

PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR TELEVISI REPUBLIK INDONESIA (TVRI) KENDARI (*The Effect Of Knowledge Management, Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance at The Television Office of The Republic of Indonesia (TVRI) Kendari*)

Muhammad Ing Nauffal Daharing

ingnauffal@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Halu Oleo

Samdin

samdin@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Muhammad Masri

masribones@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Abdul Razak Yusuf

abdulrazakyusuf@uho.ac.id

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Sejarah Artikel:

Diterima

11 – 01 – 2022

Disetujui

11 – 02 – 2022

Dipublikasikan

28 – 08 - 2022

Keywords:

Knowledge Management, Organizational Culture, Organizational Commitment and Employee Performance

Klasifikasi JEL:

H10; H11

Abstract

The purpose of this study was to examine and explain the effect of knowledge management, organizational culture and organizational commitment on employee performance at the Indonesian television office (tvri) kendari either simultaneously or partially.

The approach of this research is survey with exploratory research design. Data was collected using an instrument in the form of a questionnaire. The population of this study were all permanent employees at the tvri kendari office with a sample of 54 people. The analytical tool used for the hypothesis is multiple linear regression analysis.

The results showed that the variables of knowledge management, organizational culture and organizational commitment simultaneously and partially had a positive and significant effect on employee performance at the tvri kendari office. This fact shows that the better knowledge management, organizational culture and organizational commitment will improve employee performance. Respondents perceive that employee performance is good or in other words, employees generally have high quantity and quality, optimal use of time and cost savings, as well as independence and good cooperation.

I. PENDAHULUAN

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil Sebagai Unsur aparaturnegara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat

Sumber daya manusia adalah suatu rancangan berbagai sistem formal dalam perusahaan maupun organisasi yang berfungsi untuk menjaga agar penggunaan bakat dan minat manusia dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut secara efektif dan efisien (Menurut Mathis dan Jackson, 2006).Isu pokok yang terjadi di Indonesia bahwa organisasi- organisasi bisnis baik swasta maupun BUMN belum sepenuhnya berjalan baik, padahal organisasi-organisasi bisnis di ujung tombak setiap negara dalam persaingan globalisasi (Garten, 2001).

Permasalahan yang umum muncul yaitu lebih banyak disebabkan oleh kukuhnya menerapkan kebiasaan lama dan bukan karena dinamika pasar yang berlangsung saat ini, tetapi manajer sering kali mengabaikan hal ini dan lebih terpaku pada perilaku yang dibawanya, kurang mengantisipasi dan menyesuaikan kegiatan operasional sehari-hari dalam upaya untuk menyelaraskan dengan penuh perubahan yang sangat cepat.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002). Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung oleh *knowledge management*, budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Menurut Jann Dan Lantu (2006) *Knowledge Management* merupakan proses sistematis untuk menemukan, memilih, mengorganisasikan, menyaring, dan menyajikan pengetahuan dengan cara tertentu, sehingga para pekerja mampu memanfaatkan dan meningkatkan penguasaan pengetahuan dalam suatu bidang kajian yang spesifik, untuk kemudian ada proses institusional agar pengetahuan yang diciptakan menjadi pengetahuan perusahaan.

Selain *Knowledge management* Untuk terlaksananya kinerja pegawai yang baik dan efektif yang berimplikasi pada kinerja juga dibutuhkan adanya budaya organisasi yang kuat dan berfungsi sebagai sistem perekat dan dapat dijadikan sebagai acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dengan adanya budaya organisasi yang jelas, maka seseorang dapat mengerti aturan main yang harus dijalankan, baik dalam mengerjakan tugas tugasnya maupun dalam berinteraksi dengan sesama anggota dalam organisasi. Ketidakraguan dalam menjalani hal ini membuat mengerti apa yang harus dan tidak boleh dilakukan. Menurut Djokosantoso Mulyon (2001), budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi, yang dipelajari, diterapkan dan dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai perekat dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Komitmen organisasi dapat meningkatkan masalah tata kelola perusahaan yang baik. Robbins (2006) komitmen organisasi merupakan orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya. Orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (pegawai) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu dan sesuatu yang di berikan itu menggambarkan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

Pada era globalisasi saat ini perkembangan teknologi informasi sudah sangat pesat. Masyarakat sangat mendukung dengan adanya perkembangan teknologi untuk mendapatkan informasi yang terbaru dalam segala bidang. Di Indonesia terdapat stasiun televisi swasta dan stasiun televisi milik pemerintah

yaitu Televisi Republik Indonesia (TVRI). TVRI merupakan salah satu media elektronik yang mempunyai potensi yang sangat besar untuk menggelorakan semangat dan pengabdian serta alat perjuangan bangsa, memperkokoh, menjalin persatuan dan kesatuan bangsa dalam menggairahkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan.

Fenomena yang terjadi berdasarkan fakta yang ada dilapangan bahwa dalam mengelola pekerjaan dibutuhkan sumberdaya alam dengan pengetahuan yang baik agar proses pekerjaan didalam suatu organisasi berjalan efektif sehingga membuat peneliti merasa tertarik ingin mengetahui bagaimana pegawai TVRI mengelola pengetahuannya dalam menghasilkan sebuah siaran televisi yang baik dan berkualitas, di lain sisi karena karena gaji tiap bulan pegawai TVRI masih ditanggung Negara hal ini mengakibatkan kurangnya persaingan antar pegawai yang mana mereka sendiri beranggapan bagaimanapun kualitas program acara yang mereka buat tidak akan mempengaruhi gaji mereka sedangkan persaingan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dari nara sumber yang peneliti temui dan wawancara budaya organisasi pada kantor TVRI masih kurang efektif dimana budaya organisasi didalamnya masih seperti sistem kekeluargaan yang artinya kalau ada kesalahan masih bisa dibicarakan dengan pendekatan-pendekatan, tidak hanya itu komitmen organisasi belum maksimal hal ini karena pada dasarnya setiap individu memiliki perilaku yang berbeda-beda sehingga masih ada sebagian pegawai yang kurang maksimal dalam melakukan usaha dalam hal ini seperti terpaksa, hal inilah yang menyebabkan kurang maksimalnya kinerja pegawai pada kantor TVRI Kendari. Selain hal tersebut penyebab kinerja terkadang baik, cukup baik, atau tidak baik disebabkan adanya pergantian pemimpin setiap dua tahun atau lebih dalam organisasi tersebut.

II. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM dalam organisasi merupakan faktor kunci kelangsungan organisasi dan pengembangan dimasa datang. Manajemen SDM adalah pendekatan strategis, terpadu dan koheren untuk untuk pelaksanaan pekerjaan pegawai, pengembangan dan kesejahteraan pegawai yang bekerja di organisasi Amstrong (2020 : 3).

Manajemen SDM berhubungan dengan sistem rancangan formal dari organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi, dari bakat pegawai untuk mewujudkan sasaran organisasi Malthis dan jakson (2011 : 14). Pendapat yang sama dikemukakan oleh Flippo (2005 : 12) mendefinisikan MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integritasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai saaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Konsisten dengan pendapat Dessler (2019 : 2), menjelaskan MSDM adalah proses memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi pada pegawai, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

Peranan manajemen SDM dalam organisasi bersifat strategis, dimana SDM dikelola dengan cara mengakui peran kunci personil dalam mengimplementasikan suatu strategi bisnis dan memotivasi karyawan agar menjadi bersifat kritis terhadap strategi kompetitif. Robbins & Judge (2015 : 16), mendefinisikan manajemen SDM sebagai bagian dari studi manajemen yang berfokus pada bagaimana untuk merekrut, memperkerjakan, melatih, memotivasi, dan mempertahankan karyawan. Konsisten dengan pendapat ivancevich (2014 : 34). MSDM secara khusus dituntun fokus terhadap segala aktifitas yang berhubungan dengan manusia.

Komplemeteri yang menjadi rujukan dalam penelitian ini adalah teori perilaku organisasi menyangkut aktifitas individu pada organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Perilaku organisasi menurut Griffin & Morhead (2014 : 21), adalah bidang ilmu yang mempelajari perilaku manusia dalam pengaturan organisasi, dari hubungan perilaku manusia dan organisasi, dan dari organisasi itu sendiri. Pendapat yang sama dari Robbins & Judge (2015 : 47), bahwa perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki dampak perilaku individu terhadap organisasi dengan tujuan dan menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektifitas organisasi. Terakhir, definis organisassi menurut Schermerhorn *et al.* (2012 : 17), disiplin ilmu yang ditujukan untuk memahami individu dan perilaku

kelompok, proses interpersonal dan dinamika organisasi. Robbins & Judge (2015 : 47) , mengemukakan secara spesifik, perilaku organisasi fokus pada bagaimana meningkatkan produktifitas, menurunkan absensi, turnover, dan perilaku menyimpan di tempat kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Tujuan manajemen SDM adalah untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang perusahaan dalam kompetitif. Fungsi-fungsi manajemen SDM menurut Malthis & Jackson (2011 : 8), meliputi : 1. Perencanaan dan analisis SDM ; 2. Kesetaraan kesempatan kerja; 3. Perekrutan/*staffing*; 4. Pengembangan SDM; 5. Kompensasi dan keuntungan; 6. Kesehatan, keselamatan, dan keamanan kerja; 7. Hubungan tenaga kerja dan buruh/ manajemen. Kerangka dasar dalam implementasi fungsi MSDM dapat dibedakan atas dua yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional SDM (Flippo, 2005 : 5) sebagai berikut:

1. Fungsi manajemen yaitu Perencanaan (*planing*); Pengorganisasian (*organizing*); Pengarahan (*dirrecting*); dan Pengendalian (*controlling*);
2. Fungsi-fungsi manajemen operasional meliputi : Pengadaan personil (*procurment*), Pengembangan (*development*), Kompensasi (*compention*), Integrasi (*intergration*), Pemeliharaan (*maintenance*), dan Pemisahan (*separation*).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen SDM adalah proses pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan pegawai yang kompeten dalam organisasi sehingga tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien, manajemen SDM adalah seni mengelola pegawai ditempat kerja sedemikian rupa sehingga mereka memberikan yang terbaik pada organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Selanjutnya manajemen sdm adalah proses mengelola pegawai dalam organisasi secara terstruktur dan menyeluruh yang mencakup bidang kepegawaian, retensi pegawai, pengaturan dan manajemen kompensasi, fasilitas, manajemen kinerja, manajemen perubahan, dan pemutusan hubungan kerja. Artinya secara sederhana, manajemen SDM adalah proses pemanfaatan SDM yang efisien dan efektif sehingga tujuan yang ditetapkan tercapai.

Knowledge Management

Knowledge Management (KM) dapat diklasifikasikan berdasarkan dua sisi yaitu secara operasional dan strategis.

Knowledge Management secara operasional artinya manajemen pengetahuan merupakan aktifitas perusahaan atau organisasi dimana terjadi pengembangan dan pemanfaatan pengetahuan, sedangkan knowledge management secara strategis artinya manajemen pengetahuan merupakan langkah untuk memantapkan setiap organisasi atau perusahaan sebagai perusahaan yang berbasis pengetahuan.

Menurut Becerra Fernandez dan sabherwal (2010) yaitu mengacu pada cara organisasi menengani pengetahuan pada berbagai tahap kehidupan dan sebuah organisasi. Ada empat proses utama yaitu penemuan pengetahuan, pemahaman pengetahuan, berbagi pengetahuan dan aplikasi pengetahuan. Indikator yang digunakan dalam knowledge management Menurut Becerra Fernandez dan sabherwal (2010) yaitu :

1. **Knowledge Discovery**, Penemuan pengetahuan dapat di definisikan sebagai pengembangan pengetahuan dari data informasi sebelumnya.
2. **Knowledge Capture** sebagai proses pemahaman pengetahuan baik itu *explicit* ataupun *tacit* yang berada dalam diri *people* (individual atau grup), *artifacts* (*practices, technologies* atau *repositories*) atau entitas organisasi.
3. **Knowledge Sharing** Berbagi pengetahuan adalah proses dimana pengetahuan eksplisit dikomunikasikan ke individu yang lain.
4. **Knowledge Application** adalah bila pengetahuan yang tersedia digunakan untuk membuat keputusan dan melakukan tugas dan rutinitas.

Budaya Organisasi

Dalam buku hand book of human resource management practise Menurut mstrong (2006) budaya organisasi yaitu : nilai, norma, sikap, keyakinan, dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana

organisasi dalam berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan. Indikator budaya organisasi dalam penelitian ini adalah pengukuran menurut Armstrong (2006) yaitu :

1. Integritas : keselarasan antara hati, pikiran, perkataan, dan perbuatan yang baik dan benar, seperti : bertekad dan berkemauan untuk berbuat yang baik dan benar, berpikiran positif arif dan bijaksana dalam melaksanakan tugas, mematuhi peraturan yang berlaku.
2. Profesionalisme : bekerja secara disiplin, kompeten dan tepat waktu dengan hasil terbaik seperti; melakukan pekerjaan sesuai dengan kompetensi jabatan, melakukan pekerjaan secara teratur, bersungguh-sungguh dalam bekerja.
3. Inovasi : menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreassikan hal baru yang lebih baik seperti ; melakukan penyempurnaan dan perbaikan berkala an berkelanjutan, berani mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam bekerja secara efektif dan efisien.

Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2011:147) menjelaskan komitmen organisasi yaitu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dalam suatu organisasi, kemauan untuk mengerahkan tingkat usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Ada tiga dimensi untuk mengukur komitmen organisasi, yaitu:

1. Komitmen efektif (*Affective Commitment*) adalah keterikatan emosional dengan organisasi dan keyakinan nilai-nilainya. Seseorang yang memiliki komitmen efektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi.
2. Komitmen kesinambungan (*Continuance Commitment*), adalah nilai ekonomi yang dirasakan dari yang tersisa dengan sebuah organisasi. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu organisasi karena mereka membutuhkannya.
3. Komitmen normatif (*Normative Commitment*) adalah kewajiban untuk tetap dengan organisasi karena alasan moral atau etika. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya. Dengan kata lain, komitmen normatif ini berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam sebuah organisasi.

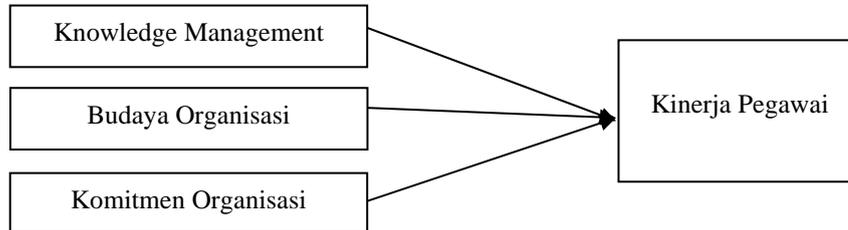
Kinerja Pegawai

Menurut Bernain dan Rusel (1993), kinerja karyawan sebagai quantity of work yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan. Kinerja seseorang juga tercermin dari kemampuannya mencapai persyaratan tertentu yang telah ditetapkan atau dijadikan standar. Bernain dan Rusel (1993) mengajukan 6 (enam) kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja :

1. *Quality (kualitas)*, Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity (kuantitas)*, Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
3. *Timeliness (ketepatan waktu)*. Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktunya yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. *Cost effectiveness (penghematan biaya)*, Merupakan sejauh mana sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision (kemandirian)*, Merupakan sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan supervisor untuk mencapai tindakan yang kurang di inginkan.
6. *Interpersonal impact (kerja sama)*, Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

Hubungan Antara Variabel Knowledge Management, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil kajian teoritis dan kajian empiris dirumuskan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardinal Djalil (2020) dengan judul *Pengaruh Knowledge Management, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai knowledge management, budaya organisasi, komitmen organisasi dengan kinerja karyawan, serta untuk melihat seberapa besar pengaruh knowledge management, budaya organisasi, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Tanggapan responden terhadap knowledge management, budaya organisasi, dan kinerja karyawan berada dalam kategori baik, serta tanggapan responden terhadap komitmen organisasi berada dalam kategori cukup. menunjukkan knowledge management, budaya organisasi, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H1: Knowledge Management, budaya organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian mengenai Kinerja Pegawai kaitannya dengan *Knowledge Management*, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi telah banyak dilakukan sebelumnya. Azhar Apriandi (2019) Ardinal Djalil (2020), Bonar Bangun Jeppri Napitupulu (2021), Navik Puryantini (2017) menemukan bahwa knowledge management berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan Navik Puryantini (2017), Menemukan bahwa inovasi tidak memediasi hubungan knowledge management terhadap Kinerja organisasi. Friska Devi Choirina (2014) menemukan bahwa Knowledge management tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Knowledge Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Ardinal Djalil (2020), Rifai & Sudarusman (2014). Pratiwi (2012), Dalimunte (2012), Alindra (2015). Sedangkan Putri (2015), Ariyani (2013), Maryani (2018), Menemukan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan yang dilakukan oleh Otto 2018, Salih *et al.* (2019). Robby (2018), Sri & Fitri (2019), Hadian & Afshari (2019), Soomro & Shah (2019), Hendri (2019), Aboramadan *et al.* (2020), Ardinal Djalil (2020) sedangkan penemuan yang dilakukan oleh Azhar Apriandi (2019), Hendri (2019), Ardhan & Vinai (2018) variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

H4 : Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

III. METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah menggunakan metode survei kuisisioner. Survei kuisisioner merupakan metode survei dengan menggunakan kuisisioner penelitian. Kuisisioner ini adalah satu set pertanyaan yang tersusun secara sistematis dan standar sehingga pertanyaan yang sama dapat di ajukan kepada responden. Kuisisioner merupakan alat pengumpulan data yang efektif karena dapat diperoleh data standar yang di pertanggungjawabkan untuk keperluan analisis menyeluruh tentang karakteristik populasi yang diteliti (Supranto, 2000). Kuisisioner penelitian ini diserahkan langsung kepada responden. yang dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Populasi dalam penelitian adalah Kantor Televisi Republik Indonesia (TVRI) Kendari, yang berjumlah 54 , maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 54 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden berkaitan dengan variable yang di bahas dalam penelitian ini.. Data penelitian di uji dengan menggunakan software SPSS.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel penelitian. Ketiga Knowledge Management, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.681	8.256		.809	.422
	Knowlege Managemet	.408	.185	.243	2.208	.032
	Budaya Organisasi	.842	.218	.391	3.860	.000
	Komitmen Organisasi	.421	.110	.372	3.827	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dapat dijelaskan bahwa: Koefisien regresi (b) beta (X1) Knowledge management sebesar 0,243 bertanda positif, artinya semakin baik knowledge management pada pegawai di Kantor TVRI Kendari maka semakin baik Kinerja Pegawai. Koefisien regresi (b) beta (X2) Budaya Organisasi sebesar 0,391 bertanda positif, artinya semakin baik Budaya Organisasi pada pegawai di Kantor TVRI Kendari maka semakin baik kinerja pegawai. Koefisien regresi (b) beta (X3) Komitmen Organisasi sebesar 0,372 bertanda positif, artinya semakin baik komitmen organisasi pada pegawai di di Kantor TVRI Kendari maka semakin baik Kinerja pegawai.

Tabel 2. Nilai Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.811 ^a	.657	.637	4.80812	2.324

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Knowlege Managemet

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 2 diatas telah ditemukan nilai Nilai R sebesar 0.811 menunjukkan bahwa korelasi antara variabel knowledge management, budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kinerja pegawai adalah sangat kuat, hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan mendekati 1 atau diatas 0.50. Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel knowledge management, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan (bersama-sama) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor TVRI Kendari, hal tersebut dibuktikan dengan koefisien determinasi 0.657 dan pengaruh tersebut positif dan signifikan. Hal ini bermakna bahwa mempunyai kontribusi sebesar 65.7 persen, secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.657 menunjukkan bahwa 65.7 persen variasi dari variabel terikat kinerja pegawai diterangkan dan dijelaskan oleh variabel independen atau variabel bebas yaitu variabel knowledge management, budaya organisasi dan komitmen organisasi. Sisanya sebesar 34.3 persen lainnya diterangkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Dengan demikian jika knowledge management, budaya organisasi dan komitmen organisasi di tingkatkan maka secara bersama-sama akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai kantor TVRI Kendari di pengaruhi oleh variabel knowledge management, budaya organisasi dan komitmen organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardinal Djalil (2020) menunjukkan knowledge management, budaya organisasi, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peran variabel knowledge management, budaya organisasi dan komitmen organisasi sangat kuat dalam meningkatkan kinerja, hal ini dapat di buktikan dari jawaban responden yang mana mayoritas responden memilih setuju dan sangat setuju. Jika di urutkan variabel yang memiliki pengaruh cukup besar terhadap kinerja pegawai pada kantor TVRI Kendari maka variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi yang merupakan variabel lebih banyak memberi pengaruh, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik menunjukkan nilai t sebesar 3.860 dan komitmen organisasi yang nilai t sebesar 3.826 yang hampir sama dengan variabel budaya organisasi dari pada variabel knowledge management yang hanya nilai t sebesar 2.208. Hal tersebut didukung dengan deskripsi jawaban responden dimana variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi di anggap paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai daripada knowledge management, hal ini di buktikan dengan hasil rata-rata deskripsi jawaban responden menunjuk variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi. Oleh karena itu dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor TVRI Kendari maka pimpinan harus memperhatikan perbaikan knowledge management, budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Menurut Kokasih & Budiani (2007) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *knowledge management*, penerapan *knowledge management* dapat memberikan manfaat bagi kinerja perusahaan di perkuat dengan penelitian mereka bahwa hasil *knowledge management* yang bersinergi memberi pengaruh yang baik bagi karyawan. Hal ini di perkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh kokasih dkk (2007), Wijayanti dkk (2017) dan Nurpratama (2003) yang menyatakan bahwa *knowledge management* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain knowledge management terdapat pula faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi hal ini di perkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Kotler & Heskett (1992) menyatakan bahwa kekuatan budaya berhubungan dengan kinerja. Perusahaan sebagai suatu organisasi tidak lepas dengan budaya organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda, budaya organisasi menggambarkan tentang kondisi kerja karyawan. Selain itu ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu komitmen organisasi. Teori komitmen yang dikemukakan oleh (Amstrong, 2020 : 215) bahwa terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. (Robbins, 2010) juga sependapat dan menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan dimana seseorang pegawai memihak pada organisasi tertentudan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor TVRI Kendari. Berdasarkan hal tersebut maka temuan ini dapat dijelaskan bahwa semakin baik atau semakin tinggi *knowledge management* pegawai pada kantor TVRI

Kendari maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh Azhar Apriandi (2019) Ardinal Djalil (2020), Bonar Bangun Jeppri Napitupulu (2021), Navik Puryantini (2017), kokasih dkk (2007), Wijayanti dkk (2017) dan Nurpratama (2003). Menemukan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor TRVI Kendari. Hal ini didukung dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Ardinal Djalil (2020), Rifai & Sudarusman (2014). Pratiwi (2012), Dalimunte (2012), Alindra (2015) menemukan bahwa budaya organisasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor TVRI Kendari. Merujuk pada temuan penelitian dapat membuktikan kebenaran teori komitmen yang dikemukakan oleh (Amstrong, 2020 : 215) bahwa terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. (Robbins, 2010) juga sependapat dan menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan dimana seseorang pegawai memihak pada organisasi tertentudan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian Dian J. Bantam & Nailis Sa'adah (2016), selain itu penelitian yang dilakukan olen Otto 2018, Salih *et al.* (2019). Robby (2018, Sri & Fitri (2019), Hadian & Afshari (2019), Soomro & Shah (2019), Hendri (2019), Aboramadan *et al.* (2020), Ardinal Djalil (2020) menemukan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

V. KETERBATASAN PENELITIAN

Peneliti menyadari dalam pelaksanaan penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan yang dialami, selain keterbatasan waktu dan biaya adalah :

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Televisi Republik Indonesia Kota Kendari. Hanya variabel *knowledge management*, budaya organisasi dan komitmen organisasi. Masih banyak variabel lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai yang belum dimasukkan dalam pembentukan variabel penelitian ini.
2. Pengukuran variabel penelitian berdasarkan persepsi yang sangat ditentukan oleh daya ingat responden (pegawai) dan penilaian terhadap dirinya. Dengan demikian peneliti selanjutnya dapat menggali informasi mendalam mengenai pengaruh atau hubungan variabel lain seperti : *knowledge worker*, pelatihan kerja, lingkungan kerja, dll.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Knowledge Management* (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor TVRI Kendari. Fakta ini menunjukkan bahwa semakin baik *knowledge management*, budaya organisasi dan komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. *Knowledge Management* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor TVRI Kendari. Berdasarkan hal tersebut maka temuan ini dapat dijelaskan bahwa semakin baik atau semakin tinggi *knowledge management* pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai,
3. Budaya Organisasi (X2)) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor TVRI Kendari. Fakta ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan maka kinerjanya (kinerja pegawai) juga akan semakin meningkat.

4. Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor TVRI Kendari. Artinya bahwa semakin tinggi komitmen organisasi ditempat kerja, maka pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaanya (kinerja) akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangku Negara.2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama.
- Abodamadan, M., Dahleez, K. And Hamad, M.H. 2020.Servant Leadership and Academiccs outcomes in higher education :the role of job satisfacion, international journal of organizational Analysis, Vol. Ahead-of-print. <https://doi.org/10.118/IJOA-11-2019-1923>.
- Admojo,marnis. 2012. *The influence of transformational leadership onjob satisfaction, organizational commitment and employee performance*.
- Alavi, M. & Leidner, D,E. 2001.*Review: Knowledge Management Systems : Conceptual Fondation and Research Issues*. MIS Quarterly. (25:1).PP.107-136.
- Alex Koohang, Joanna Paliszkiwicz & Jerzy Goluchowski. 2016.penelitian *The impact of leadership on trust, knowledge management, andorganizational performance*. industrial Management & Data Systems Vol. 117 No. 3, 2017 pp. 521-537 © Emerald Publishing Limited.0263-5577.DOI 10.1108/IMDS-02-2016-0072
- Alindra Aput Ivan. 2015. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sport Center, Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta
- Amrit Tiwana. 2000. *The Knowledge Management Toolkit*. Partical Techniques For Building A knowledge Management System. New Jersey : Pretince Hall PTR.
- Armstrong. 2006. *A Handbook of Human Resource Management Pratice 10th Edition*, Kogan Page Limited, London and Phidladelphia.
- Armstrong Michael. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia. A Handbook of Human Resouce Management*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Armstrong Michael. 2020. *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Pratice*, 15th Edition Published : 3rd January 2020, London : Kogan Page.
- Andreas, Lako. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*. Yogyakarta. Amara Books.
- Antonius Atosokhi Gea, dkk. 2005. *Relasasi Dengan Sesama : Character Building II*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Ardhan Khunsoonthornkit and Vinai Panjakajornrsak (2018). Structural equation model to assess the impact of learning organization and commitment on the performance of research organizations, *kasetsart journal of social sciences xxx* pp.1-6.
- Ardinal, Djaliil.2020. pengaruh knowledge management, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT Daya Anugrah Mandiri).*journal ekonomi,akuntansi & manajemen*, vol.2 I.1 p.32-40.
- Arikunto,S. 2010. *Proedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ariyani Dewi Kapsari. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandalata Armada Motor Semarang, *Jurnal FEB Universitas Dian Nuswantoro*, Semarang.
- Afanin Nandifari Azzahra. 2019.Pengaruh Organizational Culture Terhadap Employee Performance Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Telkom Indonesia Regional V. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 7 No. 2. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya
- Azhar Apriandi. 2019. Pengaruh knowledge management dan komitmen organisassi terhadap kinerja karyawan CV. Multi Fungsi Pratama Lubuk Pakam. *Jurnal Ekonomi Keuangan daan Kebijakan Publik.*'Vol.1,No 2.
- Bahadur Ali Soomro & Naimatullah Shah. 2019. *Determining the impact of entrepreneurial orientationand organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance*. South Asian Journal of Business Studies.Vol. 8 No. 3, 2019 pp. 266-282 © Emerald Publishing Limited 2398-628X DOI 10.1108/SAJBS-12-2018-0142
- Bateman, Thomas,S & Sneel, Scolt A. 2006. *Manajemen*. Alih Bahasa: Ratno Purnomo dan Willy Abdillah MC Graw. Hill Education (Asia) dan Salemba Empat, Jakarta.

- Benardin, Jhon. H. & Joyce. A. Russel. 1998. *Human Resource Management, An Experiential Approach*. Mc Graw – Hill.
- Bernadin dan Russel. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh : Bambang Sukoco. Bandung : PT Armico.
- Bonar Bangun Jeppri Napitupulu. Et al.2021. Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Inovasi: Studi Kasus Perusahaan Manufaktur Indonesia. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, Vol 4, No. 1, 2021, pp. 253 – 268.
<https://ejournal.imperiuminstitute.org/index.php/JMSAB>
- Byars & Rue, 1984. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Carillo et al. 2004. *Knowledge Management System Performance Measure Index*. Pergamon Press.nc. Tarrytown. NY, USA.
- Daft, Richard L.1992. *Organization Theory And Desain*. Saint Paul : West Publising Company.
- Dalimunte, Asfar Halim. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Informasi Koomunikasi Dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan, *Jurnal Fisip USU*, Medan
- Dalkir, K. 2011. *Knowledge Management In Theory and Practive* Burlington, MA. Elsevier ButterWorth-Heinemann.
- Damodar, N. Gujarati.2007. Dasar-Dasar Ekonometrika Edisi Ke Tiga. Hal. 82-104
- Davenport, Thomas H, & Lourence Prusak. 1998. *Working Knowledge. How organizations Manage What They Know*. Cambridgen. MA : Harvard Business School Press.
- Desianty, Sovia.2005. *Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kompensasi Kerja Dalam Lingkungan Kerja*. Skripsi. Semarang. UNDIP.
- Dessler, Gary.1992. Manajeemen SDM. Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta : Prenhallindo.
- Dessler, Gary.1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Prehalindo.
- Dessler, Gary.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Prehallindo.
- Dessler, Gary. 2019. *Human Resouce Management eBook*, 16th Edition Pearson Higher Ed USA.
- Dian J. Bantam, dkk .2016.Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Knowledge Management Pada Perusahaan Pengguna SAP. Universitas Islam Indonesia.
- E. Nurzaman AM .2020.The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance at the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)* Volume 3, No 4. Page: 3872-3883 e-ISSN: 2615-3076(Online), p-ISSN: 2615-1715(Print).www.bircu-journal.com/index.php/birci.
- Ester Manik .2014. Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Tata Kelola Perusahaan serta Implikasinya pada Kinerja Keuangan Perusahaan. *Kontigensi* Volume 2, No. 1, Juni 2014, Hal. 10 – 16.ISSN 2088-4877
- Faidha. 2021.Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) Di BKKBN Propinsi Sulawesi Tenggara. Kybernan: *Jurnal Studi Kepemerintahan* Vol. 4 No. 1.2021 P-ISSN: 2502-2539/ E-ISSN: 2684-9836
- Febrianto, andri & Triana, Endang.2015. *Pengantar Manajemen (3in 1) Untuk Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta : Mediatara.
- Fernandez, I.B., & Sabherwal, R.2010. *Knowledge management systems and processes*. New York: M.E. Sharpe,Inc.
- Flippo, Edwin B.(2005). *Manajemen Personalialia*.Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Friska Devi Choirina.2014. Analisis Pengaruh Praktek *Knowledge Management* Dalam Memediasi Dukungan *Information Technology* Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah V Semarang). Skripsi. Semarang. UNDIP.
- Ghozali, Iman. 2006. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gold, A.H. Malholtra,, A. 2001. Knowledge Magement : an organizational capabilities perspektive, *journal of management information systems*, Vol. 18 No.1, pp 185-214.
- Greenberg, Paul. 2010. *CRM at the speed of light : Social CRM Strategies, Tool and Techniques for Engaging Your Customer*, (4th Edition).New York : McGraw-Hill, Inc.
- Griffin,Ricky .w. & Moorhead, Gregory. 2007. *Organizational Behavior Managing People and Organization*. Eight Edition. Houghton Mifflin Company.
- Griffin,Ricky .w. & Moorhead, Gregory. 2014. *Organizational Behavior : Managing People and Organizations*. Eleventh Edition. USA: South Western.

- Groen, *et al.* 2017. Employee Participation, Performance Metrics And Job Performance : a Survey Study Based On Self. Determination Theory, Management Accounting Research, vol. 36. No. Supplement.c. pp. 22-38
- Gultom, D. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan.* Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol 13. No. 02. Hal 176-184.
- HadianNasab, A. And Afshari, L. 2019. Authentic leadership and employee performance : mediating role of organizational commitment, leadership & Organization development journal, vol.40. No5.pp.548.560. <http://doi.org/10.1108/i.odj-01-2019-0026>.
- Handy, Charles. 1978. *Understanding your Organizations*. New Edition. London : Penguin Books.
- Harrison, Roger. 1972. " Understanding Your Organization's character" in Harvard Business Review, may/june 1992, hlm. 119-128.
- Hasibun,M. 2003. *Organisasi dan Moivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Anoa.
- Hasibun, Melayu, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hendri, M.I. 2019. The mediation effect f job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance, international journal of productivity and performance management, vol. 68 No.7, pp 1208-1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>.
- Hellriegel, D. et el. 2000. *Organizational Behavior*. Texas : Soth. Western Cengage Learning.
- Hellriegel, D. & Slocum, J. W. (2004). *Organizational behavior*. Ohio. Thompson South-Wes-Tern.
- Hofstede,G. 1990. Measuring Organizational Culture : A. Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases. Administrative Science.
- Iizah yanti midwan. 2018 . *Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Konawe Utara* . kendari : pasca sarjana universitas halu oleo.
- International Reseach Journal Of Business Study Vol.5. No.2, January 2012. P113-128
- Ivan Cevich John.dkk. 2014. *Organizational Behavior*. Mc Graw-Hill Company.
- I Wayan Sucipta Wibawa & Made Surya Putra (2018), dengan judul *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dimediasi Kepuasan Kerja (STUDI PADA PT. BENING BADUNG-BALI)*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 6, 2018: 3027-3058 ISSN : 2302-8912 DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i06.p7>
- Jaan Hidayat Tjakraatmaja, Donal Crestofel Lantu. 2006. *Knowledge Management dalam Konteks Organisasi Pembelajaran, SBMITB*.
- Judge, T.A. & Bon, J.E. 2000. File Factor Model Of Personality and Transformational Leadership. Journal of Aplied Psychology, 85 (5), 751-765
- Kardinah Indrianna Meutia dan Cahyadi Husada .2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.4, No.1 Februari 2019: 119 – 126.P-ISSN 2527–7502 E-ISSN 2581-2165
- Kast, Fremont E James E rosenzweig.2002. *Organisasi dan manajemen penerjemah A. Hasim Ali*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kianto, A. Vanhala, M. 2016. The impact of knowledge management on job satisfaction, *Journal of Knowledge Management*, vol. 20. No.4, PP.1-10
- Kirana, Andy. 1997. *Etika Manajemen*. Yogyakarta : Andi.
- Kotter, John, P. & Heskett, James,L. 1992. *Corporate Culture And Performance*. New York : The Free Press.
- Kurniawan Muhammad. 2013 . *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik(Studi Empiris Pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci)*.Universitas Negeri Padang.
- Lako, Andreas. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*. Yogyakarta : Amara Books.
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati dan Winong Rosari. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Luthans, Fred, 2011. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Mhatis Robert, Jakson John.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Salemba Empat.
- Mathis.R.L. & J.H. Jakson. 2006. *Human Resource Managemen : Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta. Salemba Empat.

- Malthis, R.L & Jakson. 2011. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Manik Ester. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Tata Kelola Perusahaan serta Implikasinya pada Kinerja Keuangan Perusahaan. *Kontigensi Volume 2, No. 1, 2014, Hal. 10 - 16 ISSN 2088-4877*
- Martin, De Castro, Gregio at el.2010. *The Knowledge Creation Process : A Critical Examination Of The SECI Model*.
- Maryani. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Serta Pengembangan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Ritel Di Sulawesi Selatan, *Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 9 Nomor 3*.
- Meutia, Kardinah & Husada, Cahyadi 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*
- Meyer, J.P & Allen. N.J,A. 1991. Three Component Conceptualization of Organization commitment, *Human Resource Management Review, Vo.1, 1991, pp.61-68*.
- Mulyono Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Budaya Korporasi*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Munir. 2008. *Kurikulum Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Moeljono, D Jokosantos. 2003. *Budaya Koporat dan Keunggulan Korporass*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Morrow, P.C & JF.Goet. 1988. Professionalism As Form of Work Commitment : *Journal of Vocational Behavior 32:PP92-111*
- Mowday, R.T., Porter LW., dan Steers, R.M., 1979 *Employee Organizational Linkages: The Psychology Of Commitment, Absenteeism And Turnover* : Acad emic Press, New York.
- Mowday, R.T., *et al.* 1982. *Employee. Organizational Linkages : The Psychology of Comitment Absentism And Turnover*. Academic Press Inc, New York.
- Murty Aprilia windy & Gunasti Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *Jurnal Indonesia Accounting Review. Vol.2. No.2.PP.215-228*.
- Navik Purwantini.2017.Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Inovasi Di Organisasi Penelitian Pemerintah. *Berkala Akuntansi dan Keuangan Indonesia, Vol. 2 No. 21-38*
- Nawawi, ismail. 2010. *budaya organisasi kepemimpinan dan kinerja*. jakarta: prenadamedia group.
- Nazir, M. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nelson, Debra L. & Quick, James Campbel. 2009. *Organizational Behavior USA : South-Western, The Thomson Corporation*.
- Niya Farikha Rosyada. 2016. *Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai di Kanwil Pt. Pegadaian (Persero) Jawa Tengah*
- Ndraha, Taliziduhu. 1997. *Budaya Organisasi*. Jakata: PT Rineka Cipta.
- Nonaka,I. 1994. A Dynamic Theory Of Organizational Knowledge Creation. *Organization Science, S(1), 14-37*. Retrieved From <http://www.Jstor.org/stable 12635068>
- Novinaz Benita (2020), *Analisa Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Mataram*. *Jurnal Riset Akuntansi Aksioma Vol. 19, No. 2, 2020*
- Orpha, Jane. 2009. Peran Knowledge Management Dalam Meningkatkan Kinerja Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrsi Bisnis 5 (1)*.
- Otto.2018. moderating. Effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational comitment, transformational leadership and word motivation on employee performance, *international journal of law and management*,
- Pangabean.2004. Penilaian Kinerja (Online), (<Http: www: IPTUI.com>)
- Pradhan, R.K. and Jena, L.K. (2017). Employee performance at workplace : conceptual model and empirical validation, *businees perspekives and reseachh*, vol. 5. No. 1, pp. 69-85.
- Pratiwi Riski. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar, *Jurnal FEB Unhas, Makassar*.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan kinerja*. Yogyakarta : BPFE.
- Polanyi, M. 1966. *The Tacit Dimension* Garden City. NY: Anchor Books.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Putri Farrah Amri. 2015. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal FEB Undip, Semarang*.

- Ramezan, Majid. 2016. Examining The Impact Of Organizational Culture On Social Capital In a Research Based Organizational. *Journal of Information and Knowledge Management System*, 46 (3): 411-426.
- Rian Fajar Sidik & Jajuk Hermawati. 2021. *Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta*. *Jurnal Widya Manajemen*. 2021, Vol. 3 (No. 1): Hal 86-96. DOI: <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1>
- Rifai Iman, Sudarusman Eka. 2014. Analisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Telaah Bisnis Volume 15 No.2*.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*. Dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.j. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : rajagrafindo persada.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat Hal 22.
- Robbins Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh : Drs. Benyamin Molan. Erlangga. Jakarta.
- Robbins Stephen P. 2001. *Organizational Behavior*. New Jersey : Prentice Hall International Inc.
- Robbins Stheen P and Timothy A. Judge. 2015. *Organizational Behavior* 16th Edition. England : Pearson.
- Robby Sanhi ,D.2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pemasaran (Pada Dealer Motor Pt Suzuki Cabang Mediu Dan Ngawi),
- Salih *et al.* 2019. The Effect Of Organizational Justice And Organizational Commitment On Knowledge Sharing And Firm Performance, *3d World Conference On Tecnology, Innovation And Entrepreneurship (WOCTINE)*. *Procedia computer science* 158 pp.899-906.
- Schermerhorn, John R. 2012. *Exploring Management*, 3th ed. New Jersey. John Wiley & Sons, Inc.
- Sekaran, Uma 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta : Salemba Empat.
- Sentoso, S. 2002. *Spss Versi 11.5 Cetakan Kedua*. Gramedia. Jakarta.
- Siagian, SP. 2006. *Organisasi dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Masagung.
- Sinagarimbun, Masri, dan Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES.
- Shahid Razzaq & Muhammad Shujahat .2018. *penelitian Knowledge management, organizational commitment and knowledge-worker performance The neglected role of knowledge management in the public sector*. *Business Process Management Journal* Vol. 25 No. 5, 2019. pp. 923-947 © Emerald Publishing Limited 1463-7154. DOI 10.1108/BPMJ-03-2018-0079
- Sholeh, Alvin. 2011. *Smart Knowledge Worker, Bagaimana Individu Menjaga, Mengembangkan dan Mengalirkan Pengetahuan Keseluruh Sendi Organisasi*, Gramedia: Jakarta
- Shuhajat, M. 2017. Strategic management model with lens of knowledge management and competitive intelligence: a review approach , *VINE Journal Of Information And Knowledge Management Systems*, Vol. 47 No.1 pp 55-93.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta : C.V Andi Offset.
- Soomro, B.A. and Shah, N. 2019. Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employees performance, *south asian journal of business studies*, vol.8 N0.3, pp. 266-282. <http://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2018-0142>.
- Sri Limbarwati dan Fitri Lukia Stuti. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada rumah sakit umum daerah (RSUD) Kabupaten Brebes. Vol.2.No.2. <http://doi.org/10.35829/magisma.v7i2.55>.
- Steers, Richard M. 1984. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Steers, Richard M. 2005. *Efektivitas Organisasi*. Terjemahan Magdalena Jamin. Erlangga. Jakarta.
- Steers, Richard M. & Porter L.W. 1983. *Motivation and Behavior*. New York : Academic Press.
- Sudaryanti, Enny (2009). *Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Dan Efektivitas Organisasi (Studi Kasus Pada BDK Dempasar)*. Universitas Jember.
- Sugiyono. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. ALFABETA.
- Sugiono. 1999. *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi Kedua. Bandung : CV Alfa Beta
- Suja Sundram, & P.S.Venkateswaran. 2020. *The Impact of Knowledge Management on The Performance of Employees: The Case of Small Medium Enterprises*. Manuscript; Original published in:

- Productivity management, 25(1S), GITO Verlag, P. 554-567, ISSN 1868-8519, 2020
<https://www.researchgate.net/publication/344817147>
- Sundian, Didid & Wijayanti, Desi. 2017. *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas darwan ali.
- Sunyoto, Danang. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung : PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Supranto, J. 2000. *Tekhnik Sampling Untuk Survei dan Eksperimen*. Jakarta : Penerbit PT Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Kencana Prenada Media Group.
- Tanuwibowo,J.C. & Susanto. E.m.2014. *Hubungan Budaya Organisasi dan Komimen Organisasional pada Kinerja Karyawan*. Jurnal Trikonomika. Vol.13. No.2.137-139.
- Tika H. Moh. Prabundu. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.
- Viswesvaran, C., &Onez, D.S.2000. Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assesment*. Vol.8, No. 4, pp.216-226.
- Wibawa, I Wayan & Putra, Made. 2018 . Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dimediasi Kepuasan Kerja.*E-jurnal Manajemen Unud*,Vol.7,6.2018:3027-3058.
- Yuliana. 2017. Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.Universitas Halu Oleo. Kendari.
- Yuliana, Fatma.2021. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.Universitas Halu Oleo. Kendari.