

Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan

Ary Ferdian dan Alya Rismi Devita

Telkom University

Email: aryferdian@telkomuniversity.ac.id dan alyarismi@gmail.com

Diterima: April 2020 ; Dipublikasikan Juli 2020

ABSTRAK

Kinerja karyawan sangatlah penting untuk mencapai ekonomi berbasis pengetahuan dan persaingan di era globalisasi. Salah satu bentuk usaha dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan knowledge management. Terkait hal tersebut, perlu dilakukan penelitian mengenai budaya organisasi dan knowledge management agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa kuat budaya organisasi (X1), seberapa tinggi knowledge management (X2) dan seberapa bagus kinerja karyawan (Y) serta pengaruh budaya organisasi dan knowledge management terhadap kinerja karyawan Dana Pensiun Telkom. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif, nonprobability sampling dengan sampling jenuh. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada 78 responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Knowledge management berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dan knowledge management berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: budaya organisasi, *knowledge management*, kinerja karyawan

ABSTRACT

Employee performance is very important to achieve a knowledge-based economy and competition in the globalization era. One form of effort from companies to improve the performance of their employees is to strengthen organizational culture and improve knowledge management. Related to this, research needs to be done on organizational culture and knowledge management in order to improve employee performance. The purpose of this study was to determine how strong organizational culture (X1) is, how high knowledge management (X2) and how well employee performance (Y) and the influence of organizational culture and knowledge management on the performance of Telkom Pension Fund employees. The research method used is quantitative research, nonprobability sampling with saturated sampling. Questionnaires were distributed to 78 respondents. This research uses descriptive analysis techniques and multiple linear regression analysis. The results showed that organizational culture had no effect on employee performance. Knowledge management affects employee performance. Organizational culture and knowledge management simultaneously influence employee performance.

Keywords: organizational culture, knowledge management, employee performance

PENDAHULUAN

Persaingan yang sangat ketat dan perkembangan teknologi informasi dan ilmu pengetahuan menjadi pendorong untuk organisasi agar mampu menghadapi perubahan iklim bisnis atau perubahan lingkungan. Mochamadardiansyah *et al.* (2017) perusahaan harus memiliki strategi yang sesuai dalam menghadapi perubahan yang terjadi. Hal tersebut merupakan hasil dari perubahan paradigma ekonomi industri menjadi ekonomi pengetahuan. Menurut Tjakraatmadja *et al.* (2015) ekonomi berbasis pengetahuan adalah ekonomi yang menggunakan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai mesin penggerak perekonomian. Sangat penting bagi perusahaan untuk memandang pengetahuan sebagai sumber daya berharga dan strategik. Ha *et al.* (2016) dalam lingkungan yang bergejolak saat ini, pengetahuan telah dipandang sebagai sumber daya kompetitif strategi utama. Mengingat pentingnya pengetahuan, perusahaan didorong untuk mengembangkan kemampuan mereka untuk mengelola pengetahuan yang akan menggerakkan mereka untuk menjadi lebih kompetitif dan inovatif. Jafari *et al.* (dalam Akhavan *et al.*, 2014) adanya perubahan

pasar yang menyebabkan terjadi benturan budaya organisasi dengan *knowledge management* yang membuat *knowledge management* dan budaya organisasi selalu berkaitan. Perusahaan yang kompetitif dan inovatif membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menunjang kegiatan bisnis perusahaan. Terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Nisa *et al.* (2016) dalam mencapai tujuan yang diharapkan, diperlukan SDM sebagai faktor strategis dalam seluruh kegiatan organisasi yang berfungsi sebagai penentu arah kebijakan dan kinerja organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila kinerja karyawan dapat dimaksimalkan. Octavia & Susilo (2018) kinerja merupakan hal yang sangat penting keberadaannya dalam sebuah perusahaan dan merupakan salah satu cara untuk melihat perkembangan perusahaan. Falah & Prasetya (2017) kinerja adalah bagaimana karyawan telah berkontribusi bagi kemajuan perusahaan melalui produktivitas kerja dalam memenuhi tugas dan pekerjaannya. Budaya organisasi dan *knowledge management* sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Menurut Mochamadardiansyah *et al.* (2017) salah satu faktor yang terkait dengan upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia adalah berkenaan dengan manajemen pengetahuan, dimana beberapa studi terdahulu menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut merupakan nilai kinerja karyawan Dana Pensiun Telkom dari tahun 2016 hingga tahun 2018 berdasarkan NKI.

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2016-2018

Kategori Kinerja	Range	Keterangan	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018
P1	≥ 110	Istimewa	-	-	-
P2	$103 \leq X < 110$	Baik Sekali	100%	100%	6%
P3	$96 \leq X < 103$	Baik	-	-	67%
P4	$90 \leq X < 96$	Kurang	-	-	-
P5	< 90	Kurang Sekali	-	-	27%

Tabel 1. merupakan hasil rata-rata penilaian kinerja karyawan pada Dana Pensiun Telkom dari tahun 2016 – 2018. Dapat dilihat bahwa pada tahun 2016 penilaian kinerja seluruh karyawan 100% berada pada posisi P2. Tahun 2017 penilaian kinerja karyawan 100% berada pada posisi P2. Selanjutnya, pada tahun 2018 penilaian kinerja karyawan 6% berada pada posisi P2, 67% berada pada posisi P3, dan 27% berada pada posisi P5. Dengan demikian grafik persentase kinerja karyawan Dana Pensiun Telkom mengalami penurunan. Penilaian implementasi budaya organisasi dapat dilihat berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh perusahaan terhadap seluruh karyawannya. Pada Dana Pensiun Telkom, organisasi menggunakan *entropy (culture health)* sebagai salah satu cara untuk menilai keberhasilan budaya organisasi. Berikut merupakan nilai *entropy (culture health)* Dana Pensiun Telkom dari tahun 2016 hingga tahun 2018.

Tabel 2. Entropy (Culture Health) Dana Pensiun Telkom Tahun 2016-2018

	2016	2017	2018
Target	9,00	9,00	9,00
Realisasi	9,00	8,00	8,00
Persentase	100%	88,89%	88,89%

Tabel 2. merupakan hasil *entropy (culture health)* Dana Pensiun Telkom dari tahun 2016 – 2018. Dapat dilihat bahwa pada tahun 2016 hasil *entropy* menunjukkan budaya organisasi 100% terealisasi sesuai target. Pada tahun 2017 hasil *entropy* menunjukkan budaya organisasi 88,89% terealisasi. Selanjutnya, pada tahun 2018 hasil *entropy* menunjukkan budaya organisasi Dana Pensiun Telkom 88,89% terealisasi. Dengan demikian grafik persentase budaya organisasi Dana Pensiun Telkom terjadi penurunan. Penerapan *knowledge management* pada Dana Pensiun Telkom dapat dilihat dari hasil *assessment* yang dilakukan perusahaan. Berikut merupakan hasil *assessment knowledge management* dari tahun 2016 hingga tahun 2018.

Tabel 3. Hasil Assessment Knowledge Management Tahun 2016 - 2018

	2016	2017	2018
Target	75	70	70
Realisasi	76,68	76	70
Persentase	102,24%	108,57%	100%

Tabel 3. merupakan hasil *assessment knowledge management* tahun 2016 - 2018. Dapat dilihat bahwa pada tahun 2016 hasil *assessment* berada pada posisi 102,24%. Pada tahun 2017 hasil *assessment* berada pada posisi 108,57%. Sedangkan, pada tahun 2018 hasil *assessment* berada pada posisi 100%. Dengan demikian grafik persentase *knowledge management* Dana Pensiun Telkom terjadi penurunan pada tahun 2017 ke tahun 2018. Berdasarkan data diatas menjelaskan kondisi perusahaan yang berkaitan dengan budaya organisasi, *knowledge management* dan kinerja karyawan mengalami penurunan. Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Mengetahui seberapa kuat Budaya Organisasi di Dana Pensiun Telkom; 2) Mengetahui seberapa tinggi tingkat *knowledge management* di Dana Pensiun Telkom; 3) Mengetahui seberapa bagus tingkat kinerja karyawan di Dana Pensiun Telkom; 4) Mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi dan *Knowledge Management* secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan di Dana Pensiun Telkom.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada Dana Pensiun Telkom dengan populasi berjumlah 78 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dan menggunakan *sampling* jenuh dengan 78 responden sebagai sampelnya. Pada penelitian ini, dalam mengumpulkan data menggunakan wawancara, observasi, dan kuesioner atau angket. Peneliti menggunakan kuesioner dengan skala likert yang mempunyai lima skala. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel budaya organisasi (X1), *knowledge management* (X2), dan kinerja karyawan (Y) pada Dana Pensiun Telkom. Analisis deskriptif didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan Dana Pensiun Telkom. Dalam mengolah data, menggunakan *software* SPSS versi 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dapat diketahui bahwa dari 78 responden karyawan Dana Pensiun Telkom, responden berjenis kelamin pria berjumlah 47 orang atau sebesar 60%, sedangkan jumlah responden wanita sebesar 31 orang atau sebesar 40%. Dapat diketahui bahwa dari 78 responden karyawan Dana Pensiun Telkom yang memiliki persentase tertinggi yaitu responden dengan usia > 45 – 50 tahun berjumlah 23 orang atau sebesar 30%, responden dengan usia > 30 – 35 tahun berjumlah 22 orang atau sebesar 28%, dan responden dengan usia > 50 tahun berjumlah 22 orang atau sebesar 28%. Sedangkan yang memiliki persentase terendah yaitu pada rentang responden dengan usia < 25 tahun atau sebesar 0% dan rentang responden dengan usia 25 – 30 tahun atau sebesar 0%. Dapat diketahui bahwa dari 78 responden karyawan Dana Pensiun Telkom yang memiliki persentase tertinggi yaitu responden dengan lama bekerja > 10 tahun berjumlah 50 orang atau sebesar 64% dan responden dengan lama bekerja 1 – 3 tahun berjumlah 26 orang atau sebesar 34%. Sedangkan yang memiliki persentase terendah yaitu pada rentang responden dengan lama bekerja < 1 tahun atau sebesar 0%. Dapat diketahui bahwa dari 78 responden karyawan Dana Pensiun Telkom, responden dengan posisi non jabatan berjumlah 36 orang atau sebesar 46%, responden dengan posisi supervisor berjumlah 16 orang atau sebesar 21%, dan responden dengan posisi manajer berjumlah 26 orang atau sebesar 33%. Dapat diketahui bahwa dari 78 responden karyawan Dana Pensiun Telkom, responden dengan pendidikan SMA/SMK berjumlah 2 orang atau sebesar 3%, responden dengan pendidikan diploma berjumlah 11 orang atau sebesar 14%, responden dengan pendidikan S1 berjumlah 57 orang atau sebesar 73%, dan responden dengan pendidikan S2/S3 berjumlah 8 orang atau sebesar 10%.

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	Sig.	Kesimpulan
Variabel Budaya Organisasi (X1)	Item 1	0,000	Valid
	Item 2	0,025	Valid
	Item 3	0,000	Valid
	Item 4	0,017	Valid
	Item 5	0,000	Valid
	Item 6	0,000	Valid
	Item 7	0,000	Valid
	Item 8	0,000	Valid
	Item 9	0,000	Valid
	Item 10	0,000	Valid
	Item 11	0,000	Valid
	Item 12	0,000	Valid
	Item 13	0,000	Valid
	Item 14	0,000	Valid
	Item 15	0,000	Valid
	Item 16	0,038	Valid
Variabel <i>Knowledge Management</i> (X2)	Item 1	0,000	Valid
	Item 2	0,000	Valid
	Item 3	0,000	Valid
	Item 4	0,000	Valid
	Item 5	0,000	Valid
	Item 6	0,000	Valid
	Item 7	0,000	Valid
	Item 8	0,000	Valid
	Item 9	0,000	Valid
	Item 10	0,000	Valid
	Item 11	0,000	Valid
	Item 12	0,000	Valid
	Item 13	0,000	Valid
	Item 14	0,000	Valid
	Item 15	0,000	Valid
	Item 16	0,000	Valid
Variabel Kinerja Karyawan (Y)	Item 1	0,000	Valid
	Item 2	0,000	Valid
	Item 3	0,000	Valid
	Item 4	0,000	Valid
	Item 5	0,000	Valid
	Item 6	0,000	Valid
	Item 7	0,000	Valid
	Item 8	0,000	Valid
	Item 9	0,000	Valid
	Item 10	0,000	Valid
	Item 11	0,000	Valid

Pada table 4 merupakan hasil pengolahan data untuk menguji validitas dari setiap item pertanyaan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil keseluruhan item dapat dinyatakan valid karena hasil signifikansinya < 0,05. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 22 dengan teknik Alpha Cronbach. Adapun hasil pengujian dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari 0.60.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,940	Reliabel
<i>Knowledge Management</i> (X2)	0,965	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,924	Reliabel

Pada penelitian ini penulis menggunakan *software* IBM SPSS versi 22 sebagai alat mengelola data yang berasal dari hasil kuesioner dari 30 orang responden Dana Pensiun Telkom. Pada variabel budaya organisasi (X1) menghasilkan Cronbach's Alpha sebesar 0,940 yang memiliki arti reliabel. Variabel *knowledge management* (X2) menghasilkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,965 yang memiliki arti reliabel. Dan variabel kinerja karyawan (Y) menghasilkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,924 yang memiliki arti reliabel.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan uji analisis regresi linear berganda yang dilakukan penulis untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan Dana Pensiun Telkom. Berikut merupakan hasil uji analisis linear berganda yang menggunakan data interval yang sudah diubah menggunakan MSI (*Method of successive Interval*) dan dianalisis menggunakan *software* IBM SPSS versi 22.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients			
Model		B	Sig.
	(Constant)	15.810	.001
	Budaya Organisasi	.116	.150
	<i>Knowledge Management</i>	.232	.003

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diatas, menghasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 15,810 + 0,116X_1 + 0,232X_2$. Dapat diketahui dari Tabel 4.1 bahwa konstanta sebesar 15,810 yang memiliki arti bahwa jika variabel budaya organisasi dan *knowledge management* bernilai 0 maka kinerja karyawan akan bernilai 15,810. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,116 yang memiliki arti bahwa setiap terjadi kenaikan budaya organisasi, maka kinerja karyawan Dana Pensiun Telkom akan meningkat sebesar 0,116. Koefisien regresi *knowledge management* sebesar 0,232 yang memiliki arti bahwa setiap terjadi kenaikan *knowledge management*, maka kinerja karyawan Dana Pensiun Telkom akan meningkat sebesar 0,232.

Pengujian Hipotesis

Dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen yaitu budaya organisasi dan *knowledge management* terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	t	Sig.
Budaya Organisasi	1.455	.150
<i>Knowledge Management</i>	3.119	.003

Pengambilan keputusan

- Jika nilai *Sig.* < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- Jika nilai *Sig.* > 0,05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Pada Tabel 7. dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai *Sig.* 0,150 > 0,005 yang mengakibatkan hipotesis H_0 diterima dan H_1 ditolak, maka budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dana Pensiun Telkom. Sedangkan untuk variabel *knowledge management* dapat dilihat berdasarkan Tabel 4.8, memiliki nilai *Sig.* 0,003 < 0,005 yang

mengakibatkan hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dana Pensiun Telkom. Dilakukan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan variabel independen yaitu budaya organisasi dan *knowledge management*.

Tabel 8. Hasil Uji F

Model	F	Sig.	
1	Regression	8.089	.001

Pengambilan keputusan

- Jika nilai *Sig.* < 0,05, atau *F* hitung > *F* tabel maka terdapat pengaruh variabel *X* secara simultan terhadap variabel *Y*.
- Jika nilai *Sig.* > 0,05, atau *F* hitung < *F* tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel *X* secara simultan terhadap variabel *Y*.

Dapat diketahui pada Tabel 8. bahwa *Sig.* 0,001 < 0,005 yang mengakibatkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka budaya organisasi dan *knowledge management* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dana Pensiun Telkom.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi pada Dana Pensiun Telkom sudah masuk ke dalam kategori sangat kuat, dengan nilai 87,10%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi tim dari para pegawai di Dana Pensiun Telkom sudah terimplementasi dan menjadi budaya yang sangat kuat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge management* pada Dana Pensiun Telkom sudah masuk ke dalam kategori sangat tinggi, dengan nilai 85,29%. Hal tersebut menunjukkan bahwa *knowledge capture and/or creation, knowledge sharing and dissemination, dan knowledge acquisition and application* dari para pegawai di Dana Pensiun Telkom sudah terimplementasi dengan sangat tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Dana Pensiun Telkom sudah masuk ke dalam kategori sangat bagus, dengan nilai 87,02%. Hal tersebut menunjukkan bahwa target, kualitas, waktu, dan taat asas dari para pegawai di Dana Pensiun Telkom sudah terimplementasi dengan sangat bagus. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan Dana Pensiun Telkom. Sedangkan, *knowledge management* berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan Dana Pensiun Telkom. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, budaya organisasi dan *knowledge management* berpengaruh secara simultan dan signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Dana Pensiun Telkom, dan berdasarkan koefisien determinasi dari variabel budaya organisasi dan *knowledge management* sebesar 17,70% terhadap kinerja karyawan Dana Pensiun Telkom.

Saran

Budaya organisasi dan kinerja sudah bagus agar dipertahankan dengan penerapan *punishment* dan *reward system* di internal, didukung dengan pembuatan kebijakan budaya organisasi dan kebijakan performansi. *Knowledge management* sudah bagus agar didukung sistem informasi yang dipelihara dengan baik dan dilakukan *monitoring evaluation* dan audit sistem secara berkala.

DAFTAR PUSTAKA

- Afnan, E., & Silvianita, A. (2018). Pengaruh *Knowledge Management Process* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Big Data PT Telkom Indonesia). *e-Proceeding of Management*, 5 (3), 3888-3894.
- Akhavan, P., Sanjaghi, M.E., Rezaeenour, J. & Ojaghi, H. (2014). Examining The Relationships Between Organizational Culture, Knowledge Management and Environmental Responsiveness Capability. *The Journal of information and knowledge management systems*, 44(2), 228-247.

- Athins., Nurwati., & Sinarwati. (2018). The Influence of Work Discipline, Organizational Culture, and Work Environmental On Employee Performance. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(8), 56-63.
- Dahie, A.M., Takow, M.A., & Osman, M.M. (2016). Organization Culture and Employee Performance at Telecommunication Firms In Mogadishu-Somalia. *International Journal in Commerce, IT & Social Sciences*, 3(1), 30-41.
- Dalkir, K. (2011). *Knowledge Management in Theory and Practice Second Edition*. London: The MIT Press.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Mnausia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Falah, A.S.N., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(4), 192-198.
- Ha, S.T., Lo, M.C., & Wang, Y.C. (2016). Relationship Between Knowledge Management and Organizational Performance: A Test on SMEs in Malaysia. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 224, 184-189.
- Harmen, H., & Darma, M.T. (2018). Pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa). *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 4, 114-119.
- Ilmaniar, H., & Djastuti, I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Knowledge Management* Sebagai Variabel Intervening Di PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Surabaya. *Journal of Management*, 7(3), 1-15.
- Mochamadardiansyah., Wahyuadi, D., & Romadhon, H.A. (2017). Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BJB Kantor Cabang Utama Jalan Braga Nomor 12 Bandung). *E-Proceeding of Management*, 4(3), 2442-2449.
- Nisa, R.C., Astuti, E.S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2), 141-148.
- Octavia, H.V., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 186-191.
- Rezvani, M., Ghods, M.A., Farid, H., & Salehi, S. (2013). Identifying the Impact of Organization Culture on Knowledge Management. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 18(5), 708-716.
- Tjakraatmadja, J.H., Sushandoyo, D., & Kristinawati, D. (2015). Peran Penting *Knowledge Management* dalam Mewujudkan Ekonomi Berbasis Pengetahuan. *M&E*, 13(1), 4-11.