adalah seseorang yang memiliki rasa tanggung jawab dan mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan nilai yang diyakininya. Oleh karena itu, hasil dari pekerjaannya adalah hal yang terbaik yang dapat dilakukannya

2. *Lifelong Learner*

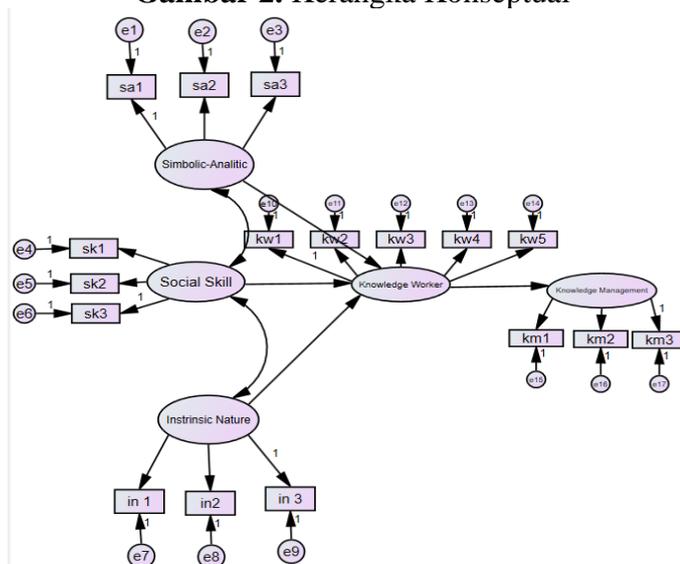
Rasa tanggung jawab terhadap perkembangan kemampuan dirinya dan terhadap pekerjaannya mendorong untuk selalu mengambil pelajaran dari berbagai kesempatan,

3. *Abundance Mentality*

Mempunyai mentalitas yang tinggi atau rendah hati, sehingga mau untuk berbagai pengetahuan dengan rekan kerja atau staffnya, dan Kemampuan Bersinergi

Pada gambar di bawah ini bisa dilihat kerangka konseptual pada penelitian ini :

**Gambar 2.** Kerangka Konseptual



## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi Penelitian**

Populasi Sugiyono (2010:61) memberikan pengertian bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik simpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci sebanyak 112 orang pegawai.

### **Sampel**

Sampel Menurut Suharsimi (2010:174), sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi oleh karena alasan keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif. Dalam hal ini peneliti menggunakan seluruh populasi sebanyak 112 orang untuk dijadikan sampel dalam penelitian atau biasa disebut studi populasi.

### **Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis**

Untuk menganalisis data digunakan *The Structural Equation Modeling* (SEM) dari paket software statistik AMOS Versi 22 dalam model dan pengkajian hipotesis. Model persamaan structural, *Structural Equation Model* (SEM) adalah sekumpulan teknik-teknik statistical yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relatif “rumit” secara simultan (Ferdinand, 2011). Alasan penelitian ini dilakukan dengan SEM dikarenakan dalam model penelitian ini digunakan variable intervening disamping itu masing-masing variabel diukur melalui indikator-indikator sehingga perlu dilakukan uji kelayakan model apakah model yang dianalisis dalam penelitian ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Menurut Ferdinand (2011), untuk membuat permodelan yang lengkap beberapa langkah yang perlu dilakukan adalah Pengembangan model dan Pengembangan diagram alur (*path diagram*). Dalam langkah kedua ini, model teoritis yang telah dibangun pada tahap pertama akan digambarkan pada sebuah path diagram, yang akan mempermudah untuk melihat hubungan-hubungan kausalitas yang ingin diuji. Dalam diagram alur, anak panah akan menyatakan hubungan antar variabel. Variabel-variabel yang dibangun dalam diagram alur dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu Variabel Eksogen (*Exogenous Constructs*) dan Variabel Endogen (*Endogenous Constructs*).

## **HASIL PENELITIAN**

*Structural Equation Model* (SEM) adalah teknik statistik untuk menguji dan memperkirakan kausal hubungan dengan mengintegrasikan analisis faktor dan jalur. SEM dapat memeriksa serangkaian hubungan ketergantungan secara bersamaan. Ini sangat berguna dalam menguji teori itu berisi beberapa persamaan yang melibatkan hubungan ketergantungan. SEM adalah pengembangan dari General Linier Model (GLM) dengan regresi berganda sebagai bagian utamanya. SEM lebih andal, ilustratif dan kuat daripada teknik regresi saat memodelkan interaksi, nonlinier, kesalahan pengukuran, korelasi istilah kesalahan dan korelasi antara beberapa independen variabel (Satria, Yusnita, and Sari 2020).

### Pengujian Model

Pada Tabel di bawah ini bisa dilihat standar dari kriteria penerimaan dari Uji Model ketika menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Modelling*).

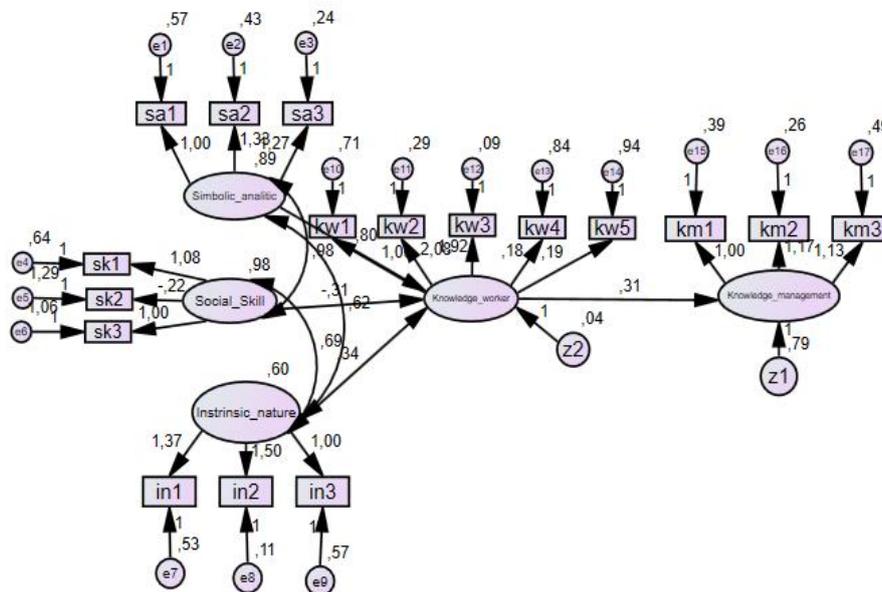
**Tabel 1.** Hasil Pengujian Model

No	Testing Fit	Tingkat Kecocokan Yang Bisa Diterima
1	<i>Absolute Fit Indices</i> DF X2/DF	Diterima Jika Positif Batas terendah 1,0, batas tertinggi 2,03
2	<i>Incremental Fit Indices</i> - GFI - AGFI - TLI - CFI	Nilai Berkisar 0-1, mendekati 1 semakin baik
3	<i>Incremental Fit Indices</i> - RMR - RMSEA	<0,08
4	<i>Parsimony Fit Indices</i> - PNFI - PCFI	Nilai Berkisar 0-1

Sumber : (Sari, Salamah, and Albetris 2019)

Hasil dari pengolahan AMOS pada penelitian ini adalah :

**Gambar 1.** Hasil Pengujian Full Model-Structural Equation Model (SEM)



Dengan hasil dari pengujian model adalah :

1. *Absolute Fit Indices*
  - a. Hasil dari DF adalah 13,979 yang dimaknai “diterima” dikarenakan bernilai positif
  - b. Hasil dari X2/DF adalah 1,197 yang dimaknai “diterima” dikarenakan Batas terendah 1,0, batas tertinggi 2,03

2. *Incremental Fit Indices*

- 1) Hasil dari GFI = 0,693, AGFI = 0,581, TLI = 0,746 dan CFI = 0,791 yang dimaknai “diterima” dikarenakan berada pada kriteria Nilai Berkisar 0-1, mendekati 1 semakin baik
- 2) Hasil dari RMR = 0,062 dan RMSEA = 0,072 yang dimaknai “diterima” dikarenakan berada pada kriteria < 0,08

3. *Parsimony Fit Indices*

Hasil dari PNFI = 0,615 dan PCFI = 0,651 yang dimaknai “diterima” dikarenakan berada pada kriteria Nilai Berkisar 0 - .1

Berdasarkan penjelasan dari hasil pengujian model di atas, dihasilkan bahwa Model pada penelitian ini bisa diterima.

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian Hipotesis pada penelitian ini dengan menggunakan perbandingan hasil dari Critika Ratio dan P. Dengan kriteria nilai dari Critical Ratio  $\geq 1,96$  atau nilai P adalah di bawah 0,05. Hasil dari pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini :

**Tabel 2.** Hasil Pengujian Model

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Knowledge_worker	<---	Symbolic_analitic	,802	,311	2,577	,010	par_12
Knowledge_worker	<---	Social_Skill	-,309	,279	-1,108	,268	par_13
Knowledge_worker	<---	Intrinsic_nature	,336	,138	2,425	,015	par_14
Knowledge_management	<---	Knowledge_worker	,314	,139	2,258	,024	par_11

Dari tabel di atas, hasil dari pengujian Hipotesis adalah :

1. Pengujian Hipotesis antara Symbolic analitic Terhadap Knowledge worker adalah dengan hasil CR = 2,577 dan P adalah = 0, 010. Dengan kesimpulan bahwa Symbolic analitic Terhadap Knowledge worker berpengaruh positif dan signifikan dapat diterima. Dikarenakan memenuhi kriteria dimana  $CR \geq 1,96$  dan  $P < 0,05$
2. Pengujian Hipotesis antara Social Skill Terhadap Knowledge worker adalah dengan hasil CR = -1,108 dan P adalah = 0,268. Dengan kesimpulan bahwa Social Skill berpengaruh negatif dan tidak signifikan Terhadap Knowledge worker. Dikarenakan tidak memenuhi kriteria dimana  $CR < 1,96$  dan  $P > 0,05$
3. Pengujian Hipotesis antara Intrinsic\_nature Terhadap Knowledge\_worker adalah dengan hasil CR = 2,425 dan P adalah = 0,015. Dengan kesimpulan bahwa Intrinsic nature berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Knowledge worker dapat diterima. Dikarenakan memenuhi kriteria dimana  $CR \geq 1,96$  dan  $P < 0,05$ .
4. Pengujian Hipotesis antara Knowledge worker Terhadap Knowledge management adalah dengan hasil CR = 2,258 dan P adalah = 0,024. Dengan kesimpulan bahwa Knowledge worker berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Knowledge management dapat diterima. Dikarenakan memenuhi kriteria dimana  $CR \geq 1,96$  dan  $P < 0,05$

**Persamaan regresi**

Pada tabel di bawah ini bisa dilihat hasil dari persamaan regresi antara masing masing variabel. Menurut (Amri, Yusnita, and Sari 2021) untuk melihat persamaan

regresi pada penelitian ini bisa dilihat dari hasil output Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model). Seperti pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3.** Hasil Persamaan regresi

			Estimate
Knowledge_worker	<---	Symbolic_analitic	1,099
Knowledge_worker	<---	Social_Skill	-,444
Knowledge_worker	<---	Intrinsic_nature	,377
Knowledge_management	<---	Knowledge_worker	,236

Sumber : Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

Dengan persamaan regresi dari penjelasan tabel di atas adalah :

$$\text{Knowledge\_worker} = 0,377 \text{ IN} - 0,444 \text{ SS} + 1,099 \text{ SA}$$

### **Squared Multiple Correlations**

Pada tabel di bawah ini bisa dilihat hasil dari *Squared Multiple Correlations* atau Koefisien Determinasi. Menurut (Amri et al. 2021) untuk melihat *Squared Multiple Correlations* pada penelitian ini bisa dilihat dari hasil output *Squared Multiple Correlations*: (Group number 1 - Default model). Seperti pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.** Hasil *Squared Multiple Correlations*

	Estimate
Knowledge_worker	,917
Knowledge_management	,056

Sumber : *Squared Multiple Correlations*: (Group number 1 - Default model)

Untuk persamaan Knowledge worker sebesar 0,917 yang berarti variabilitas Knowledge worker yang dapat dijelaskan oleh variabel Symbolic analitic, Social Skill dan Intrinsic nature sebesar 91,7%. Sedangkan koefisien determinasi persamaan Knowledge management sebesar 0,056 atau variabel Knowledge management yang dapat dijelaskan oleh variabilitas Knowledge worker sebesar 5,6%

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa :

1. Pengujian Hipotesis dari Dimensi Knowledge worker Terhadap Knowledge management adalah pada Symbolic analitic dan Intrinsic nature dengan hasil  $CR \geq 1,96$  dan  $P < 0,05$ .
2. Besarnya pengaruh dari Knowledge worker Terhadap Knowledge management adalah sebesar 91,7%. sehingga dibutuhkan adanya penunjang pada Dimensi Knowledge worker untuk bisa meningkatkan Knowledge management pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

## **SARAN**

1. Dibutuhkannya peningkatan dari dimensi Knowledge worker khususnya pada Social Skill sehingga bisa meningkatkan Knowledge management pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

2. Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci dapat dengan yakin untuk selalu menumbuhkan sifat-sifat dari dimensi Knowledge worker sehingga Knowledge management dari pegawai bisa meningkat
3. Disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk bisa menambah variabel lainnya diluar penelitian ini, serta dengan ruang lingkup populasi yang lebih luas yang bisa dijadikan sebagai sampel

## DAFTAR PUSTAKA

- Amri, Faisal, Ida Yusnita, and Ayu Esteka Sari. 2021. "Pengaruh Reward Terhadap Knowledge Sharing Perangkat Desa Berdampak Peningkatan Partisipasi Masyarakat." *Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen* 3(2):104–18. doi: 10.35326/jiam.v3i2.1031.
- Aujirapongpan, Somnuk, Pakpachong Vadhanasindhu, Achara Chandrachai, and Pracob Cooparat. 2010. "Indicators of Knowledge Management Capability for KM Effectiveness." *Vine* 40(2):183–203. doi: 10.1108/03055721011050677.
- Ciptagustia, Annisa. 2014. "Pengaruh Manajemen Pengetahuan Melalui Knowledge Worker Terhadap Efektivitas Organisasi Program Studi S1 Di Universitas Pendidikan Indonesia." *Image* 3(1). doi: 10.17509/image.v3i1.2311.
- Firdaninaty dan Alvin Soleh, 2011, Smart Knowledge Worker
- Gaižauskiene, Laura, and Živile Tunčikiene. 2016. "The Concept and Role of Knowledge Worker and Workplace Fit in Learning Organisation." *International Journal of Learning and Change* 8(3–4):245–60. doi: 10.1504/IJLC.2016.081650.
- Khalifa, Mohamed, Kathy Ning She, Ludmila Mládková, Hilary Kane, Gillian Ragsdell, Charles Oppenheim, Geoff Turner, Clemente Minonne, and P. Massingham. 2006. "Knowledge Management for Knowledge Workers." *Electronic Journal of Knowledge Management* 4(2):153–58. doi: 10.1177/1350507608096040.
- Rastogi, (2010). Knowledge management: Where did it come from and where will it go? *Expert Systems with Applications, Special Issues on Knowledge Management*, 13(1), 114.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi, Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sari, Ayu Esteka, Salamah Salamah, and Albetris Albetris. 2019. "Dampak Dimensi Intellectual Capital Terhadap Knowledge Management Pendamping Desa Di Kabupaten Kerinci." *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 4(2):220. doi: 10.33087/jmas.v4i2.102.
- Satria, Edia, Ida Yusnita, and Ayu Esteka Sari. 2020. "Peningkatan Kinerja Pemasaran UMKM Melalui Dimensi Kewirausahaan Di Kabupaten Kerinci." *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 5(2):172. doi: 10.33087/jmas.v5i2.177.