

PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (*The Effect of Knowledge Management, Organizational Culture and Work Involvement to Employee Performance*)

Lucia Evianti Patulak

lucia.evianti@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Buyung Sarita

buyungsarita_buyung@yahoo.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Wahyuniati Hamid

wahyuniati@uho.ac.id

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

| Info Jurnal | Abstract |
|--|--|
| <p>Sejarah Artikel:</p> <p>Diterima 01-02-2021</p> <p>Disetujui 03-02-2021</p> <p>Dipublikasikan 05-02-2021</p> <hr/> <p>Keywords: knowledge management, organizational culture, work involvement and employee performance</p> <hr/> <p>Klasifikasi JEL: H10, H11</p> | <p><i>The objectives of the study are : (1) The effect of knowledge management, organizational culture and work involvement simultaneously have effect on Employees performance at the Secretariat Office of the DPRD of Southeast Sulawesi Province; (2) the effect of partial knowledge management on Employees Performance at the Secretariat Office of the DPRD of Southeast Sulawesi Province; (3) The effect of partial organizational culture on Employees Performance at the Secretariat Office of the DPRD of Southeast Sulawesi Province; (4) The effect of partial Work involvement on Employees Performance at the Secretariat Office of the DPRD of Southeast Sulawesi Province. The research design used was quantitative research. The population of the study were all employees who worked at the Secretariat Office of the DPRD Southeast Sulawesi Province. The analysis used is quantitative analysis using Multiple Linear Regression Analysis.</i></p> <p><i>The results of this study found that: (1) knowledge management, organizational culture and work involvement simultaneously have positif and signifikan effect on employee performance at the Secretariat Office of the DPRD Southeast Sulawesi Province; (2) Knowledge management has positif and significant effects on Employees Performance at the Secretariat Office of the DPRD of Southeast Sulawesi Province; (3) Organizational culture has has positif and significant on Employees Performance at the Secretariat Office of the DPRD of Southeast Sulawesi Province; (4) Work involvement has positif and significant on Employees Performance at the Secretariat Office of the DPRD of Southeast Sulawesi Province</i></p> |

I. PENDAHULUAN

Berkat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi seperti yang terjadi pada saat ini, telah memberi dampak pada setiap organisasi, baik organisasi bisnis maupun organisasi yang bergerak dibidang pelayanan publik seperti organisasi pemerintah. Setiap organisasi dituntut untuk melakukan penyesuaian terhadap perkembangan zaman agar dapat mewujudkan kinerja yang prima, baik kinerja individu maupun kerja organisasi pemerintah seperti yang diharapkan. Perkembangan yang terjadi dapat diantisipasi apabila setiap organisasi selalu berusaha untuk memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki demi mencapai kinerja organisasi secara baik. Untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi maka terlebih dahulu harus memperbaiki kinerja karyawannya atau pegawainya secara individu maupun kelompok. Untuk meningkatkan kerja pegawai maka perlu dilakukan pengelolaan terhadap potensi pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi. Pawit M. Yusup (2012:18) menyatakan, kinerja organisasi merupakan hasil dari proses manajemen pengetahuan, yang tentu akan berbeda dengan kinerja organisasi tanpa memperhatikan *intellectual capital*).

Hubungan antara konsep manajemen pengetahuan dengan kinerja pegawai telah banyak dikaji oleh peneliti terdahulu, diantaranya menyatakan, manajemen pengetahuan mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Azrain, dkk., 2016; Endrokles, dkk., 2016; Ahmad, dkk., 2017). Untuk mengelola pengetahuan yang dimiliki organisasi secara berkelanjutan demi mewujudkan kinerja pegawai maupun organisasi yang luar biasa, maka perlu didukung oleh pengelolaan sistem tata nilai, kebiasaan maupun norma-norma yang berlaku untuk dijadikan sebagai komitmen bersama dan berfungsi sebagai perekat dalam menjalankan segenap aktivitas kerja dalam rangka mencapai tujuan. Konsep ini dalam pengelolaan organisasi disebut dengan istilah budaya organisasi. Kaswan bahwa budaya organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi.

Faktor lain yang terkait dengan pencapaian kinerja adalah keterlibatan kerja karena dianggap sangat relevan dengan kedua konsep yang telah diuraikan sebelumnya. Organisasi yang mempunyai perhatian terhadap pengetahuan yang dimiliki oleh pegawainya merupakan suatu bukti bahwa, potensi pegawai sangat berarti dan penting bagi tercapainya kinerja organisasi. Ini berarti bahwa, keterlibatan pegawai sangat diharapkan keikut sertaannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Keterlibatan kerja merupakan tingkat ukuran sejauh mana orang mengidentifikasi pekerjaannya secara psikologis dan mempertimbangkan tingkat kinerja yang mereka rasakan adalah penting untuk harga diri (Robbins & Judge, 2013:74). Menurut Yoder (1979) bahwa tingkat keterlibatan kerja yang tinggi berperan dalam membentuk kinerja, menambah kualitas dan kuantitas hasil kerja, efisiensi kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dikemukakan bahwa, kajian manajemen pengetahuan, budaya organisasi dan keterlibatan kerja pegawai masih layak untuk diamati keterkaitan konsep tersebut terhadap kinerja pegawai, fenomena membuktikan bahwa ada pertentangan temuan kajian terdahulu atau *gap research*. Keterkaitan konsep tersebut ingin diamati sejauhmana penerapannya pada organisasi pemerintah terutama dilingkungan kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.

Berdasarkan pengamatan sementara memperlihatkan bahwa pengelolaan pengetahuan pegawai belum terkelola dengan baik, karena masih jarang dilakukan kegiatan berbagi pengetahuan diantara sama karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja, baik secara individu maupun organisasi. Kemudian, dilihat dari budaya organisasi belum maksimal dijadikan sebagai acuan dalam beraktivitas sehingga memberi pengaruh terhadap keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan segenap tugasnya secara maksimal. Ketidak tercapaian tujuan organisasi untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, disebabkan juga oleh kurang maksimalnya memanfaatkan potensi pegawai dalam keterlibatan kerja.

Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan pengkajian keterkaitan *knowledge management*, budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai. Tujuan yang ingin dicapai adalah : untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *knowledge management*, *budaya organisasi dan keterlibatan kerja* secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.

II. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Knowledge Management

Untuk meningkatkan daya saing organisasi maka perlu dilakukan kegiatan pengelolaan pengetahuan pegawai. Menurut Pawit M. Yusuf (2012:20) bahwa, manajemen pengetahuan untuk memperbaiki komunikasi diantara manajemen puncak dan pekerja untuk mempertahankan proses kerja, menanamkan budaya berbagi pengetahuan, dan mengimplementasikan sistem penghargaan berbasis kinerja. Khan (2012) menyatakan bahwa, *knowledge management* merupakan formalisasi dan akses kepengalaman, pengetahuan dan keahlian yang menciptakan kemampuan baru yang memungkinkan kinerja yang unggul, mendorong inovasi dan meningkatkan nilai pelanggan.

Konsep pengukuran manajemen pengetahuan yang digunakan dalam kajian ini senantiasa mengacu pada pandangan yang telah dikemukakan oleh Becerra-Fernandez & Sabherwal (2010) meliputi : (a) *Knowledge discovery*, yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai dalam mengembangkan, memelihara pengetahuan serta memperbaharui pengetahuan dalam rangka mendukung pencapaian kinerja organisasi maupun kinerja individu atau pegawai diorganisasi yang bersangkutan. (b) *Knowledge capture*, yaitu kemampuan pegawai dalam mengambil pengetahuan yang ada dalam diri pegawai, dokumen tertulis dan dari pengetahuan rekan kerja untuk dimanfaatkan dalam mengelola pekerjaan demi mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. (c) *Knowledge sharing*, yaitu kemampuan pegawai dalam menyalurkan pengetahuan yang dimiliki untuk menambah dan melengkapi pengetahuan yang ada serta memperkaya sumber pengetahuan untuk digunakan dalam mewujudkan tujuan organisasi maupun pegawai agar kompetensinya dapat meningkat. (d) *Knowledge application*, yaitu kemampuan pegawai dalam mengelola pengetahuan yang dimiliki untuk diaplikasikan dalam dunia kerja dan sekaligus memperkaya sumber pengetahuan yang telah ada, dan menjadi sumber informasi baru bagi yang membutuhkan pengetahuan tersebut.

Konsep Budaya Organisasi

Dalam membangun dan mengembangkan budaya organisasi (*coprporate culture*) memang harus dilandasi keyakinan dasar. Keyakinan dasar (*belief*) merupakan wujud tingkat kepercayaan seseorang/individu. Dari keyakinan dasar inilah seseorang mampu memahami nilai-nilai baik/buruk dan berdasarkan persepsi tersebut maka individu yang bersangkutan memiliki sikap, kemudian membentuk norma-norma yang menjadi perilaku individu (*individual behavior*). Apabila proses ini berlangsung secara alami dan saling berkaitan kearah positif maka selanjutnya akan membentuk budaya organisasi.

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai sistem nilai, kepercayaan, asumsi, atau norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai kode etik dan penyelesaian masalah organisasi. Menurut Wheelen dan Hunger (1986) dalam Hanggraeni (2011) bahwa, budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi dan diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya, sementara Robbins dan Judge (2007) menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai sistem makna bersama dipegang oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi dengan organisasi lain.

Ada beberapa konsep terkait dengan pengukuran budaya organisasi yang telah diuraikan sebelumnya, dan dalam kajian ini menggunakan konsep Robbins (1996: 209), yaitu: (1) Inovasi adalah kemampuan pegawai dalam melakukan kegiatan dengan pendekatan baru sebagai wujud kreativitas dalam bekerja, berupa ide-ide baru, strategi penangan kerja. (2) Keberanian mengambil resiko adalah kemampuan pegawai dalam melakukan setiap kegiatan dengan mempertimbangkan tingkat resiko dan dampak pekerjaan yang telah dilakukan. (3) Perhatian secara detail adalah sistem tata nilai yang harus diemban oleh pegawai agar dapat bekerja secara tertatur secara baik, bersifat sistematis dan terstruktur sampai sekecil-kecilnya. (4) Orientasi hasil adalah sistem tata nilai yang harus diemban oleh pegawai dalam bekerja agar senantiasa memiliki pandangan terhadap hasil kerja, baik secara kuantitas maupun kualitas kerja serta tetap memperhatikan segenap waktu secara efektif. (5) Orientasi individu adalah sistem tata nilai yang dipelihara dalam organisasi dengan tetap memiliki perhatian terhadap pegawai secara individu baik

terhadap pelaksanaan kegiatan kerjanya maupun terhadap kerja sama dengan rekan sekerja. (6) Orientasi Tim adalah kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam membangun dan memelihara kerja sama kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan maupun dalam mengatasi segenap masalah yang terkait dengan tugas dan tanggung jawab. (7) Agresivitas, yaitu persepsi pegawai mengenai kemampuan secara agresif dalam melakukan setiap kegiatan maupun dalam mengatasi setiap masalah dalam kerjaan. (8) Stabilitas, yaitu persepsi pegawai dalam menjaga dan memelihara suasana lingkungan kerja yang aman, tenang dan terkendali sesuai ketentuan yang berlaku.

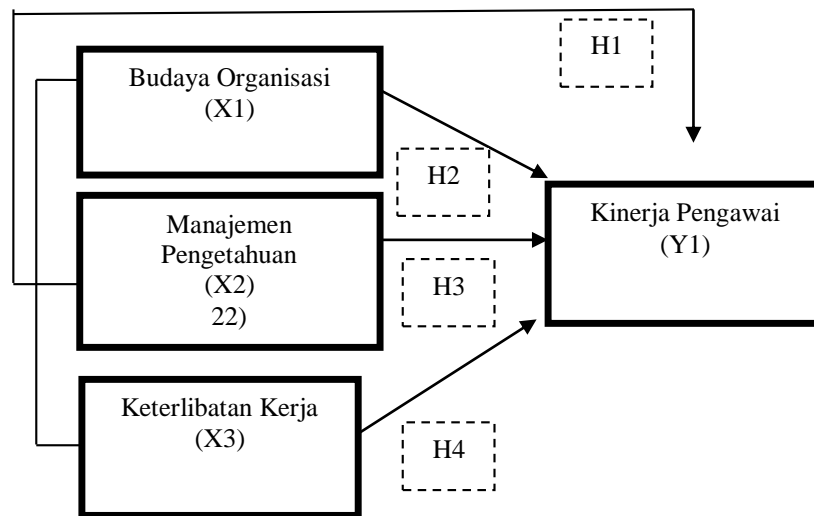
Konsep Keterlibatan Kerja

Menurut Allen (1995) bahwa keterlibatan kerja didefinisikan sebagai tingkatan seseorang merasa identik dengan pekerjaan, dimana keterlibatan kerja akan mendorong seseorang bahwa pekerjaan adalah hal penting bagi dirinya (Allen, 1995). Kemudian Robins (1996) menyatakan bahwa, keterlibatan akan meningkatkan otonomi dan kehendak pekerja atas kehidupan kerjanya dan akan membuat pekerja lebih termotivasi, lebih produktif, dan lebih komit dengan pekerjaannya. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa, keterlibatan kerja pegawai memegang peranan penting untuk pencapaian kinerja pegawai secara individu. Khan, *et al.* (2011) menyatakan bahwa, keterlibatan kerja telah menjadi salah satu alat paling efektif yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan meningkatkan partisipasi dan komitmen karyawan.

Pengukuran keterlibatan kerja menggunakan konsep yang telah dikemukakan oleh Istijanto (2005) meliputi : (1) Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, menunjukkan keikutsertaan dan perhatian terhadap pekerjaan. (2) Menunjukkan pekerjaan adalah yang utama, maksudnya bahwa akan terus berusaha yang terbaik demi pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaan sebagai sesuatu yang menarik dalam kehidupannya serta layak diprioritaskan. (3) Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri. Keterlibatan kerja dapat dilihat dari perilaku seseorang mengenai pekerjaannya, dimana seseorang menganggap pekerjaan penting bagi harga dirinya. (4) Keterlibatan mental dan emosi. Keterlibatan tidak selalu terkait dengan kegiatan fisik tetapi dapat berupa mental dan emosional. (5) Motivasi kontribusi, maksudnya bahwa keterlibatan dimana keadaan manajer memotivasi orang-orang untuk memberikan kontribusi. (6) Tanggung jawab merupakan keterlibatan untuk mendorong orang-orang untuk menerima tanggung jawab dalam aktivitas kelompok.

Hubungan antar variabel budaya organisasi, manajemen pengetahuan, keterlibatan kerja dan kinerja pegawai

Jika potensi pengetahuan pegawai dikelola dengan baik dan telah menjadi sistem tata nilai bagi organisasi, dan semua pihak merasa penting untuk berbagi pengetahuan dan ini dijadikan sebagai sesuatu kebiasaan dan menjadi kewajiban maka dengan sendirinya organisasi telah mengembangkan sistem tata nilai, norma dan kebiasaan yang disebut dengan istilah *organizational culture* (budaya organisasi). Organisasi yang senantiasa mengelola pengetahuan yang dimiliki oleh pegawainya adalah merupakan salah satu bukti bahwa, pegawai organisasi dianggap sebagai aset yang berharga dalam mencapai kinerja pegawai maupun organisasi. Ini berarti bahwa, keterlibatan pegawai sangat diharapkan keikutsertaannya dalam menjabai tujuan organisasi. Keterlibatan kerja atau *job involvement* merupakan tingkat ukuran sejauhmana orang mengidentifikasi pekerjaannya secara psikologis dan mempertimbangkan tingkat kinerja yang mereka rasakan adalah penting untuk harga diri (Robbins & Judge, 2013:74). Bertitik tolak pada uraian sebelumnya maka model kerangka konsep penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian
Sumber: Hasil Kajian Teoritis dan Kajian Empiris

Berdasarkan hasil kajian teoritis dan kajian empiris di rumuskan hipotesis pertama berikut ini:

H1. Knowledge management, Budaya organisasi dan Keterlibatan kerja mempunyai pengaruh secara bersama dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Sekertariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.

Berdasarkan hasil kajian teoritis dan kajian empiris di rumuskan hipotesis kedua berikut ini:

H2. Knowledge management mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Sekertariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.

Berdasarkan hasil kajian teoritis dan kajian empiris di rumuskan hipotesis ketiga berikut ini:

H3. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Sekertariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.

Berdasarkan hasil kajian teoritis dan kajian empiris di rumuskan hipotesis keempat berikut ini:

H4. Keterlibatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Sekertariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*, yaitu memberikan penjelasan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis atau bertujuan untuk memperoleh pengujian yang tepat dalam menarik kesimpulan yang bersifat kausalitas antara variabel dan selanjutnya memilih alternatif tindakan. Hubungan kausalitas yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh manajemen pengetahuan, budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi dengan populasi sasaran adalah seluruh pegawai yang berstatus Staf tiga dan empat sebanyak 131 orang pegawai yang diambil secara sensus. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan sifat datanya, yaitu kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan sumber data adalah primer meliputi : karakteristik responden, manajemen pengetahuan, budaya organisasi, keterlibatan kerja dan kinerja pegawai dan data sekunder meliputi jumlah pegawai yang bekerja di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi. Semua data yang diperoleh telah diolah dan dinyatakan layak untuk diproses lebih lanjut.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Manajemen pengetahuan yang dikaji dalam penelitian ini mencerminkan kemampuan organisasi dalam mengelola segenap potensi pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai, baik berupa *tacit knowledge* maupun *explicit knowledge*, yang diukur berdasarkan indikator *knowledge discovery, knowledge capture, knowledge sharing dan knowledge application (Beccerra-Fernandez & Sabherwal (2010))*. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa semua indikator yang diamati dinyatakan layak dalam memberikan dukungan terhadap terbentuknya variabel manajemen pengetahuan. indikator yang paling dominan berkontribusi dalam pembentukan variabel manajemen pengetahuan adalah indikator daya tangkap pengetahuan (*Knowledge capture*). Sedangkan indikator yang paling rendah memberi kontribusi dalam mendukung variabel manajemen pengetahuan adalah aplikasi pengetahuan (*knowledge Sharing*).

Budaya organisasi merupakan variabel yang menggambarkan sistem nilai, kepercayaan, asumsi, atau norma yang berlaku, disepakati dan diikuti oleh semua anggota organisasi dan menjadi petunjuk dan perekat dalam lingkungan kerja. Variabel ini dibentuk oleh beberapa indikator, yaitu : inovasi, keberanian mengambil resiko, perhatian detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim serta agresivitas dan stabilitas. Semua indikator dinyatakan layak dalam memberikan dukungan terhadap terbentuknya variabel budaya organisasi. indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel budaya organisasi adalah stabilitas. Sedangkan yang paling rendah kontribusinya adalah inovasi.

Variabel Keterlibatan kerja yang diamati dalam penelitian ini dibentuk oleh enam indikator dan masing indikator tersebut terdiri atas tiga sub pernyataan, meliputi : aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, menunjukkan pekerjaan adalah yang utama, melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri, keterlibatan mental dan emosi, motivasi dalam berkontribusi serta tanggung jawab. Semua indikator dinyatakan layak dalam memberi dukungan. Indikator keterlibatan kerja yang memberi kontribusi tertinggi berikutnya adalah motivasi. Sedangkan Indikator yang paling rendah dalam membentuk variabel keterlibatan kerja adalah memperlihatkan pekerjaan sebagai suatu yang utama

Kinerja pegawai (Y) adalah keseluruhan hasil kerja yang diperoleh pegawai yang bersangkutan selama periode tertentu, yang diukur melalui konsep sasaran kerja pegawai meliputi: kuantitas, kualitas, waktu dan biaya dan perilaku kerja meliputi : orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin kerja, kerja sama. Kesemua indikator tersebut telah membentuk variabel kinerja pegawai dengan baik. indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel Kinerja karyawan adalah integritas. Sedangkan yang paling rendah adalah kualitas kerja.

Berdasarkan hasil olah data regresi linear berganda terhadap variabel yang sedang diamati dapat dilihat hasil uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi sebagai berikut :

Table 1. Uji Korelasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .503 ^a | .253 | .235 | 5,4104340 |

a. Predictors: (Constant), X3,X2,X1

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan data tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa angka koefisien R sebesar 0,503 dan nilai R menunjukkan positif. Ini berarti bahwa manajemen pengetahuan (X1), budaya organisasi (X2) dan keterlibatan kerja (X3) secara bersamaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan berapa persentase variabel bebas (X) meliputi : Manajemen pengetahuan (X1), Budaya organisasi (X2) dan Keterlibatan kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) dapat menerangkan variansi variabel terikat (Y) berupa Kinerja karyawan (Y). Hasil analisis R Square (R²) diperoleh nilai sebesar 0,253. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variansi dalam Kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan dari ketiga variabel independen (Manajemen pengetahuan, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja) sebesar 25,30% berdasarkan model yang sedang diteliti, sedangkan sisanya sebesar 74,70% tidak berada dalam kajian model ini namun masih berada diluar model.

Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh variabel Manajemen pengetahuan (X1), Budaya organisasi (X2) dan Keterlibatan kerja (X3) secara bersama-sama maupun secara parsial dalam meningkatkan Kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada hasil uji Regresi Linear berganda yang secara singkat sebagai berikut :

Table 2. Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---------------------------------------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1257,301 | 3 | 419,100 | 14,317 | ,000 ^b |
| | Residual | 3717,645 | 127 | 29,273 | | |
| | Total | 4974,947 | 130 | | | |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1 | | | | | | |

Sumber: Data primer diolah

Tabel 3. Uji t

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 25,841 | 9,922 | | 2,604 | ,010 |
| | X1 | ,401 | ,160 | ,249 | 2,500 | ,014 |
| | X2 | ,210 | ,098 | ,189 | 2,139 | ,034 |
| | X3 | ,292 | ,130 | ,200 | 2,248 | ,026 |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | |

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan hasil uji Regresi Linear Berganda dapat dilihat bahwa, variabel Manajemen pengetahuan (X1), Budaya organisasi (X2) dan Keterlibatan kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan Kinerja pegawai (Y) dilingkungan Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini dibuktikan oleh nilai F sebesar 14,317 dengan signifikansi 0,000. Jika nilai tersebut dibandingkan dengan probability 5% (α 0,05) maka dapat dikatakan bahwa, nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa, hipotesis yang menyatakan bahwa, Manajemen pengetahuan (X1), Budaya organisasi (X2) dan Keterlibatan kerja (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan dalam

meningkatkan Kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara, dinyatakan dapat diterima atau terbukti.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa, variabel Manajemen pengetahuan (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan Kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien sebesar 0,249 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,014. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai probability 5% (α 0,05) sehingga dapat dikatakan bahwa, temuan ini telah membuktikan hipotesis: bahwa, Manajemen pengetahuan (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan Kinerja pegawai (Y) dilingkungan kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.

Penelitian ini juga menemukan bahwa, Budaya organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan Kinerja pegawai (Y). Hal dapat dilihat dari nilai koefisien 0,189 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,034. Jika nilai signifikansi tersebut dibandingkan dengan nilai probability 5% (α 0,05), maka dapat dikatakan bahwa, penelitian ini telah membuktikan hipotesis bahwa, Budaya organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan Kinerja pegawai (Y) dilingkungan kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Selanjutnya ditemukan pula bahwa, Keterlibatan kerja (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan Kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien sebesar 0,200 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,026. Apabila nilai signifikansi tersebut dibandingkan dengan nilai probability 5% (α 0,05), maka dapat dikatakan bahwa, penelitian ini telah membuktikan hipotesis yang menyatakan Keterlibatan kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan Kinerja pegawai (Y) dilingkungan kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil temuan ini membuktikan hipotesis bahwa, Keterlibatan kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan Kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.

Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa, *Knowledge Management* (Manajemen pengetahuan), Budaya organisasi dan Keterlibatan kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Temuan tersebut sekaligus membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan pada uraian terdahulu dalam penelitian ini.

Hasil penelitian membuktikan bahwa, *Knowledge management* berupa kemampuan organisasi dalam mengelola potensi pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai, baik

Penemuan pengetahuan (*Knowledge discovery*), Penangkapan pengetahuan (*Knowledge capture*), Berbagi Pengetahuan (*Knowledge sharing*) maupun Aplikasi pengetahuan (*Knowledge application*) mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara secara bersama-sama dengan variabel Budaya organisasi dan Keterlibatan kerja. Selain variabel manajemen pengetahuan yang bersama-sama berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka budaya organisasi dan keterlibatan kerja ikut memberi dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Ini berarti bahwa sistem tata nilai yang dalam budaya organisasi dan keterlibatan kerja merupakan variabel yang memberi kontribusi secara bersama dalam meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara terutama berkaitan dengan pencapaian sasaran kerja yang telah ditugaskan kepada pegawai meliputi : kuantitas, kualitas, waktu serta biaya, dan perilaku kerja dalam memberikan pelayanan sesuai dengan tugas dan fungsinya meliputi : orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama.

Dalam penelitian ini membuktikan bahwa, yang paling dominan memberi kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah manajemen pengetahuan meliputi; penemuan pengetahuan, penangkapan pengetahuan, berbagi pengetahuan dan aplikasi pengetahuan. Sedangkan variabel yang memberi kontribusi dalam meningkatkan Kinerja pegawai dilingkungan kantor DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara adalah Budaya organisasi.

Berdasarkan hasil analisis secara parsial ditemukan bahwa, manajemen pengetahuan (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Temuan ini sekaligus memberi dukungan terhadap hipotesis (H1) bahwa : manajemen pengetahuan mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Temuan ini mengandung makna bahwa, untuk

meningkatkan kinerja pegawai, baik untuk mencapai sasaran kerja berupa : kuantitas, kualitas, biaya dan waktu serta perilaku kerja meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerja sama maka diperlukan adanya dukungan yang kuat dari manajemen pengetahuan terutama berkaitan dengan Penemuan pengetahuan (*Knowledge discovery*), Penangkapan pengetahuan (*Knowledge capture*), Berbagi Pengetahuan (*Knowledge sharing*) maupun Aplikasi pengetahuan (*Knowledge application*). Hasil penelitian ini telah memberi dukungan terhadap konsep yang telah dikemukakan oleh Pawit M. Yusup (2012:18) menyatakan bahwa kinerja organisasi merupakan hasil dari proses manajemen pengetahuan, yang tentu akan berbeda dengan kinerja organisasi tanpa memperhatikan *intellectual capital* (modal intelektual). Konsep tersebut menandakan bahwa, manajemen pengetahuan (*knowledge management*) mempunyai keterkaitan secara langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi maupun kinerja pegawai.

Temuan ini sekaligus dapat ikut memperkaya hasil kajian terdahulu yang menyatakan bahwa, manajemen pengetahuan (*knowledge management*) mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Azrain, dkk., 2016;). Disisi lain hasil kajian ini tidak sejalan dengan temuan Rahmayanto, dkk (2019) yang menyatakan bahwa, manajemen pengetahuan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Rahmayanto, dkk., 2019).

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa, budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, baik terkait dengan sasaran kerja maupun perilaku kerja. Hasil temuan ini telah mendukung konsep yang telah dikemukakan oleh Kaswan (2019:330) bahwa budaya organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi, sedangkan. Temuan ini senantiasa sejalan dengan hasil kajian terdahulu yang menyatakan bahwa, budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Alinvia, dkk.,2018; Mariati & Hanif, 2018; I Wayan, dkk.,2018), menolak hasil temuan Wan Dedi, Wahyudi dan Zulapan Tupti (2019) bahwa, budaya organisasi berpengaruh positif meskipun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Umi Mufada (2018) menemukan bahwa budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa, keterlibatan kerja yang diukur dengan indikator ; Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, menunjukkan pekerjaan adalah yang utama, melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri, keterlibatan mental dan emosi, motivasi berkontribusi dan tanggung jawab pegawai. Semua indikator tersebut telah memberikan dukungan yang kuat dalam pembentukan variabel keterlibatan kerja sehingga memberi kontribusi yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, baik yang terkait dengan sasaran kerja maupun perilaku kerja pegawai pada kantor Sekretariat DPDR Provinsi Sulawesi Tenggara. Ini berarti bahwa untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai baik terhadap sasaran kerja maupun perilaku kerja maka perlu melibatkan pegawai sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki. Hasil penelitian ini sekaligus memperkuat konsep teori yang telah dikemukakan oleh Robbins & Judge (2013:74) bahwa, Keterlibatan kerja atau *job involvement* merupakan tingkat ukuran sejauh mana orang mengidentifikasi pekerjaannya secara psikologis dan mempertimbangkan tingkat kinerja yang mereka rasakan adalah penting untuk harga diri. bahwa Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi berperan dalam membentuk kinerja, menambah kualitas dan kuantitas hasil kerja, efisiensi kerja yang tinggi. (Yoder, 1979). Temuan ini telah memberikan dukungan terhadap peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Yasna, dkk., 2018; Dewi, dkk., 2018 dan sekaligus menolak hasil temuan terdahulu yang menyatakan bahwa, keterlibatan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Cyntia Mahardika, 2019; Riyon Yulianto, 2018).

V. KETERBATASAN PENELITIAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Berdasarkan tujuan dari penelitian dan hasil yang ditemukan, masih terdapat keterbatasan pada penelitian ini yaitu pengujian yang dilakukan terbatas hanya pada organisasi dengan sampel yang relatif kecil. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memanfaatkan dan mengembangkan hasil penelitian ini

dengan menggunakan variabel yang berbeda atau indikator yang digunakan pada masing-masing variabel perlu dikembangkan.

VI. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa, manajemen pengetahuan, budaya organisasi dan keterlibatan kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.

Temuan secara parsial bahwa, manajemen pengetahuan mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai baik sasaran kerja maupun perilaku kerja pada kantor Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil penelitian ini menemukan bahwa, budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil penelitian ini menemukan bahwa, keterlibatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan Hakim, 2015. *Effects of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance : Study in Hospital of District South Konawe of Southeast Sulawesi. The International Journal of Engineering and Science (IJES). Volume 4, Issue 5, page pp. 33-41. ISSN (e)*
- Achmad Faisal A, Sapada, H., Basri Modding, Ahmad Gani, Syamsu Nujum, 2017. *The Effect of Organizational Culture and Work Ethics on Job Satisfaction and Employees Performance. The International Journal of Engineering and Science (IJES), Volume 6, Issue 12, page pp. 28-26. ISSN (e): 2319 -1813 ISSN (p): 2319-1805.*
- Allen, N.J., and Mayer, J.P., 1995. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to 63, The Organization, Journal of Occupational Psychology, vol. 63, p.1-18.*
- Ahmad Sahas N2319-1813 ISSN (p): 2319-1805.ur Falah, & Arik Prasetya. 2017. Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 50 (4).*
- Alinvia Ayu Sagita., Heru Susilo & Muhammad Cahyo W. S. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional Tbk Toyota (Auto 2000) Cabang Sutoyo Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 57(1).*
- Agusramadani dan Lia Amalia, 2018. *The Influence of Job Involvement and Job Satisfaction toward Employee Turnover Intention (Case in Indonesia Broadcasting). IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM). e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 5 Ver. V. pp. 11-18.*
- As'ad, Moh., 1995. *Psycology Industri. Edisi Empat. Liberty. Yogyakarta.*
- Astrid, Susanto, S. 1997. *Budaya Perusahaan. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.*
- Anozie Obinna Paschal, Ismail Nizam, 2016. *Effects of Organizational Culture on Employees Performance Case of Singapore Telecommunication. International Journal of Accounting & Business Management. Vol. 4 (No.1), April 2018. ISSN: 2289-4519.*
- Azrain Nasyrah Mustapa, & Rosli Mahmood. (2016). *Knowledge Management and Job Performance in The Public Sector : The Moderating Role of Organizational Commitment. International Journal of Research in Business Studies and Management, 3(7), 28-36.*
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif. Bumi Aksara. Jakarta.*
- Badeni, 2013. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi. Alfabeta. Bandung.*
- Becerra-Fernandez, L., & Sabherwal, R., 2010. *Knowledge Management System and Process, M., E., Sharpe, Inc, New York.*
- Benardin, H. Jonh & Joyce E. Russle, 1995. *Human Resources Management. New York. United Stated of American. McGraw-Hill Inc.*
- Cyntia Mahadika & Moh aminudin Hadi, 2018. Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja Karyawan pada PT. Jolin Permata Buana Kota Batam. *Jurnal Volume 5 No. 1 Tahun 2018 Print ISSN 25031546.*
- Davenport, T., DeLong, W., dan Beers, M.C., 1998. *Successful Knowledge Management Projects. Sloan Management Review, Vol. 39 (2).*
- Dessler, Gray, 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Indeks. Jakarta.*

- Dewi Rahmawati, Hadi Mauludin, 2018. *The Effect of Work Discipline and Job Involvement on the Performance with Incentive as Intervening Variabel. International Journal of Business and Management Invention (IJBM) ISSN (Online): 2319-8028, ISSN (Print): 2319-801X. www.ijbm.org. Volume 7 Issue 8 Ver.1. p. 21-30.*
- Davidson, Carl and Philip Voss, 2003. *Knowledge Management, An Introduction to creating competitive advantage. New Delhi. Intellectual Capital Vision Book.*
- Djokosantoso, Moeljono. 2003. *Corporate Culture and Corporate Excellence.* Jakarta. Elex Media Komputindo of Gramedia Group.
- Didit Jefry Andyanto, H Pratikto, I Wayan Jaman AP. 2018. *The Effect of Organizational Commitment and Organizational Culture on Employees Performance through Employees Satisfaction (Study of Gondanglegi Islamic Hospital of Malang. European Journal of Business and Management. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.10, No.8.*
- Didit Dermawan, 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi.* Pena Semesta. Surabaya.
- Edison, E. Anwar, Y., & Komariyah, I., 2016. *Human Resource Management: Strategies and Changes in order to improve the performance of employees and organizations.* Bandung, Alfabeta.
- Endrokles Y Monsow., Roy F Runtuwene, & Wehelmina Rumawas. 2016. *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mayapada KCU Mega Mas Manado. Jurnal Administrasi Bisnis, 6(1).*
- Fuand Mas,ud, 2004. *Survei Diagnosis Organisasional.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Frenelly F.N. Kimbal, Greis, M. Sendow dan Decky J Adare, 2015. *Beban Kerja, Organizational Citizenship Behavior, dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero), Wilayah Suluttenggo Area Manado. Jurnal EMBA Vol. 3 No. 2. Hal. 1061-1072.*
- Grant, R.M., 2000. *Toward a Knowledge Management Based Theory of The Firm. Strategic Management Journal. Vol. 17. hal, 109-122.*
- Gibson, James L; John, M. Ivancevich; James H. Donnelly, Jr., 1996. *Organisasi Perilaku Struktur Proses (Jilid satu).* Ali bahasa: Nunuk Adiarni. Binapura Aksara. Jakarta
- Gold, A.H., Maholtra, A., & Segars, A.H., 2001. *Knowledge Management: An Organizational Capabilities Perspective. Journal of Management Information Systems, 18 (1), 185-214.*
- Gujarati, Damodar, 1997. *Ekonometrika Dasar.* Alih Bahasa. Sumarno Zain. Erlangga. Jakarta.
- Hayfa Y., Abuaddous, Abdullah A.M, Al Sokkar, 2018. *The Impact Knowledge Management on Organizational Performance. (JACSA) International Journal of Advanced Computer Science and Application. Vol. 9, No.4. www.ijacsa.thesai.org*
- Hellriegel, Don, Susan E. Jecson, John W. Slocum Jr, 2005. *Management.* Edisi ke 10, Australia: Thomson South western.
- Hsiu-Yueh (Sonya) Hsu, 2006. *Knowledge Management and Intellectual Capital, A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Doctoral School of Philosophy Departments of Management in the Graduate School Southern Illinois University Carbondale.*
- Hofstede, Geert, 1997. *Cultural Constrains in Management Theory and Behavior, Singapore: McGraw-Hill.*
- Istijanto, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia.* PT. Gramedia Pustaka Umum. Jakarta.
- Ismail Nawawi Uha, 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja.* Proses Terbentuknya, Tumbuh kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi. Edisi Pertama. Kencana Prenadamedia Group. Jakarta.
- I wayan Manggis, Anik Yuesti, I Ketut Setia Saptu, 2018. *The Effect of Career Development and Organizational Cultural to Employee Performance with Motivation of Work as Intervening Variabel in Cooperation in Denpasar Village. International Journal of Contemporary Research and Review ISSN 0976-4852. July 2018, Volume 09, Issue 07, Page no. ME 20901-20916. Page 20901.*
- Kaswan, 2019. *Perubahan dan Pengembangan Organisasi.* Yrama Wida. Bandung.
- Khan, K., Nermati, A.R., 2011. *Impact of Job Involvement on Employee creativity: A Study based medical doctors working at Riphah International University Teaching Hospitals in Pakistan. African Journal of Business Management, 5 (6), 2241-2246.*
- Koencoro, Galid Dwi, 2013. *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja.* Universitas Brawijaya.
- Koopmans, L. Bernaards, C.,M., Hildebrandt, V.,H., Schaufeli, W.B., de Vet, H., C. W., & Van der Beek, A. J. 2011. *Conceptual frameworks of individual work performance: A Systematic review. March, J. G., & Simon, H, A. (1957). Organizations. New York Wiley.*
- Kanungo., R.N., 1982. *Measurement of Job and Work involvement. Journal of Applied Psychology, 67 (3), 341-349.*
- Kilman, R.H., Saxton, M.J., & Serpa, R., 1988. *Gaining Control of the Corporate Culture.* San Francisco Jossey-Bass Publishers.
- Lee, K.,C., Lee, S., & Kang, W.,K., 2005. *KMPI: Measuring Knowledge Management Performance. International & Management, 42 (2005), 469-482.*

- Luthans, F., 2005. *Perilaku Organisasi*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Lodhal, T.M. & Kejner, M. 2000. *The definition and measurement of job involvement*. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33. <http://dx.doi.org/10.1037/h0021692>, PMID: 14279757
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mariati dan Hanif Mauludin, 2018. *The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance, Job Satisfaction as Intervening variable (Studi on Secretariat Staff of Pasuruan Regency)*. *IOSR Journal of Business and Management (ISR-JBM)*. e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 8. Ver 1 9 August 2018), pp. 30-39.
- Miner, John B., 1988. *Organizational Behavior: Performance and Productivity*. First Edition, random House Business Devison, New york. Mowday, Richard T.
- Nanda Novziransyah. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*, 2(1).
- N. Thevenes and T. Dirojan, 2018. *Impact of Training and Job Involvement on Job Performance*. *International Journal of Scientific and Management Research 1 (1) 1-10*.
- Pawit M. Yusup, 2012. *Perspektif Manajemen Pengetahuan Informasi, Komunikasi, Pendidikan, dan Perpustakaan*. Rajawali Pers. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah R.I. Nomor 46 Tahun 2011.
- Prawiroseto Miner, John B., (1988). *Organizational Behavior: Performance and Productivity*. First Edition. Random House Business Devison, New York.
- Rachid, Zeffane. 2010. *Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach*. *International Journal of Manpow*, 37(3), 112-125.
- Rahmayanto, Adnan Hakim, Nursaban Rommy, 2019. *The Effect of Knowledge Management on Employees Performance Mediated by Job Satisfaction*. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668, Issue 7, Ser, VII (July 2019), PP. 72-81. www.iosrjournals.org.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Riyan Yulianto, 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Mentoring dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja karyawan: Studi pada PLN (Persero)*. Area Surakarta.
- Robbins, Stephen. P., 2006. *Organizational Behavior*. Prentice-Hall International. New Jersey.
- Robbins, Stephen. P., & Judge, Timothy, A., 2009. *Organizational Behavior*. Pearson Prentice Hall.
- Robbins, Stephen, P., Coulter. Mary. 2009. *Management*. Eleventh Edition. England. Jakarta.
- Rue, L.W., & L.L. Byars, 1981. *Management Theory and Application*. Homewood. II. Richard D. Irwin. INC USA.
- Sugiyono, 2005. *Metodologi Penelitian Bisnis*. PT. Gramedia. Jakarta.
- Simamora, Hendry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE. YKPN. Yogyakarta.
- Singarimbun M, dan Effendi, 1995. *Metode Penelitian Survey*. Pustaka LP3ES. Jakarta.
- Soeprihanto, Jhon. 2001. *Penilaian Kerja & Pengembangan Karyawan*. Edisi Pertama, Cetakan kelima. BPFE. Yogyakarta.
- Stoner, Freeman & Gilbert. 1995. *Pengantar Bisnis*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Suharsono, 2012. *Pengetahuan Dasar Organisasi*. Atma Jaya. Jakarta.
- Tobing, Paul L., 2007. *Knowledge Management : Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Torang, S., 2012. *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Umi Mufada, 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai: Studi pada seluruh pegawai Kecamatan di Kota Salah Tiga periode 2017*.
- Yoder, D., 1979. *Personal Management & Industrial Relationship*. 6th edition, New Delhi: Printice Hall of India Private Limited.
- Yasna Abasalizadeh, Alireza Dadgarinezhad, 2018. *Investigating The Effect of Job Characteristics on Job Involvement and Job Performance*. *Science Arena Publications International Journal of Business Management*. ISSN: 2520:5943. Vol. 3 (4): 28-36).
- Van Wyk. R., and Ab Boshoff. 2003. *The Prediction of Job Involvement for pharmacists and Accountants*, *SA Journal of Industrial Psychology*.
- Wan Dedi Wahyudi, Zulaspan Tupti, 2019. *Pengaruh Budaya organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Managgio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2, No. 1, Maret 2019, 31-44.
- Wibowo. 2016. *Perilaku Dalam Organisasi*. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Zaied, A.,N.,H. 2012. *An Integrated Knowledge Management Capabilities Framework for Assessing Organizational Performance*. *International Journal Information Technology and Computer Science*, Vol. 2,1-10.
- Zuhul (2010). *Knowledge & Innovation*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.