



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN *TALENT MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT UNIVERSAL TEKNO REKSAJAYA

SKRIPSI

Muhammad Imam Setianto

1602025235

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN *TALENT MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT UNIVERSAL TEKNO REKSAJAYA

SKRIPSI

Muhammad Imam Setianto

1602025235

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN *TALENT MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT UNIVERSAL TEKNO REKSAJAYA”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 26 Agustus 2020

Yang menyatakan,



(Muhammad Imam Setianto)

NIM 1602025235

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*
DAN *TALENT MANAGEMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT UNIVERSAL
TEKNO REKSAJAYA**

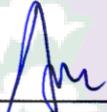
NAMA : **MUHAMMAD IMAM SETIANTO**

NIM : **1602025235**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

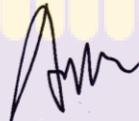
TAHUN AKADEMIK : **2019/2020**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.	
Pembimbing II	Pahman Habibi, S.E., M.M.	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

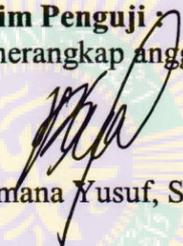
Skripsi dengan judul :

PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN *TALENT MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT UNIVERSAL TEKNO REKSAJAYA

Disusun oleh :
Muhammad Imam Setianto
1602025235

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal : 26 Agustus 2020

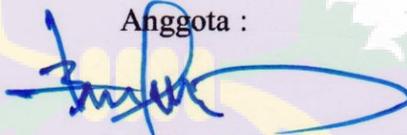
Tim Penguji
Ketua, merangkap anggota :


(Dr. Budi Permana Yusuf, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :


(Ummu Salma Al Azizah, S.E.I., M.Sc.)

Anggota :


(Emaridial Ulza, S.E., M.A.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


(Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.)


(Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Imam Setianto
NIM : 1602025235
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-Exclusive Royalty Free-Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN TALENT MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT UNIVERSAL TEKNO REKSAJAYA”.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 26 Agustus 2020
Yang Menyatakan,



(Muhammad Imam Setianto)

ABSTRAK

Muhammad Imam Setianto (1602025235)

PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN *TALENT MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT UNIVERSAL TEKNO REKSAJAYA

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

Kata kunci: Knowledge Management, Talent Management, Kinerja Karyawan,

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Knowledge Management* dan *Talent Management* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Universal Tekno Reksajaya.

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif, metode pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan teknik *random sampling* sebanyak 92 orang karyawan PT Universal Tekno Reksajaya. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Pada penelitian ini teknik pengolahan dan analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis, analisis koefisien korelasi parsial dan korelasi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *knowledge management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan *talent management* secara parsial juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara secara simultan *knowledge management* dan *talent management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa 38% dipengaruhi oleh variabel *knowledge management* dan *talent management*, sedangkan sisanya 62% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar penelitian ini seperti motivasi kerja, kompetensi, disiplin kerja dan lain sebagainya.

ABSTRACT

Muhammad Imam Setianto (1602025235)

**THE EFFECT OF MANAGEMENT OF KNOWLEDGE AND
MANAGEMENT TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT.
UNIVERSAL TEKNO REKSAJAYA**

Thesis. Bachelor Degree Program of Management. Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

Keywords: Knowledge Management, Talent Management, Employee Performance,

This research aims to analyze the influence of Knowledge Management and Talent Management on Employee Performance at PT Universal Tekno Reksajaya.

This study uses survey method with quantitative approach, the sampling method uses probability sampling with random sampling technique of 92 employees of PT Universal Tekno Reksajaya. Data collection techniques using questionnaires, interviews and observations. In this study, data processing and analysis techniques used descriptive analysis, multiple linear regression analysis, classical assumption test, determination coefficient analysis, hypothesis test, partial correlation coefficient analysis and multiple correlation.

The results showed that partial knowledge management has a positive and significant influence on employee performance, and that talent management also has a positive and significant influence on employee performance. Meanwhile, simultaneously knowledge management and talent management have a positive and significant impact on employee performance. The results of the determination coefficient show that 38% is influenced by knowledge management and talent management variables, while the remaining 62% is explained by other variables outside of this study such as work motivation, competency, work discipline and so on.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah robbil 'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala nikmat, rahmat dan bimbingan-Nya kepada penulis serta memberikan kemampuan untuk berfikir sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi untuk meraih gelar sarjana ekonomi pada program studi manajemen dengan judul **“PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN TALENT MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT UNIVERSAL TEKNO REKSAJAYA”**. Shalawat dan salam tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang membawa umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang seperti saat ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan pada penulisan skripsi ini yang disebabkan oleh keterbatasan penulis, baik kemampuan dalam maupun pengetahuan yang penulis miliki. Berkat rahmat dan karunia-Nya serta dukungan semangat dari semua pihak yang membuat penulis mampu menyelesaikan sripsi ini. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputri, M.Hum. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

3. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Dr. Sunarta, S.E., M.M. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd.I. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E, M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
7. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E, M.M. selaku dosen pembimbing ke-satu yang telah membimbing, mengarahkan dan memotivasi dalam penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Pahman Habibi, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing ke-dua saya yang telah membimbing, mengarahkan dan memotivasi dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat kepada saya selama menjalani perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
10. Kedua orang tua, ayahanda tercinta Sunarto, ibunda tersayang Supatmi, kakak tercinta Asti dan lek Warni yang selalu memberikan doa, semangat, dukungan dan motivasi terbaik yang selalu menyertai langkah penulis dalam mengerjakan skripsi.

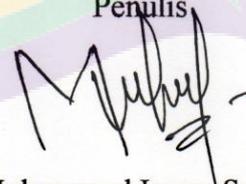
11. Firza Atikha yang selalu memberikan doa, semangat dan motivasi serta teman berdiskusi yang baik dalam mengerjakan skripsi.
12. Pak Fatoni, Vikry Alyandry, Devi Sanggita, Muhammad Rafly, Halimah, bang Ican, Garin Hermawan, Rere, Ari, dan Sayyid yang selalu memiliki waktu luang untuk berdiskusi masalah perskripsian ini.
13. Teman-teman dan sahabat rumah penulis yang selalu memberikan canda dan tawa, saat sedang suntuk dan buntu dalam mengerjakan skripsi.
14. Teman-teman dan kakak-kakak di keluarga besar KM FEB UHAMKA yang telah memberikan motivasi dan semangat.
15. Seluruh teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR HAMKA angkatan 2016 yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
16. Seluruh civitas akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA.

Akhir kata, semoga Allah memberikan balasan yang berlipat ganda dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan wawasan kepada pembaca untuk kepentingan studi dan pengembangan ilmu pengetahuan, serta penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk tercapainya penulisan yang lebih baik lagi. Terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 7 Agustus 2020

Penulis



(Muhammad Imam Setianto)

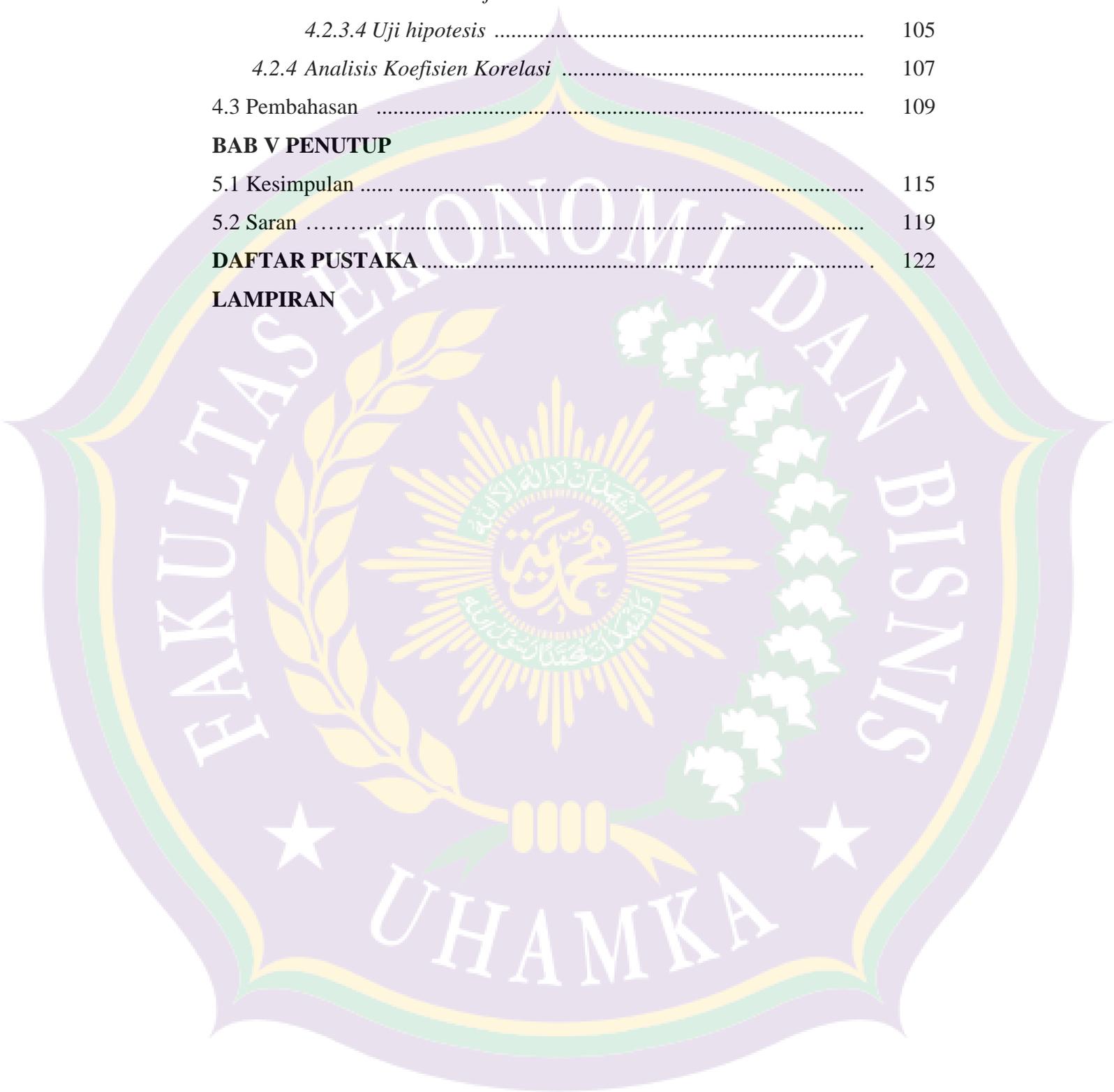
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan.....	7
1.2.1 Identifikasi Masalah	7
1.2.2 Pembatasan Masalah	8
1.2.3 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	10
2.2 Telaah Pustaka	25
2.2.1 Manajemen.....	25
2.2.1.1 Pengertian Manajemen	25
2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	26
2.2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	26

2.2.3 Kinerja Karyawan	27
2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	27
2.2.3.2 Faktor Kinerja Karyawan	27
2.2.3.3 Pengukuran Kinerja Karyawan	28
2.2.3.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	28
2.2.4 Knowledge Management	30
2.2.4.1 Pengertian Knowledge Management	30
2.2.4.2 Tujuan Knowledge Management	30
2.2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Knowledge Management ..	31
2.2.4.4 Jenis Penerapan Knowledge Management	32
2.2.4.5 Proses Knowledge Management	32
2.2.4.6 Dimensi dan Indikator Knowledge Management	33
2.2.5 Talent Management	34
2.2.5.1 Pengertian Talent Management	34
2.2.5.2 Tujuan Talent Management	35
2.2.5.3 Proses Talent Management	36
2.2.5.4 Karakteristik Talent Management	36
2.2.5.5 Dimensi dan Indikator Talent Management	37
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	38
2.4 Rumusan Hipotesis	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian	41
3.2 Operasionalisasi Variabel	41
3.3 Populasi dan Sampel	46
3.3.1 Populasi	46
3.3.2 Sampel	46
3.4 Teknik Pengumpulan Data	47
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian	47
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	47
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	48
3.5.1 Teknik Pengolahan	48

3.5.2 Uji Kualitas Instrumen	49
3.5.2.1 Uji Validitas	49
3.5.2.2 Uji Reabilitas	49
3.5.3 Analisis Statistik Deskriptif	50
3.5.4 Analisa Model Regresi Linier Berganda	51
3.5.4.1 Model Regresi Linier Berganda	51
3.5.4.2 Uji Asumsi Klasik	51
3.5.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	54
3.5.4.4 Uji Hipotesis	55
3.5.4.5 Analisis Koefisien Korelasi	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Sejarah Perusahaan	58
4.1.1 Sejarah PT Universal Tekno Reksajaya	58
4.1.2 Visi dan Misi PT Universal Tekno Reksajaya	60
4.1.3 Struktur Organisasi PT Universal Tekno Reksajaya	61
4.1.4 Bisnis Utama Perusahaan	62
4.1.5 Karakteristik Responden PT Universal Tekno Reksajaya	64
4.2 Hasil Pengolahan Data	66
4.2.1 Uji Kualitas Data	66
4.2.1.1 Uji Validitas	66
4.2.1.2 Uji Reabilitas	68
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif	69
4.2.2.1 Persepsi Karyawan Terhadap Variabel Knowledge Management (X_1)	70
4.2.2.2 Presepsi Karyawan Terhadap Variabel Talent Management (X_2)	79
4.2.2.3 Persepsi Karyawan Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	89
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda	100
4.2.3.1 Model Regresi Linier Berganda	100
4.2.3.2 Uji Asumsi Klasik	101

4.2.3.3 Analisis Koefisien Determinasi	105
4.2.3.4 Uji hipotesis	105
4.2.4 Analisis Koefisien Korelasi	107
4.3 Pembahasan	109
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	115
5.2 Saran	119
DAFTAR PUSTAKA	122
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

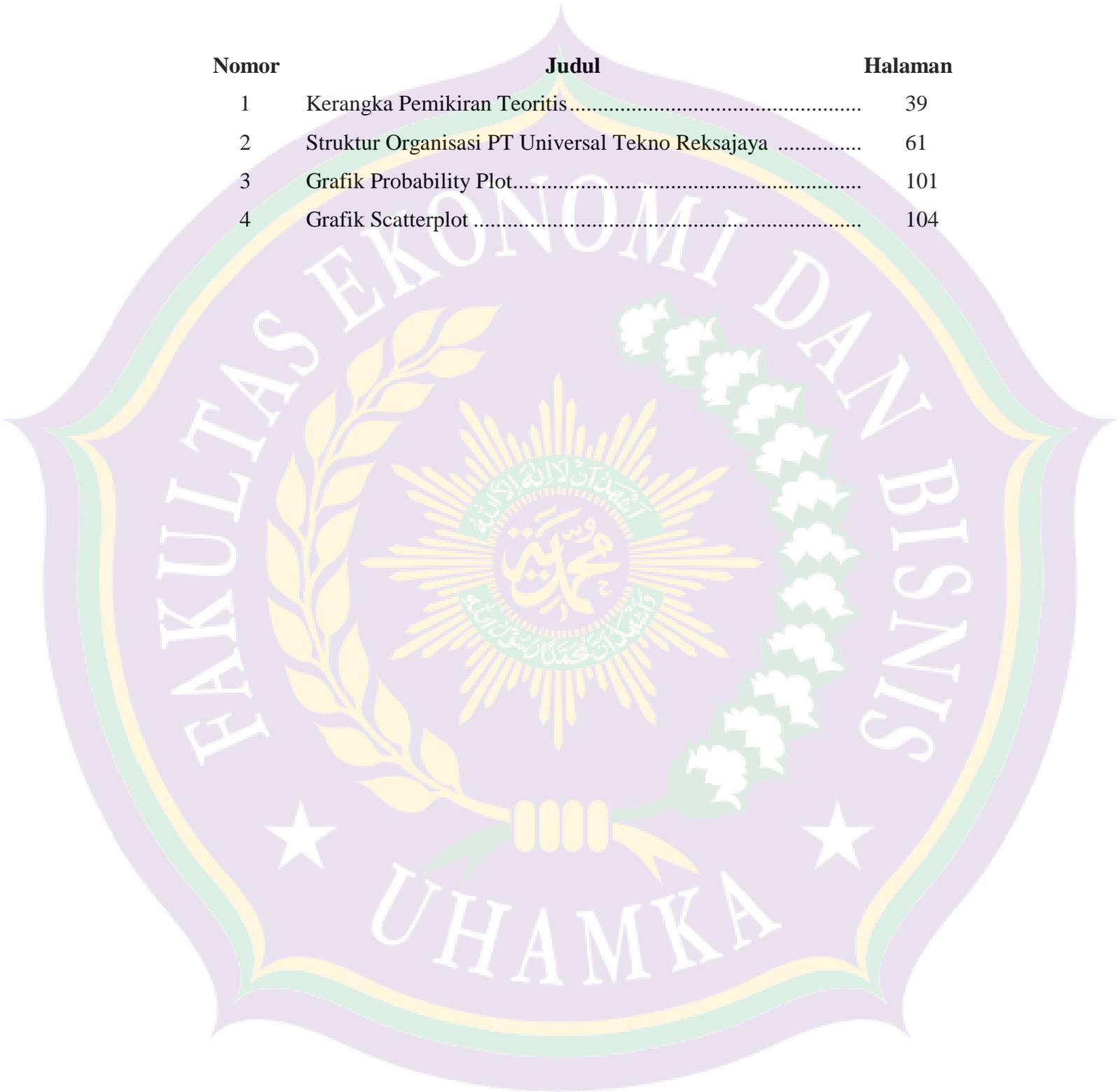
Nomor	Judul	Halaman
1	Pencapaian Kinerja Karyawan	4
2	Ringkasan Penelitian Terdahulu	16
3	Operasional Variabel Penelitian	42
4	Bobot Nilai Skala <i>Likert</i>	48
5	Kriteria <i>Presentase</i> Tanggapan Responden.....	50
6	Pengambilan Keputusan ada Tidaknya <i>Autokolerasi</i>	54
7	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier	57
8	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
9	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
10	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ...	66
11	Uji Validitas <i>Knowledge Management</i>	67
12	Uji validitas <i>Talent Management</i>	67
13	Uji Validitas Kinerja Karyawan	68
14	Hasil Uji Reabilitas	69
15	Nilai Rata-rata dan Standar Deviasi setiap Variabel	69
16	Pengalaman yang saya peroleh memperkaya pengetahuan saya	70
17	Saya sering mendapatkan pengetahuan atau pengalaman yang baru setiap harinya	71
18	Pengalaman yang diperoleh memperkaya pengetahuan karyawan	72
19	Dengan adanya standar operasional prosedur kerja menjadikan pekerjaan saya lebih efektif dan terkoordinir.....	72
20	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur .	73
21	Mengkomunikasikan pengalaman kerja kepada rekan kerja yang lain sangatlah penting untuk kelancaran kerja dalam team	74
22	SOP merupakan sarana komunikasi dalam mencapai sasaran dan tujuan perusahaan	75

23	Internet merupakan sarana yang sesuai untuk mendapatkan dan menyebarkan informasi	75
24	Dengan adanya jaringan komputer sangat membantu menyelesaikan pekerjaan saya.....	76
25	Pengetahuan sistem komunikasi menggunakan internet wajib dipelajari oleh semua karyawan perusahaan	77
26	Skor dan Rata-Rata Indikator <i>Knowledge Management</i> (X ₁) ..	78
27	Perekrutan karyawan di perusahaan ini sesuai bidang yang diampu	80
28	Perusahaan ini memiliki dan menerapkan strategi yang baik dalam merekrut dan menseleksi karyawan bertalenta	80
29	Karyawan menduduki posisi jabatan sesuai dengan keahlian yang dimiliki	81
30	Perusahaan melakukan rotasi jabatan kepada the best talent yang dipercaya mengemban tanggung jawab yang lebih besar	82
31	Setiap karyawan mendapatkan hak yang sama untuk mengikuti program pelatihan guna meningkatkan kinerjanya	83
32	Pemimpin perusahaan secara berkala melakukan pelatihan guna membantu kinerja karyawan	83
33	Program pelatihan yang diadakan oleh perusahaan memiliki tingkatan yang sesuai kebutuhan karyawan	84
34	Perusahaan memiliki strategi untuk mempertahankan <i>the best talent</i> yang menduduki posisi kunci	85
35	Salah satu strategi yang digunakan perusahaan untuk mempertahankan <i>the best talent</i> adalah dengan memberi kompensasi	86
36	Karyawan yang berprestasi akan mendapatkan <i>reward</i>	86
37	Skor dan Rata-Rata Indikator <i>Talent Management</i> (X ₂)	87
38	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.....	89
39	Hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan	90

40	<i>Output</i> pekerjaan yang saya lakukan dapat diukur dalam satuan ukur misalnya jumlah	91
41	Banyaknya volume pekerjaan tidak menjadi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan	91
42	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditargetkan	92
43	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	93
44	Untuk menghasilkan <i>output</i> yang maksimal, saya memaksimalkan anggaran bagian dengan efektif	94
45	Saya selalu meminimalisir kerugian yang akan terjadi	94
46	Umpan balik (<i>feedback</i>) selalu diberikan setiap saya memberikan laporan pekerjaan.....	95
47	Saya tidak memerlukan intervensi pengawasan dari atasan	96
48	Saya dapat membangun komunikasi yang baik dengan sesama karyawan.....	97
49	Kerjasama dalam team akan meningkatkan kinerja saya	97
50	Skor dan Rata-Rata Indikator kinerja karyawan (Y)	98
51	Hasil Regresi Linier Berganda	100
52	Hasil Uji Normalitas.....	102
53	Hasil Uji Multikolinieritas	103
54	Hasil Uji Autokolerasi	104
55	Hasil Uji Statistik T	105
56	Hasil Uji Statistik F	106
57	Hasil Koefisien korelasi parsial	107
58	Hasil Koefisien korelasi parsial	108

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	39
2	Struktur Organisasi PT Universal Tekno Reksajaya	61
3	Grafik Probability Plot.....	101
4	Grafik Scatterplot.....	104



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1	Kuesioner	1/31
2	Data Kuesioner	6/31
3	<i>Output</i> Data SPSS.....	15/31
4	Tabel r	24/31
5	Tabel t	25/31
6	Tabel f	26/31
7	Surat Tugas	27/31
8	Formulir Pengajuan Perubahan Judul Skripsi	28/31
9	Catatan Konsultasi Skripsi pembimbing 1	29/31
10	Catatan Konsultasi Skripsi pembimbing 2	30/31
11	Daftar Riwayat Hidup	31/31

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dunia bisnis secara global menuntut setiap perusahaan untuk memiliki karyawan yang dapat bekerja secara sefektif dan efisien sebagai upaya dalam memenangi persaingan bisnis. Terlebih, saat ini kita telah memasuki era globalisasi, yang mengakibatkan munculnya banyak peluang, dan tantangan bagi pelaku bisnis. Dengan semakin terbukanya persaingan, maka peluang untuk melebarkan sayap bisnis dalam negeri hingga mancanegara akan semakin terbuka. Salah satu tantangan yang perlu menjadi perhatian bagi pelaku bisnis adalah masalah kualitas sumber daya manusia (SDM).

Saat ini Indonesia sedang menghadapi era globalisasi dan diprediksi akan mengalami bonus demografi pada tahun 2030-2040, yang artinya Indonesia memiliki peluang untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi dengan didukung jumlah penduduk usia produktif yang lebih banyak dari penduduk usia tidak produktif, salah satu yang harus dipersiapkan dalam menghadapi bonus demografi dengan memprioritaskan pembangunan kualitas sumber daya manusia, dan menguasai banyak ilmu pengetahuan dan teknologi. Kualitas sumber daya manusia merupakan sebuah keunggulan kompetitif bagi Indonesia guna memperoleh manfaat dari bonus demografi di era globalisasi.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat krusial dalam sebuah organisasi, sebab sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan suatu organisasi

atau perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang mampu menggerakkan sumber daya lainnya, manusia juga dapat berfungsi sebagai penentu arah kebijakan dengan memberikan gagasan dan strategi untuk diterapkan dalam tindakan guna mencapai tujuan dari perusahaan.

Setiap perusahaan harus mampu menjadi *Learning Organization* atau dengan kata lain organisasi yang secara berkesinambungan memberdayakan sumber daya yang ada untuk terus belajar agar dapat mengikuti perkembangan zaman. Untuk dapat tumbuh dan berkembang di tengah perubahan lingkungan eksternal yang kian pesat, maka perusahaan harus menitikberatkan pada faktor internal yakni dengan mencari dan mempertahankan orang-orang terbaik dalam perusahaan.

Pentingnya peran manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan untuk mencari dan mempertahankan orang-orang terbaik, dengan jumlah yang cukup dan ditempatkan pada posisi yang tepat, dengan begitu tujuan dari perusahaan akan tercapai. Perusahaan berharap bahwa setiap karyawan mampu menunjukkan pekerjaan yang profesional dan produktif, sesuai dengan kriteria kerja yang diharapkan baik kuantitas maupun kualitas.

Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu mengadakan sebuah penilaian terhadap kinerja karyawan. Penilaian kerja dimaksudkan untuk mengetahui seberapa baik kinerja mereka dibandingkan dengan standar yang ditentukan perusahaan. Jika digunakan dengan baik penilaian kinerja karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Sebaliknya apabila digunakan secara tidak tepat, penilaian kinerja justru dapat menimbulkan efek bencana.

Menurut (Kurniawan, 2018) kinerja karyawan merupakan indikator penentu keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan tersebut. Organisasi harus mampu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi agar menjaga keberlangsungan perusahaan dan mencapai keunggulan dalam persaingan bisnis. Sedangkan menurut (Falah & Prasetya, 2017) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik dapat dilihat dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan yang mengalami penurunan merupakan sebuah permasalahan yang dapat terjadi pada setiap perusahaan, seperti halnya yang terjadi pada PT Universal Tekno Reksajaya. PT Universal Tekno Reksajaya merupakan departemen pada *service division* PT United Tractor Tbk yang merupakan bagian dari Astra International, *core business* PT Universal Tekno Reksajaya adalah *remanufacturing* komponen-komponen untuk unit alat berat, tujuannya untuk memperpanjang masa pakai dari komponen-komponen alat berat dengan layanan *service* yang berkualitas. PT Universal Tekno Reksajaya sudah memiliki beberapa pabrik di Indonesia juga telah mendapatkan sertifikasi ISO 9001: 2008 yang menjadi bukti bahwa PT tersebut telah menerapkan sistem manajemen kualitas yang baik.

PT Universal Tekno Reksajaya telah memiliki kemampuan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Namun apabila dilihat dari faktor manajemen sumber daya manusia, perusahaan ini masih memiliki kendala dan

beberapa kekurangan yang dimiliki berkaitan dengan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Terlihat dari pencapaian target yang masih fluktuatif dan masih belum sesuai target yang diberikan oleh perusahaan. Dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1
Pencapaian Kinerja Karyawan berdasarkan *Corporate University*

Keterangan	Tahun		
	2017	2018	2019
Kinerja karyawan	84%	75%	95%
Target per tahun perusahaan	100%	100%	100%

Sumber: *HCD / HRD PT UTR*

Dari tabel analisis di atas dapat disimpulkan bahwa pencapaian dari target pada tahun 2017-2019 mengalami pasang surut dalam kinerja karyawan PT Universal Tekno Reksajaya. Pada tahun 2017 *output* yang dihasilkan karyawan berdasarkan tugas yang diberikan, baik secara kualitas maupun kuantitas mencapai angka 84% sedangkan *output* dari capaian target pada 2018 menurun menjadi 75% dan meningkat lagi pada tahun berikutnya yakni 2019 menjadi 95%, hal tersebut membuktikan masih terjadi inkonsistensi kinerja karyawan pada PT Universal Tekno Reksajaya.

Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang terbaik, maka perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Perusahaan juga harus mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi rendah atau tingginya kinerja karyawannya. Dan perusahaan harus melaksanakan kebijakan dan strategi yang dibutuhkan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat beberapa

faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor sistem, faktor tim dan faktor situasi. Faktor pertama yang dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan adalah individu, yang didalamnya termasuk talenta dan pengetahuan sebagai kemampuan yang dibawa dan dimiliki sejak lahir (Nisa et al., 2016).

Menurut (Harmen, 2018) kinerja seorang karyawan akan mencapai hasil yang maksimal apabila dibarengi dengan pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki karyawan tersebut. Setiap karyawan dalam perusahaan diharapkan terus menggali pengetahuan untuk membantu melaksanakan tugas yang diberikan sehingga memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan. *Knowledge management* merupakan proses mengidentifikasi, mengumpulkan dan mendorong penggunaan pengetahuan (*knowledge*) yang dibutuhkan oleh karyawan guna menunjang setiap kegiatan untuk mewujudkan tujuan perusahaan dan memenangkan persaingan bisnis (Falah & Prasetya, 2017).

Menurut (Bangalino et al., 2019) untuk dapat bertahan dalam sebuah kompetisi bisnis yang semakin ketat, perusahaan harus memiliki cukup pengetahuan (*knowledge*) dan harus mampu mengelolanya. Karena dengan memiliki pengetahuan, perusahaan mengharapkan karyawan mampu bekerja dengan lebih efektif, efisien dan inovatif. Pengetahuan juga dapat menjadi keunggulan bersaing dan mampu bertahan karena cenderung langka, sulit ditiru dan digantikan.

Setiap perusahaan memiliki strategi yang berbeda dalam merencanakan dan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki guna memaksimalkan kinerja

karyawan yang ada. Maka dari itu perusahaan perlu menganalisa dan menyusun langkah strategis untuk mengelola pengetahuan dalam perusahaan yaitu dengan *knowledge management*.

Untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab, karyawan perlu faktor lainnya pendukung diantaranya *talent management* guna meningkatkan kinerjanya. Perusahaan dengan karyawan yang memiliki talenta sesuai dengan kebutuhan perusahaan maka akan membuat perusahaan tersebut lebih kompetitif, sebaliknya apabila perusahaan kekurangan talenta dapat menghambat pertumbuhan di masa yang akan datang. Secara luas pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud dalam manajemen talenta (*talent management*) dapat dimulai dari proses rekrutmen, penempatan, penilaian, pelatihan dan pengembangan karir sampai karyawan tersebut meninggalkan perusahaan (Harmen, 2018). Untuk itu, merekrut dan mempertahankan orang yang memiliki talenta merupakan langkah strategis yang harus dilakukan oleh perusahaan.

Perusahaan selalu menginginkan untuk memiliki karyawan yang kompeten, memiliki integritas yang tinggi dan professional yang dapat memberikan kinerja maksimal pada perusahaan untuk memenangkan persaingan bisnis yang semakin kompleks. Untuk ini perusahaan perlu memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yakni *talent management*. Tantangan terbesar bagi perusahaan pada saat ini adalah memenangkan perang talenta (*talent war*) dimana perusahaan saling berlomba untuk mendapatkan talenta terbaik yang ada di pasar kerja untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam penelitian (Adzima & Sjahrudin, 2019) menyatakan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Laoh et al., 2016) yang menyatakan bahwa manajemen pengetahuan (*knowledge management*) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian (Kaok & Risamasu, 2019) menyatakan bahwa *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian (Diniati et al., 2018) mengatakan bahwa tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dan mengingat urgensi penerapan manajemen pengetahuan (*knowkedge management*) dan manajemen talenta (*talent management*) sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh *Knowledge Management* dan *Talent Management* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Universal Tekno Reksajaya,”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan yang telah dijelaskan pada latar belakang diatas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengelolaan dan penggunaan pengetahuan belum diterapkan sepenuhnya, sehingga kinerja karyawannya menjadi tidak maksimal.
2. Pengelolaan talenta dalam memastikan ketersediaan dalam perusahaan kurang maksimal terutama pada proses rekrutmen.

3. Target yang dibuat oleh perusahaan belu sepenuhnya terpenuhi, diakibatkan oleh masih terjadi inkonsistensi kinerja para karyawan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Batasan masalah ini dibuat agar penelitian tidak menyimpang dari pembahasan dan sasaran penelitian serta mendapatkan uraian sistematika yang lebih spesifik dalam membahas permasalahan yang di teliti. Dalam penelitian ini membahas variabel bebas (*Independent*) yaitu *Knowledge Management* (X_1) dan *Talent Management* (X_2) serta variabel terikat (*Dependent*), variabel yang dipengaruhi yaitu Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Universal Tekno Reksajaya.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Knowledge Management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Universal Tekno Reksajaya?
2. Apakah *Talent Management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Universal Tekno Reksajaya?
3. Apakah terdapat pengaruh *Knowledge Management* dan *Talent Management* terhadap kinerja karyawan PT Universal Tekno Reksajaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan pada PT Universal Tekno Reksajaya

2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial *Talent Management* terhadap kinerja karyawan pada PT Universal Tekno Reksajaya
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan *Knowledge Management* dan *Talent Management* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Universal Tekno Reksajaya

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan bacaan yang mampu menambah wawasan dan menjadi referensi bagi akademis mengenai pengaruh *knowledge management* dan *talent management* terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Mahasiswa

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan tentang sumber daya manusia dan menjadi bekal untuk memasuki dunia kerja.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi perusahaan khususnya pada bidang sumber daya manusia mengenai masalah *knowledge management*, *talent management* dan kinerja karyawan sebagai pertimbangan dalam mengambil langkah-langkah strategis di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. (2018). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adzima, F., & Sjahrudin, H. (2019). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai. *Operations Excellence: Journal of Applied Industrial Engineering*, 11(1), 12.
- Apriyanto & Iswadi. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: WR penerbit.
- Agustiani, F. N., & Sadana. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Riset Perbankan Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 100–131.
- Agustiawan, O. (2017). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (*Studi Pada Karyawan Lor In Solo Hotel*).
- Arilaha, M. A., & Nurfadillah, F. (2019). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan. *Society*, 6(1),
- Astuti, W. P., Minarsih, M. M., & Hasiholan, L. B. (2018). Pengembangan Manajemen Talenta Terhadap Kualitas Pelayanan Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening di BRT TRANS SEMARANG “ PT.MATRA SEMAR SEMARANG.”
- Bangalino, G. F. A., Nurwidiyanto, N., & Bopeng, L. S. (2019). Pengaruh Knowledge Management, Technology dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari). *Cakrawala Management Business Journal*, 2(1), 292.
- Daryanto & T, Bintoro M. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Diniati, I., Komariah, A., & Kurniady, D. A. (2018). Implementasi Talent Management Dan Motivasi Kerja Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Direktorat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(2), 294–306.
- Dixit, S., & Arrawatia, M. A. (2018). The Impact of Talent Management on Job Satisfaction and Employee Performance in Public Sector Banks of Rajasthan. *International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT)*, 6(1), 425–435.

- Elsera, R. M. (2019). Pengaruh Knowledge Management, Skill, Dan Work Attitude Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Bri Syariah Kantor Cabang Banyuwangi.
- Falah, A. S. N., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(4), 192–198.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. M. M. (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Employee Performance Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Samarinda, Banjarmasin dan Bontang). *Society*, 14–18.
- Harmen, H. (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa). *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 4(2).
- Hasan, M. R. N. (2018). *Analisis Pengaruh Talent Management , Psychological Contract , Dan Work-Life Balance Terhadap Employee Performance Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Santika Premiere Semarang)*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jeffrey, I., & Febrianti, W. (2019). the Effect of Compensation, Competence, and Talent Management on Employees Performance of the Ikatan Motor Indonesia. *International Journal of Advanced Research*, 6(5), 749–758.
- Kaok, M., & Risamasu, P. inggrid maria. (2019). *Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan, Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marsyavin Jaya*.
- Kasidiyono. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar dan Implementasinya*. Jakarta: Mandala nasional.
- Kurniawan, F. (2018). Pengaruh Knowledge Management dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas X Yogyakarta). *New England Journal of Medicine*, 372(2), 2499–2508.

- Laoh, C. F. P., Bernhard, T., & Sem, G. O. (2016). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pt. National Nobu Bank Area Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4), 786–793.
- Laras, T., Kresnanto, N. C., Raharti, R., Nurwiyanta, & Wibowo, A. G. (2019). The effect of knowlege management and talent management on employee performance and the impact on competitive advantage (Survey at private colleges in Kulonprogo district, Yogyakarta). *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 3(1), 41.
- Latief, A., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). *Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan*. 11(2), 173–182.
- Monso, E., Runtuwene, R., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mayapada Kcu Mega Mas Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(001), 269329.
- Mulyadi. (2016). *Pengantar Manajemen*. Bogor: In Media.
- Nasution, L. M. (2017). Statistik Deskriptif. *Journal of the American Chemical Society*, 14.
- Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajamen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 32(2), 141–148.
- Nurpratama, M. R. (2016). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur. *Unair.Ac.Id*, 5 nomor 3, 1–19.
- Octavia, H. V., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(2), 186–191.
- Perdana, W. M., & Ayuningtias, H. G. (2019). Pengaruh Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pindad (Persero) The Influence Of Talenta Management On Employee Performance In The *PT PINDAD (Persero)*. 6(2), 2589–2594.
- Pragiwani, M., Alexandri, M. B., & P, R. C. (2018). *Analisis Employee Empowerment Dan Knowledge Management Pada Peningkatan Kinerja Karyawan Di Sektor Pariwisata*. 3(1), 281–289.
- Pratama, D. A. (2019). Analisis Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (studi pada BMT Assyafi'iyah KC karang Anyar, Tanjung Bintang, Simpang Sribawono). *February*, 1–9.

- Rugian, N. G. M., Tulung, J. E., Saerang, R. T., & Program, M. (2019). Analyzing the Impact of Talent Management Practices on Employee Performance At Pt.Equityworld Futures Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5059–5068.
- Rulianti, Erlina. (2016). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Samsiyah, siti. (2016). *Pengantar Manajemen*. Surabaya: Unipress.
- Savitri, C., & Suherman, E. (2018). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai Ubp Karawang. *Buana Ilmu*, 2(2), 130–144.
- Sudarijati, & Setiawan, B. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. BDP Bogor. *Jurnal Visionida, Volume 5 Nomor 1 Juni 2019*, 5(1), 46–57.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Taufiq, N. S., & Sary, F. P. (2019). The Influence Of Talent Management On Employee Performance At Telkom University. 6(2), 3814–3820.
- Tannady, Hendy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Tung, Khoe Yao. (2018). *Memahami Knowledge Management*. Jakarta: Indeks.