

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Knowledge Management* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Bintang Alhakim, Suhana

Universitas Stikubank

bintanghakim062@gmail.com, suhana@edu.unisbank.ac.id

ABSTRACT

This study aims to assess the influence of leadership style, knowledge management, and organizational culture on employee performance. The research was conducted at PT. ARISA MANDIRI PRATAMA using employees from the production division as samples. Convenience sampling was the method used to select samples. Data validity testing utilized factor analysis. Data analysis was performed using SPSS version 27.0 software. The research results indicate that leadership style significantly affects employee performance. Additionally, knowledge management also plays a role in influencing employee performance, while organizational culture does not have a significant impact on employee performance. This study contributes both theoretically and practically.

Keywords: *Leadership style, Knowledge Management, Budaya Organisasi*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh gaya kepemimpinan, *knowledge management*, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilakukan di PT. ARISA MANDIRI PRATAMA dengan menggunakan karyawan bagian produksi sebagai sampel. *Convenience sampling* adalah metode yang digunakan untuk memilih sampel. Uji validitas data menggunakan analisis faktor. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 27.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, *knowledge management* juga berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, *Knowledge Management*, Budaya Organisasi

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, persaingan di dunia bisnis sangat ketat. Perkembangan teknologi informasi dan ilmu pengetahuan menjadi pendorong utama bagi perusahaan dalam menanggapi perubahan di lingkungan bisnis dan sekitarnya. Saat ini, kemampuan untuk bersaing secara global menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan strategi perusahaan (Ferdian & Devita, 2020). Keberhasilan suatu perusahaan sering kali bergantung pada kemampuan manajemen sumber daya manusianya.

Berkenaan dengan sumber daya manusia, kinerja karyawan sangat bergantung pada faktor pimpinan organisasi. Pemimpin memainkan peran kunci dalam

organisasi karena mereka mengukur keadaan eksternal, memberikan panduan bagi karyawan untuk menghadapi tantangan, dan membangun keunggulan organisasi untuk kemajuan dan pengembangan berkelanjutan (Chu & Lai, 2011). *Knowledge management* juga merupakan salah satu faktor yang terkait dengan upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia (Mochamadardiansyah et al. 2017). *Knowledge management* adalah pekerjaan yang dirancang dalam peningkatan sistem pengetahuan yang sangatlah bermanfaat dalam suatu organisasi termasuk membiasakan diri dengan kebiasaan berkomunikasi dengan individu yang lain dengan cara memberikan peluang belajar dan mempromosikan berbagi pengetahuan (Anggapraja, 2016). Sistem seperti ini memungkinkan definisi pengetahuan dan informasi yang akurat, pengembangan pengetahuan, dan berbagi pengetahuan yang menghasilkan peningkatan kinerja karyawan. Selain *knowledge management*, budaya organisasi merupakan aspek lain yang dapat memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas Joushan et al., 2015 dalam (Ferdian & Devita, 2020). Berikut penilaian kinerja karyawan PT. ARISA MANDIRI PRATAMA berdasarkan hasil pra survei tahun 2023:

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. ARISA MANDIRI PRATAMA

| Kategori Kinerja | Skor | Keterangan | Tahun 2023 |
|------------------|--------|-------------|------------|
| P1 | 0-59 | Kurang | - |
| P2 | 60-74 | Cukup | - |
| P3 | 75-85 | Baik | 79,34 |
| P4 | 86-100 | Sangat Baik | - |

Sumber: Data pra survei yang diolah, 2023

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa hasil persentase penilaian kinerja karyawan adalah 79,34%. Secara umum, kinerja karyawan PT Arisa Mandiri Pratama memiliki skor 75 – 85 yang berarti Baik. Namun, hasil penilaian tersebut belum memenuhi standar yang diharapkan perusahaan. Skor yang diharapkan perusahaan adalah 86-100 atau Sangat Baik, maka terdapat gap sebesar -6,6 %. Berdasarkan fenomena gap yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Knowledge management* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah interaksi dari perilaku karyawan, dan perilaku itu ditentukan oleh interaksi usaha dan kemampuan karyawan dalam organisasi, karena

mencerminkan kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan pekerjaannya, dan merupakan hasil yang dicapai karyawan ketika melakukan pekerjaan apa pun di organisasi (Abualoush et al., 2016). Menurut Araffat et al., (2020) terdapat indikator kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, kehadiran di tempat kerja dan kerja sama (sikap kooperatif).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan disinyalir dapat mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku karyawan yang menjadi bawahannya. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma dan budaya organisasi diyakini menjadi kunci keberhasilan organisasi (Pawirosumarto et al., 2017). Menurut Robert House dalam Robbins (2007:172) terdapat indikator gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan direktif, kepemimpinan yang suportif, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi.

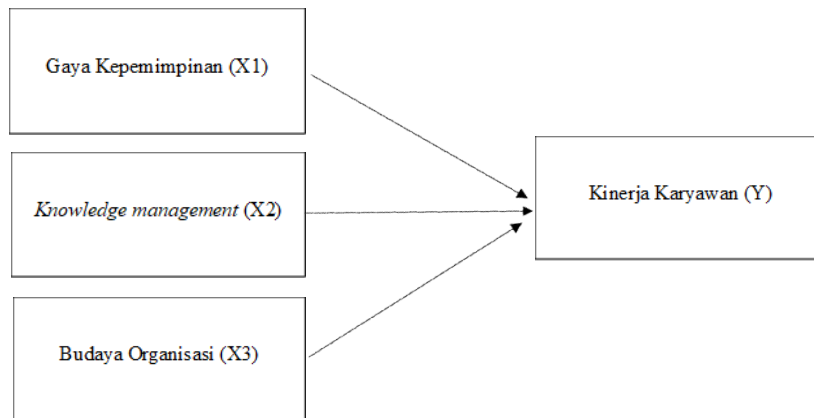
Knowledge Management

Knowledge management adalah metode penyederhanaan dan peningkatan proses menciptakan, berbagi, mendistribusikan, menangkap, dan memahami pengetahuan dalam suatu perusahaan (Karlsen & Gottschalk, 2004). Tantangan *knowledge management* adalah bagaimana menghasilkan dan memanfaatkan pengetahuan kolektif dalam suatu organisasi untuk menciptakan nilai yang mengarah pada keunggulan kompetitif (Kang et al., 2007). Menurut (Fernandez & Sabherwal, 2010) terdapat indikator dalam *knowledge management* yaitu *knowledge discovery*, *knowledge capture*, *knowledge sharing* dan *knowledge application*.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, makna, dan keyakinan dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai panduan tindakan dan membedakan organisasi tersebut dari yang lain, menciptakan identitas atau ciri khasnya. Budaya yang kuat dapat berperan sebagai alat untuk mengarahkan perilaku, membantu karyawan mencapai kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, pada tahap awal karir, seorang karyawan perlu memahami budaya organisasi tempatnya bekerja (Pujiono et al., 2020). Robbins (2013:247) menunjukkan beberapa indikator budaya organisasi, seperti inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan, dan stabilitas.

Model penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

HIPOTESIS PENELITIAN

- H1: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
- H2: Terdapat pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan
- H3: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di PT. ARISA MANDIRI PRATAMA dengan populasi karyawan pada bagian produksi sebanyak 530 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling* dalam menentukan sampel dan menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampelnya. Metode pengumpulan dengan data primer (melalui kuesioner) dengan skala Likert yang mempunyai lima skala dan sekunder (literatur dan jurnal). Uji validitas data menggunakan analisis faktor. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dalam mengelola data, menggunakan *software* SPSS versi 27.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Data

Tabel 2. Validitas Data Analisis Faktor Variabel Gaya Kepemimpinan

| Indikator | Loading Factor | Nilai Acuan | Keterangan |
|-----------|----------------|-------------|----------------|
| 1 | 0,516 | 0,50 | Diterima |
| 2 | 0,539 | 0,50 | Diterima |
| 3 | - | 0,50 | Tidak diterima |
| 4 | 0,707 | 0,50 | Diterima |
| 5 | 0,716 | 0,50 | Diterima |
| 6 | 0,665 | 0,50 | Diterima |
| 7 | 0,532 | 0,50 | Diterima |
| 8 | 0,647 | 0,50 | Diterima |
| 9 | 0,782 | 0,50 | Diterima |

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2023

Tabel 3. Validitas Data Analisis Faktor Variabel *Knowledge Management*

| Indikator | <i>Loading Factor</i> | Nilai Acuan | Keterangan |
|-----------|-----------------------|-------------|----------------|
| 1 | 0,521 | 0,50 | Diterima |
| 2 | 0,818 | 0,50 | Diterima |
| 3 | - | 0,50 | Tidak diterima |
| 4 | 0,703 | 0,50 | Diterima |
| 5 | 0,768 | 0,50 | Diterima |
| 6 | 0,680 | 0,50 | Diterima |
| 7 | - | 0,50 | Tidak diterima |
| 8 | 0,751 | 0,50 | Diterima |
| 9 | 0,507 | 0,50 | Diterima |
| 10 | 0,521 | 0,50 | Diterima |
| 11 | 0,818 | 0,50 | Diterima |
| 12 | - | 0,50 | Tidak diterima |

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2023

Tabel 4. Validitas Data Analisis Faktor Variabel Budaya Organisasi

| Indikator | <i>Loading Factor</i> | Nilai Acuan | Keterangan |
|-----------|-----------------------|-------------|----------------|
| 1 | 0,565 | 0,50 | Diterima |
| 2 | 0,830 | 0,50 | Diterima |
| 3 | - | 0,50 | Tidak diterima |
| 4 | 0,601 | 0,50 | Diterima |
| 5 | - | 0,50 | Tidak diterima |
| 6 | - | 0,50 | Tidak diterima |
| 7 | - | 0,50 | Tidak diterima |
| 8 | - | 0,50 | Tidak diterima |
| 9 | - | 0,50 | Tidak diterima |

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2023

Tabel 5. Validitas Data Analisis Faktor Variabel Kinerja Karyawan

| Indikator | <i>Loading Factor</i> | Nilai Acuan | Keterangan |
|-----------|-----------------------|-------------|----------------|
| 1 | - | 0,50 | Tidak diterima |
| 2 | - | 0,50 | Tidak diterima |
| 3 | - | 0,50 | Tidak diterima |
| 4 | - | 0,50 | Tidak diterima |
| 5 | - | 0,50 | Tidak diterima |
| 6 | - | 0,50 | Tidak diterima |
| 7 | 0,713 | 0,50 | Diterima |
| 8 | 0,612 | 0,50 | Diterima |
| 9 | 0,624 | 0,50 | Diterima |

| | | | |
|----|-------|------|----------|
| 10 | 0,746 | 0,50 | Diterima |
|----|-------|------|----------|

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2023

Kriteria dikatakan valid jika *loading factor* > 0,50 dengan catatan mengelompok pada satu kelompok faktor tertentu (Ghozali, 2006:308). Pada tabel 2-5 untuk variabel gaya kepemimpinan terdapat 8 indikator yang diterima, pada variabel *knowledge management* terdapat 7 indikator yang diterima, pada variabel budaya organisasi terdapat 3 indikator yang diterima dan pada variabel kinerja karyawan terdapat 4 indikator yang diterima.

Uji Reliabilitas Data

Tabel 6. Uji Reliabilitas Data

| Variabel | Indikator | Crobach's Alpha | Information |
|---------------------------|-----------|-----------------|-------------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 8 | 0,912 | Reliabel |
| Knowledge Management (X2) | 7 | 0,906 | Reliabel |
| Budaya Organisasi (X3) | 3 | 0,740 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 4 | 0,764 | Reliabel |

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2023

Dari hasil pengujian yang disajikan di atas, nilai *Crobach's Alpha* pada setiap variabel melebihi 0,60. Kesimpulan yang dapat diambil adalah penelitian ini dianggap reliabel, menandakan bahwa kuesioner dapat diandalkan dan telah berhasil melewati uji reliabilitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Uji Regresi linear berganda

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7,099 | 1,257 | | 5,647 | 0,000 |
| | Gaya Kepemimpinan | 0,115 | 0,050 | 0,268 | 2,295 | 0,024 |
| | Knowledge Management | 0,123 | 0,052 | 0,267 | 2,375 | 0,020 |
| | Budaya Organisasi | 0,203 | 0,107 | 0,180 | 1,900 | 0,060 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2023

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Y &= \alpha + \beta_1.GK + \beta_2.KM + \beta_3.BO + e \\
 &= 7,099 + 0,115GK + 0,123KM + 0,203BO + e
 \end{aligned}$$

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|--------|--------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 224,307 | 3 | 74,769 | 19,000 | 0,000 ^b |
| | Residual | 385,654 | 98 | 3,935 | | |
| | Total | 609,961 | 101 | | | |

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2023

Tabel uji simultan (Uji F) di atas, digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linearitas dari regresi. Kriteria dapat ditentukan berdasarkan uji nilai signifikansi (Sig.), dengan ketentuan jika nilai Sig < 0,05. Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Sig 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi gaya kepemimpinan, knowledge management, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan baik atau fit, maka dari itu dapat dilanjutkan dengan koefisien determinasi (R²).

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9. Koefisien Determinasi (R²)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0,606 ^a | 0,368 | 0,348 | 1,984 |

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2023

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Adjusted R Square dalam penelitian ini mencapai nilai 0,348 atau 34,8%. Hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 34,8% variasi kinerja karyawan di PT.ARISA MANDIRI PRATAMA dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, *knowledge management*, dan budaya organisasi. Sementara itu, sisanya sebesar 65,2% diatributkan kepada faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 10. Uji Parsial (Uji t)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7,099 | 1,257 | | 5,647 | 0,000 |
| | Gaya Kepemimpinan | 0,115 | 0,050 | 0,268 | 2,295 | 0,024 |
| | <i>Knowledge Management</i> | 0,123 | 0,052 | 0,267 | 2,375 | 0,020 |
| | Budaya Organisasi | 0,203 | 0,107 | 0,180 | 1,900 | 0,060 |

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2023

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,024, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H1 dapat diterima, mengindikasikan adanya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa terdapat pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,020, yang juga lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H2 dapat diterima, menunjukkan adanya pengaruh *knowledge management* (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,060, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, H3 ditolak, yang berarti tidak dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Temuan dari penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan dan arahan yang diberikan oleh kepemimpinan di PT. ARISA MANDIRI PRATAMA terbukti mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas, menghasilkan produk berkualitas, dan mencapai target produksi. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sanosra et al., 2022) dan (Pujiono et al., 2020) yang juga menekankan bahwa gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, *knowledge management* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Knowledge management* didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas yang melibatkan penciptaan, pengambilan, transfer,

dan penerapan pengetahuan dari informasi yang tepat saat dibutuhkan, untuk membuat keputusan yang lebih baik, bertindak dengan tepat, dan memberikan hasil yang mendukung strategi bisnis. Saat ini, kemampuan untuk mengelola pengetahuan telah menjadi faktor kunci dalam mendorong bisnis yang kompetitif. Di PT ARISA MANDIRI PRATAMA, praktik *knowledge management* dianggap baik karena mampu melaksanakan program-program yang mendukung kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa *knowledge management* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Razzaq et al., 2019), (Torabi et al., 2016) dan (Ferdian & Devita, 2020) yang juga menyimpulkan bahwa *knowledge management* memengaruhi kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, budaya organisasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ARISA MANDIRI PRATAMA. Faktor utama yang menyebabkan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah bahwa sebagian besar pekerjaan dilakukan secara individu, kurangnya orientasi tim, yang sejalan dengan kurangnya dukungan dari budaya organisasi yang seharusnya mendukung kerja sama. Sebagai aspek yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, budaya organisasi memiliki peran signifikan dalam membentuk perilaku positif karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai faktor penyatuan bagi anggota organisasi, tetapi juga sebagai alat untuk mengendalikan dan membentuk sikap dan perilaku karyawan. Temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sihombing et al., 2018), (Soomro & Shah, 2019), dan (Raharjo et al., 2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan muncul dari gaya kepemimpinan, menandakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan di PT. ARISA MANDIRI PRATAMA, semakin dekat hubungan antara pemimpin dan bawahan. Sama halnya, *knowledge management* memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. ARISA MANDIRI PRATAMA. Penerapan *knowledge management* di perusahaan ini dapat meningkatkan kinerja karyawan, terlihat dari pelatihan sebelum bekerja dan akses ke data perusahaan yang membantu karyawan mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja. Namun, budaya organisasi di PT. ARISA MANDIRI PRATAMA tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi saat ini dianggap kurang optimal bagi karyawan, sehingga tidak memberikan arahan yang memadai untuk membentuk perilaku dan aktivitas mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Temuan ini memperkuat keterkaitan antara gaya kepemimpinan, *knowledge management*, dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan, memberikan kontribusi yang berarti pada teori manajemen sumber daya manusia. Kesimpulan ini menyoroti peran penting dari aspek-aspek gaya kepemimpinan, *knowledge management*, dan budaya organisasi dalam konteks perusahaan. Hasil penelitian ini memberikan diharapkan memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan

untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan praktik gaya kepemimpinan yang baik dan menerapkan *knowledge management* yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abualoush, S. H., Obeidat, A. M., Masa'deh, R., & Al-Badi, A. (2016). The role of employees' empowerment as an intermediary variable between knowledge management and information systems on employees' performance. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 48(2), 217–237. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-08-2017-0050>
- Anggapraja, I. T. (2016). Pengaruh Penerapan Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Tbk. (Studi Explanatory Survey pada Karyawan Unit Human Capital Management PT Telkom Tbk.). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(1), 140–146. <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.1.15>
- Araffat, M. Y., Ali, H., Bangsawan, M. I., Diarti, D. K., & Budiono, A. (2020). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Department of Transportation Dompu District. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 758–767. <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.2187>
- Chu, L. C., & Lai, C. C. (2011). A research on the influence of leadership style and job characteristics on job performance among accountants of county and city government in Taiwan. *Public Personnel Management*, 40(2), 101–118. <https://doi.org/10.1177/009102601104000202>
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 187–193. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i2.3657>
- Kang, L., Han, X., Zhang, Z., & Sun, O. J. (2007). Grassland ecosystems in China: Review of current knowledge and research advancement. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 362(1482), 997–1008. <https://doi.org/10.1098/rstb.2007.2029>
- Karlsen, J. T., & Gottschalk, P. (2004). Factors affecting knowledge transfer in it projects. *EMJ - Engineering Management Journal*, 16(1), 3–11. <https://doi.org/10.1080/10429247.2004.11415233>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Pujiono, B., Setiawan, M., Sumiati, & Wijayanti, R. (2020). The effect of transglobal leadership and organizational culture on job performance - Inter-employee

trust as Moderating Variable. *International Journal of Public Leadership*, 16(3), 319–335. <https://doi.org/10.1108/IJPL-11-2019-0071>

- Raharjo, K., Nurjannah, Solimun, & Achmad Rinaldo Fernandes, A. (2018). The influence of organizational culture and job design on job commitment and human resource performance. *Journal of Organizational Change Management*, 31(7), 1346–1367. <https://doi.org/10.1108/JOCM-07-2017-0286>
- Razzaq, S., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., Ali, M., & Tehseen, S. (2019). Knowledge management, organizational commitment and knowledge-worker performance: The neglected role of knowledge management in the public sector. *Business Process Management Journal*, 25(5), 923–947. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-03-2018-0079>
- Sanosra, A., Hakim, A. R., Cahyono, D., Qomariah, N., & Thamrin, M. (2022). Role of Knowledge Sharing and Leadership Style in Improving Employee Performance With Work Culture As an Intervening Variable. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(4). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.04.14>
- Sihombing, S., Astuti, E. S., Mussadieg, M., Hamied, D., & Rahardjo, K. (2018). The Effect of Servant Leadership to Rewards, Organizational Culture, and its Implication to Employee's Performance (Case Study on the Employees of PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Indonesia). *International Journal of Law and Management-Emerald Insight*, 7(5), 781–796.
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266–282. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2018-0142>
- Torabi, M. H. R., Kyani, A., & Falakinia, H. (2016). An Investigation of the Impact of Knowledge Management on Human Resource Performance in Management of Keshavarzi Bank Branches in Tehran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230(May), 471–481. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.059>