

Pengaruh *Learning Culture* terhadap Kinerja Karyawan studi kasus pada Divisi Helicopter Completion Center PT Dirgantara Indonesia

The Influence of Learning Culture on Employee Performance in a case study at the Helicopter Completion Center Division of PT Dirgantara Indonesia

Monica Rahmawati¹, Anita Silvianita²

¹Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
monicarahmawati@student.telkomuniversity.ac.id¹, astrue.nita@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan *Learning Culture* yang terdiri atas membuat peluang belajar berkelanjutan, mempromosikan penyelidikan dan dialog, mendorong kolaborasi dan pembelajaran tim, membuat sistem untuk menangkap dan berbagi pembelajaran, mendorong karyawan menuju visi kolektif, menghubungkan organisasi dengan lingkungan, memberikan kepemimpinan yang strategis untuk pembelajaran, hasil utama kinerja keuangan dan kinerja pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi *Helicopter Completion Center* (HCC) PT Dirgantara Indonesia.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisis deskriptif kausalitas. Pengambilan sampling menggunakan metode sampling jenuh dengan jumlah responden 65 karyawan Divisi *Helicopter Completion Center* PT Dirgantara Indonesia. Teknik yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24.

Kesimpulan dari penelitian ini secara keseluruhan gambaran mengenai penerapan *Learning Culture* pada divisi HCC PT Dirgantara Indonesia berada pada kategori Cukup Baik. Dapat dilihat dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Laerning Culture* yang terdiri atas dimensi membuat peluang belajar berkelanjutan, mempromosikan penyelidikan dan dialog, mendorong kolaborasi dan pembelajaran tim, membuat sistem untuk menangkap dan berbagi pembelajaran, mendorong karyawan menuju visi kolektif, menghubungkan organisasi dengan lingkungan, memberikan kepemimpinan yang strategis untuk pembelajaran, hasil utama kinerja keuangan dan kinerja pengetahuan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Helicopter Completion Center* PT Dirgantara Indonesia sebesar 35% sedangkan sisanya 65% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, *Learning Culture*, Kinerja Karyawan

Abstract

Abstract

This study aims to identify and analyze the relationship between Learning Culture which consists of creating continuous learning opportunities, promoting inquiry and dialogue, encouraging collaboration and team learning, creating systems for capturing and sharing learning, encouraging employees towards a collective vision, connecting organizations with the environment, providing leadership. strategic learning, the main results of financial performance and knowledge performance on Employee Performance at the Helicopter Completion Center (HCC) Division of PT Dirgantara Indonesia.

This research uses quantitative methods and descriptive analysis of causality. Sampling using saturated sampling method with the number of respondents 65 employees of the Helicopter Completion Center Division of PT Dirgantara Indonesia. The technique used is a simple linear regression analysis using the help of the SPSS ver 24 program.

The conclusion of this study as a whole the description of the application of Learning Culture in the HCC division of PT Dirgantara Indonesia is in the Fairly Good category. It can be seen from the results of this research that Laerning Culture which consists of the dimensions of creating sustainable learning opportunities, promoting inquiry and dialogue, encouraging collaboration and team learning, creating systems for capturing and sharing learning, encouraging employees towards a collective vision, connecting organizations with the environment, providing strategic leadership for learning, the main results of financial performance and knowledge performance together have a positive and significant effect on the employee performance of the Helicopter Completion Center Division of PT Dirgantara Indonesia by 35%, while the remaining 65% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Human Resources, *Learning Culture*, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mengingat Indonesia adalah negara maritim dan memiliki potensi wisata yang sangat menarik bagi turis domestik maupun internasional, hal tersebut menjadi peluang usaha yang prospektif bagi Industri transportasi udara di Indonesia. Sebagai respon dari keadaan geografis Indonesia tersebut pemerintah Indonesia mendirikan PT Dirgantara Indonesia (Persero), sehingga untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dalam hal teknologi dan pengembangan, tentunya pengetahuan mengenai kedirgantaraan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan profesional sehingga dibutuhkan strategi yang tepat dalam mengembangkan sumber daya manusia guna meningkatkan daya saing dan memiliki keunggulan kompetitif. Maka dari itu sumber daya manusia di suatu perusahaan dikelola dengan baik dengan adanya manajemen sumber daya manusia (MSDM). Untuk memberikan kontribusi optimal dibutuhkan pengelolaan organisasional yang baik secara individual ataupun kolektif dalam mencapai tujuan organisasi, dengan cara menghindari perlakuan manusia sebagai aset, namun sebaliknya, dengan cara meningkatkan perlakuan manusia sebagai partner (Normi, 2018). Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik diperlukan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik pula.

Pencapaian kerja yang telah tercapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan yang disebut kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wijayanti dan Sundiman, 2017). Adapun data penilaian kinerja karyawan PT Dirgantara Indonesia Divisi *Helicopter Completion Center* Bandung adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan Divisi *Helicopter Completion Center*

Kriteria Penilaian	2017		2018		2019	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Sangat Baik	5	5,9%	6	7,1%	7	8,2%
Baik	13	15,3%	14	16,5%	14	16,5%
Cukup	50	58,8%	49	57,6%	49	57,6%
Kurang	11	12,9%	10	11,8%	10	11,8%
Sangat Kurang	6	7,1%	6	7,1%	5	5,9%
Total	85	100%	85	100%	85	100%

Sumber: Internal Divisi HCC

Berdasarkan data dari tabel di atas, jumlah sasaran kinerja individu divisi *Helicopter Completion Center* dapat dikatakan berada dalam kategori cukup baik, namun terdapat fenomena dimana jumlah karyawan yang memiliki hasil penilaian kinerja di bawah rata-rata standar perusahaan pada setiap tahunnya hanya berkurang satu karyawan saja. Hal tersebut menunjukkan tidak adanya pengurangan yang signifikan dalam divisi *Helicopter Completion Center* pada karyawan yang memiliki kinerja dibawah rata-rata. Divisi *Helicopter Completion Center* setiap tahunnya selalu memiliki kurang lebih 16 karyawan yang hasil kinerjanya buruk. Hal ini menunjukkan bahwa divisi *Helicopter Completion Center* belum benar-benar berhasil dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawannya yang berada di bawah rata-rata.

Marquardt dalam Wahda (2017) dalam sebuah organisasi dengan *Learning Culture*, pembelajaran dianggap sebagai faktor penting dalam kesuksesan bisnis; dalam hal ini, belajar adalah kebiasaan dan terintegrasi sebagai bagian dari fungsi organisasi secara keseluruhan yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Meger dalam Asrori (2013) menyatakan bahwa tujuan pembelajaran adalah gambaran kemampuan seseorang yang menunjukkan kinerja yang diinginkan yang sebelumnya mereka tidak mampu. Hal yang sama dijelaskan oleh Malik *et al.* dalam Wahda (2017) budaya belajar yang baik tidak hanya akan membantu karyawan untuk menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi tetapi juga menjaga karyawan yang baik itu dalam organisasi. Oleh karenanya, untuk mencapai efektivitas organisasi diperlukan penerapan *learning culture* karena saat ini *learning culture* semakin dipandang sebagai faktor penting. Hal ini bisa terjadi karena *laerning culture* diantara karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, baik di sektor publik maupun sektor privat.

Learning culture dapat didefinisikan sebagai budaya yang berorientasi promosi dan fasilitasi pembelajaran oleh karyawannya. Hal itu mendorong untuk saling berbagi dan menyebarkan apa yang dipelajari, bertujuan untuk pengembangan dan keberhasilan organisasi (Rebelo dalam Schmitz *et. al.*, 2014).

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti *learning culture* terhadap kinerja karyawan. Sehingga judul yang diangkat peneliti adalah “**Pengaruh Learning Culture terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Helicopter Completion Center**”

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai individu yang merancang dan memproduksi keluaran dalam rangka pencapaian strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Burhanuddin Yusuf, 2015:15). Untuk menciptakan SDM yang berkualitas, loyal dan berprestasi maka perlu adanya manajemen terhadap SDM dalam suatu organisasi, menurut Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah (2018:16) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan usaha untuk mengerahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi. Manajemen terhadap SDM dapat dimaksimalkan salah satunya dengan penerapan Learning Culture yang baik pada suatu organisasi.

2.2 Learning Culture

Menurut Schmitz *et. al* (2014:114) belajar sebagai salah satu nilai inti organisasi, fokus pada individu, kepedulian terhadap semua pemangku kepentingan, keberadaan toleransi keragaman orang dan pendapat untuk memperkuat inovasi, stimulasi eksperimen, dorongan suatu sikap risiko yang bertanggung jawab, toleransi kesalahan dan kesiapan untuk mengenali kesalahan dan belajar darinya, komitmen kepemimpinan dan dukungan, serta komunikasi yang terbuka dan intens.

Menurut Marsick dan Watkins (2003:139) terdapat 9 dimensi *learning culture*, yaitu:

- a. Membuat peluang belajar berkelanjutan
- b. Mempromosikan penyelidikan serta dialog
- c. Mendorong kolaborasi dan pembelajaran tim
- d. Membuat sistem untuk menangkap dan berbagi pembelajaran
- e. Mendorong karyawan menuju visi kolektif
- f. Menghubungkan organisasi dengan lingkungan
- g. Memberikan kepemimpinan yang strategis untuk pembelajaran
- h. Hasil utama kinerja keuangan
- i. Kinerja pengetahuan

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Soemohadiwidjojo (2015:10) menyatakan bahwa secara definisi, “kinerja” (*performance*) adalah tingkat pencapaian hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi dalam suatu periode waktu tertentu, sesuai dengan lingkup wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi, dan dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Sedangkan definisi kinerja karyawan itu sendiri menurut Hasibuan (2014:94) dapat diartikan sebagai kemampuan, pengalaman, kesungguhan dan waktu seseorang yang dijadikan dasar dalam melaksanakan tugas sesuai hasil yang diharapkan. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya, yang di dalamnya terlihat bagaimana kualitas dan kuantitas seorang karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

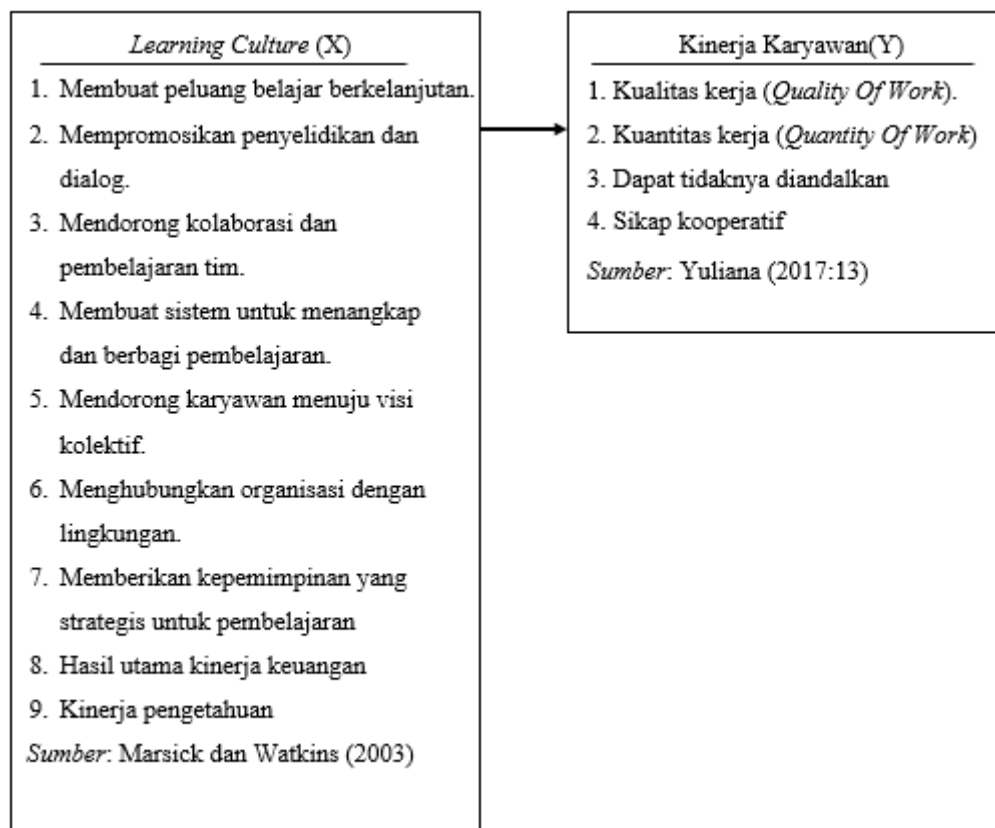
Menurut Yuliana (2017:11) kinerja atau *performance* adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang ataupun organisasi secara kuantitas ataupun kualitas agar mencapai tujuan yang diharapkan dengan cara yang benar dan tidak melanggar norma-norma yang ada. Beberapa dimensi terkait penilaian kinerja karyawan, diantaranya:

- 2.3.1 Kualitas kerja, kualitas kerja dapat diukur dengan melihat mutu, ketelitian, kerapihan, dan ketepatan dari suatu produk yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Kualitas kerja yang baik dapat menghasilkan suatu produk yang berkualitas, begitu pula sebaliknya. Kualitas kerja merupakan suatu tingkatan dimana titik kesempurnaan dari suatu produk yang dihasilkan.
 - b. Kuantitas kerja, kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah volume kerja yang dapat diselesaikan atau dihasilkan karyawan. Kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang mencapai target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan. Kuantitas kerja dapat ditunjukkan dalam bentuk penyelesaian suatu kegiatan, jumlah unit maupun satuan mata uang. Kuantitas yang dihasilkan dapat menjadi tolak ukur sebaik apa kinerja suatu perusahaan.
 - c. Dapat tidaknya diandalkan, merupakan cerminan bagaimana seseorang mampu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tingkat ketelitian dan kemauan keras untuk bersungguh-sungguh. Seorang karyawan dikatakan dapat diandalkan apabila mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan dan hasil kerjanya mencapai target yang telah ditentukan.
 - d. Sikap kooperatif, sikap kerja tersebut meliputi bagaimana ia menghadapi dan menyikapi tugas yang telah diberikan, bagaimana tingkat kerjasama *team* maupun dengan karyawan lain, bagaimana satu karyawan berinisiatif membantu karyawan lain dan sikap terhadap atasan maupun memperlakukan orang lain diluar perusahaan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Adapun penjelasan yang dikemukakan oleh Marsick dan Watkins (2003:139) mengenai variabel X penulis terdapat sembilan dimensi dari variabel independen yaitu *Learning Culture* yang terdiri dari dimensi untuk masing-masing penelitian adalah sebagai berikut:

- 2.4.1 Membuat peluang belajar berkelanjutan. Pembelajaran dirancang ke dalam pekerjaan agar karyawan bisa belajar di tempat kerja, kesempatan disediakan untuk pendidikan berkelanjutan dan pertumbuhan.
- 2.4.2 Mempromosikan penyelidikan serta dialog. Karyawan mendapatkan keterampilan penalaran yang produktif untuk mengekspresikan pandangan mereka dan kapasitas untuk mendengar dan bertanya pandangan orang lain, budaya diubah untuk mendukung pertanyaan, umpan balik dan eksperimen.
- 2.4.3 Mendorong kolaborasi dan pembelajaran tim. Bekerja dirancang menggunakan tim untuk mengakses mode berpikir yang berbeda, tim diharapkan belajar bersama dan bekerja bersama, kolaborasi dihargai oleh budaya dan penghargaan (*rewarded*).
- 2.4.4 Membuat sistem untuk menangkap dan berbagi pembelajaran. Baik dalam teknologi tinggi dan rendah sistem untuk berbagi pembelajaran dibuat dan diintegrasikan dengan pekerjaan, menyediakan akses dan mempertahankan sistem.
- 2.4.5 Mendorong karyawan menuju visi kolektif. Karyawan terlibat dalam pengaturan, kepemilikan, dan implementasi visi bersama; tanggungjawab didistribusikan dekat dengan pengambilan keputusan sehingga karyawan termotivasi untuk belajar dalam memegang tanggungjawab yang harus mereka lakukan.
- 2.4.6 Menghubungkan organisasi dengan lingkungan. Karyawan dibantu untuk melihat efek dari pekerjaan mereka di seluruh perusahaan, karyawan mengamati lingkungan dan menggunakan informasi untuk menyesuaikan pekerjaan praktik dan organisasi dihubungkan dengan komunitas.
- 2.4.7 Memberikan kepemimpinan yang strategis untuk pembelajaran. Model pemimpin, juara dan dukungan pembelajaran serta kepemimpinan menggunakan pembelajaran secara strategis untuk hasil bisnis.
- 2.4.8 Hasil utama kinerja keuangan. Status kesehatan keuangan dan sumber daya tersedia untuk pertumbuhan.
- 2.4.9 Kinerja pengetahuan. Peningkatan produk dan layanan karena kapasitas belajar dan pengetahuan (indikator utama modal intelektual).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen atau variabel yang dapat dipengaruhi dan variabel dependen atau variabel yang hanya dapat dipengaruhi. Variabel independen yaitu *Learning Culture* yang terdiri dari dimensi membuat peluang belajar berkelanjutan, mempromosikan penyelidikan serta dialog,

mendorong kolaborasi dan pembelajaran tim, membuat sistem untuk menangkap dan berbagi pembelajaran, mendorong karyawan menuju visi kolektif, menghubungkan organisasi dengan lingkungan, memberikan kepemimpinan yang strategis untuk pembelajaran, hasil utama kinerja keuangan dan kinerja pengetahuan. Serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat tidaknya diandalkan dan sikap kooperatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan *Learning Culture* terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi *Helicopter Completion Center* PT Dirgantara Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan metode analisis deskriptif. Pengambilan sampling menggunakan metode sampling jenuh yaitu semua populasi yang berjumlah 65 karyawan Divisi *Helicopter Completion Center* PT Dirgantara Indonesia.

4 Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran persepsi 65 Responden terhadap Variabel Independen (X) yaitu *Learning Culture* serta Variabel Dependen (Y), yaitu Kinerja Karyawan. Berdasarkan tanggapan responden bahwa variabel *Learning Culture* termasuk dalam Cukup Baik dengan nilai persentase 80,178% dan variabel Kinerja Karyawan (Y) termasuk kedalam kategori Baik dengan nilai presentase sebesar 56,83%. Hal ini menunjukkan bahwa Responden merasa penerapan *Learning Culture* pada divisi *Helicopter Completion Center* membuat responden merasa didukung dalam hal fasilitas pembelajaran, merasa terlibat dalam pelaksanaan diskusi, merasa adanya hubungan yang baik antar karyawan, adanya sistem yang cukup membantu responden dalam berbagi pengetahuan, merasa dilibatkan dalam implementasi visi bersama, merasa dipercaya untuk mengemban tanggungjawab atas *job desk* yang diberikan, memahami kontribusi posisi kerja dengan lingkungan organisasi, status keuangan yang baik, serta kualitas dan kuantitas yang selalu meningkat.

4.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh Variabel Bebas *Learning Culture* terhadap Variabel Terikat Kinerja Karyawan yang dilakukan pada 65 Responden karyawan divisi HCC PT Dirgantara Indonesia.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.183	.248	
	<i>Learning Culture</i>	.456	.078	.592

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel, dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 2.183 + 0.456X$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 2,183. Artinya, jika *Learning Culture* nilainya adalah 0, maka Volume Penjualan nilainya 2,183.
- Nilai Koefisien Regresi variabel *Learning Culture* (b) bernilai positif, yaitu 0,456. Artinya bahwa setiap peningkatan Kepuasan Konsumen ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Volume Penjualan akan meningkat sebesar 0,456.

4.3 Uji T

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.183	.248		8.795	.000
	<i>Learning Culture</i>	.456	.078	.592	5.826	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Variabel *Learning Culture* (X) memiliki nilai $t_{hitung} (5,826) > t_{tabel} (1,998)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *Learning Culture* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.4 Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,592 dan R Square (R^2) adalah 0,350. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh *Learning Culture* terhadap Kinerja Karyawan. Cara untuk menghitung R Square menggunakan Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,592)^2 \times 100\% \\ &= 35\% \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan Koefisien Determinasi (KD) sebesar 35%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Variabel Independen (X) yaitu *Learning Culture* terhadap Variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan adalah sebesar 35% sedangkan sisanya 65% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5 Kesimpulan

Berdasarkan hasil Variabel Bebas (X) yaitu *Learning Culture* yang terdiri dari dimensi membuat peluang belajar berkelanjutan, mempromosikan penyelidikan serta dialog, mendorong kolaborasi dan pembelajaran tim, membuat sistem untuk menangkap dan berbagi pembelajaran, mendorong karyawan menuju visi kolektif, menghubungkan organisasi dengan lingkungan, memberikan kepemimpinan yang strategis untuk pembelajaran, hasil utama kinerja keuangan dan kinerja pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa *Learning Culture* yang diterapkan oleh Divisi *Helicopter Completion Center* PT Dirgantara Indonesia sudah berhasil meningkatkan Kinerja Karyawan. Sedangkan besarnya pengaruh Peran *Learning Culture* terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2), yaitu sebesar 35% sedangkan sisanya 65% merupakan dari faktor lain yang tidak peneliti gunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [2] Maquardt, M. J. (2002). *Building The Learning Organization*. McGraw Hill, New York.
- [3] Normi, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- [4] Schmitz *et al.* (2014). *Journal of Work and Organizational Psychology*
- [5] Soemohadiwidjojo, A. T. (2015). *Panduan Praktis Menyusun KPI (Key Performance Indicator)*. Jakarta: Raih Asa Sukses (Penerbit Swadaya Grup).
- [6] Sulistyani, A. T. M. & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretik dan Praktik untuk Organisasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- [7] Wahda. (2017). Mediating Effect of Knowledge Management on Organizational Learning Culture in The Context of Organizational Performance. *Journal of Management Development*, 846-858
- [8] Wijayanti, D. P., dan Sundiman, D. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. SMS Kabupaten Kota Waringin Timur). *Jurnal Manajemen*, 69-85.
- [9] Yuliana, A. N. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Knowledge Sharing Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada RSKB Diponegoro Dua Satu Klaten)*. Skripsi Sarjana pada FEB Institut Agama Islam Negeri Surakarta
- [10] Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.