

**ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN
KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PD. ASIA AGUNG DI PONTIANAK**

Nadya Puji Lestari

email: nadya.christy17@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah dengan kuesioner dan studi dokumenter. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PD Asia Agung Pontianak yang berjumlah 64 orang karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan karakteristik karyawan yang memiliki masa kerja minimal satu tahun, dengan jumlah sampel sebanyak 61 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil dari analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan dalam persamaan $Y = a + 0,370 X_1 + 0,304 X_2$. Hasil penelitian pada uji F menyatakan bahwa variabel komitmen organisasional dan *knowledge sharing* secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t menyatakan bahwa variabel komitmen organisasional dan *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

KATA KUNCI: komitmen, komitmen organisasional, *knowledge sharing*, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset berharga yang harus dijaga oleh organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas sumber daya manusianya. Organisasi harus mampu mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas, dimana dalam mewujudkan hal tersebut diperlukan komitmen dari karyawan terhadap organisasi. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi meningkatkan kinerjanya baik secara individual maupun kelompok.

Komitmen organisasional merupakan keinginan dari diri karyawan untuk tetap berada di dalam perusahaan dan bersedia bekerja keras dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan bertahan dalam perusahaan dan bekerja secara optimal. Begitu juga sebaliknya dengan karyawan yang memiliki komitmen yang rendah, maka karyawan tersebut tidak akan bekerja secara optimal sehingga mengakibatkan penurunan terhadap kinerjanya.

Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. (Lianto, 2019).

Salah satu faktor penting lainnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan. Mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam bekerja, demikian pula sebaliknya jika karyawan kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka akan mengurangi kualitas pekerjaannya yang nantinya akan memengaruhi kinerjanya. Oleh karena itu perusahaan harus memanfaatkan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan. Salah satu aktivitas untuk memanfaatkan pengetahuan tersebut adalah dengan *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan). Karena dengan adanya *knowledge sharing*, pengetahuan yang dimiliki dapat disebarkan dan dikembangkan.

Dalam penelitian ini, penulis tertarik melakukan penelitian pada PD Asia Agung Pontianak yang merupakan distributor tunggal dari produk-produk dengan merek Ajinomoto untuk wilayah Kalimantan Barat. Dari beberapa uraian di atas, maka penulis ingin meneliti lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada PD Asia Agung Pontianak.

KAJIAN TEORITIS

1. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja. Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh yang positif terhadap karyawan, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, kinerja kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Priansa (2016: 234), Komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi, loyalitas tersebut tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Allen dan Meyer dalam Priansa (2016: 239-243) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi komitmen organisasional, yaitu:

- a. **Komitmen Afektif (*affective commitment*)**
Komitmen afektif didefinisikan sebagai suatu proses sikap, di mana karyawan merasa memiliki hubungan atau keterikatan dengan organisasi karena adanya kesamaan nilai dan tujuan. Komitmen afektif akan memengaruhi kuat lemahnya keterlibatan karyawan dalam perusahaan. Kunci komitmen afektif adalah *want to*.
- b. **Komitmen Normatif (*normative commitment*)**
Komitmen normatif merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, yang berisi keyakinan karyawan akan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Karyawan merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).
- c. **Komitmen Kontinu (*continuance commitment*)**
Komitmen kontinu ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut, maka karyawan tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan kuat untuk berkontribusi pada perusahaan. Kunci dari komitmen kontinu ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*).

Lima prinsip kunci dalam membangun komitmen organisasional oleh pimpinan menurut Priansa (2016: 234) adalah sebagai berikut:

- a. Memelihara atau meningkatkan harga diri.
- b. Memberikan tanggapan dengan empati.
- c. Meminta bantuan dan mendorong keterlibatan.
- d. Mengungkapkan pikiran, perasaan dan rasional.
- e. Memberikan dukungan tanpa mengambil alih tanggung jawab.

2. *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing merupakan kegiatan karyawan berbagi pengetahuan dengan rekan kerja di seluruh organisasi. *Knowledge sharing* juga merupakan bagian penting bagi peningkatan sumber daya manusia dalam organisasi. Lumbantobing dalam Andra dan Utami (2018: 32) mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dalam konteks multidimensi dari individu atau organisasi kepada individu atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif.

Melalui *knowledge sharing* akan terjadi peningkatan nilai dari pengetahuan yang dimiliki perusahaan. Seseorang yang melakukan *knowledge sharing* tidak akan kehilangan *knowledge* (pengetahuan) yang dimilikinya, tetapi justru akan melipat gandakan nilai dari *knowledge* tersebut, apabila *knowledge* tersebut sudah dimiliki dan dimanfaatkan oleh banyak orang. Menurut Nawawi (2012: 166) tanpa *sharing*

(berbagi) maka proses penambahan pengetahuan akan terhambat. Kemudian tanpa *sharing*, maka skala utilisasi *knowledge* sangat terbatas, karena *knowledge* hanya dimanfaatkan oleh orang atau unit secara terbatas.

Faktor-faktor penunjang dalam proses berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) menurut Tung (2018: 105-106) adalah sebagai berikut:

- a. Teknologi
Dengan adanya teknologi proses *knowledge sharing* akan menjadi lebih mudah, cepat, singkat, dan seketika.
- b. Budaya
Organisasi perlu membangun budaya *knowledge sharing*. Dengan adanya budaya ini karyawan diharapkan menghabiskan waktu lebih lama untuk berbagi pengetahuan.
- c. Manajemen
Dukungan manajemen berupa struktur dan sumber daya manusia yang menangani manajemen pengetahuan menjadi hal yang penting.
- d. Pengukuran
Adanya pengukuran terhadap proses *knowledge sharing* memungkinkan proses tersebut dapat diamati dan dievaluasi.
- e. Proses Transfer atau Berbagi Pengetahuan
Merupakan kegiatan memindahkan pengetahuan eksplisit dan tacit antara penerima dan sumber pengetahuan.

Dimensi *knowledge sharing* menurut Raharso dan Tjahjawati (2016: 103-104) adalah sebagai berikut:

- a. *Knowledge Collecting*
Knowledge collecting adalah usaha untuk mempersuasi orang lain untuk membagi apa yang mereka ketahui.
- b. *Knowledge Donating*
Knowledge donating merupakan komunikasi yang terjadi ketika seorang individu diharapkan mentransfer *intellectual capital* mereka.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sesuatu yang sangat penting dalam perusahaan, khususnya kinerja karyawan yang merupakan kunci perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Lubis, Hermanto dan Edison (2018: 26): “Definisi kinerja adalah suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut Mangkunegara (2017: 67-68) ada beberapa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, antara lain:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil mengerjakan pekerjaan, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan dimensi berikut ini (Robbins, 2006: 260):

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuannya.

b. Kuantitas.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

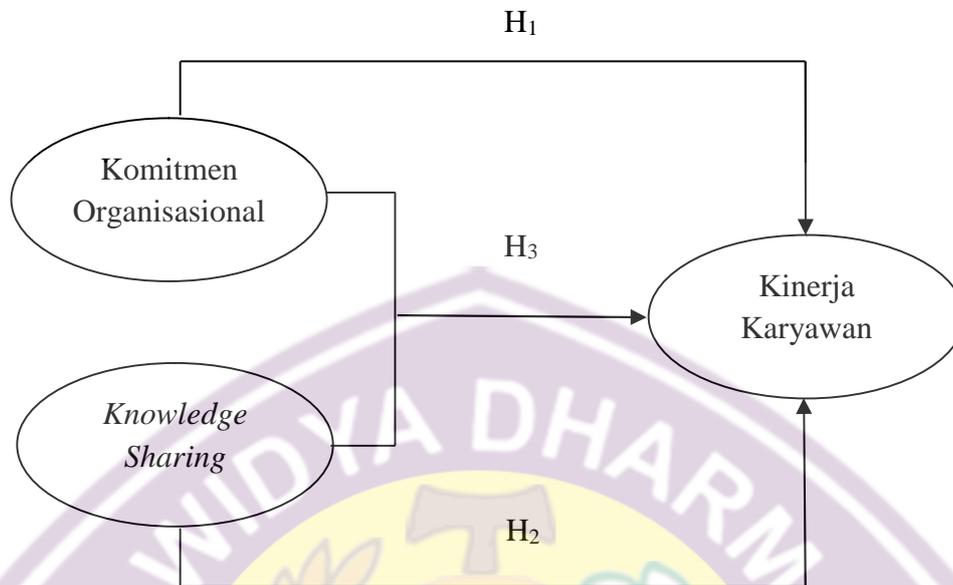
d. Efektivitas.

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya.

GAMBAR 1
MODEL PENELITIAN



Sumber : Kajian Teori 2019

Berdasarkan pembahasan pada kajian teoritis sebelumnya maka hipotesis yang dapat dibangun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Komitmen Organisasional memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
 H₂ : *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
 H₃ : Komitmen Organisasional dan *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Tujuan dari penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan kuesioner dan studi dokumenter. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PD Asia Agung Pontianak, yaitu sebanyak 64 orang karyawan. Untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan karakteristik karyawan yang memiliki masa kerja minimal satu tahun, sehingga didapat sampel sebanyak 61 orang karyawan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sepuluh indikator dari tiga variabel yang diteliti oleh penulis. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik,

analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan pembahasan hipotesis dengan uji F dan uji t.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Dari pengolahan data uji validitas dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 menunjukkan bahwa ketiga variabel yang diteliti memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari nilai r_{tabel} . Ini berarti bahwa instrumen yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data adalah valid. Selanjutnya dari pengolahan data uji reliabilitas, asumsi yang digunakan oleh penulis adalah apabila nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60, maka kuesioner dinyatakan reliabel. Untuk nilai *cronbach's alpha* variabel komitmen organisasional adalah $0,701 > 0,600$, variabel *knowledge sharing* adalah $0,702 > 0,600$, dan variabel kinerja karyawan adalah $0,747 > 0,600$. Nilai *cronbach's alpha* dari ketiga variabel yang diteliti lebih dari 0,60, sehingga menunjukkan bahwa setiap butir kuesioner dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Pada uji asumsi klasik, terdapat empat metode yang harus diuji, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji linieritas. Pada uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi $0,200 > 0,050$ maka dapat dinyatakan bahwa distribusi data adalah normal. Untuk uji multikolinieritas, asumsi yang digunakan adalah nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$, maka model regresi dikatakan tidak terjadi multikolinieritas. Pada variabel komitmen organisasional dan *knowledge sharing* diperoleh nilai *tolerance* yaitu ($0,744 > 0,10$) dan nilai VIF ($1,344 < 10,00$) yang berarti tidak terjadi masalah multikolinieritas. Selanjutnya adalah uji heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Park, dengan asumsi apabila tingkat signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Nilai signifikan dari variabel komitmen organisasional dan *knowledge sharing* masing-masing adalah 0,424 dan 0,151, yang berarti tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik yang terakhir adalah uji linieritas. Suatu variabel dikatakan memiliki hubungan linier apabila nilai *deviation from linearity* lebih besar dari nilai 0,05. Pada variabel komitmen organisasional

diperoleh nilai *deviation from linearity* sebesar 0,952 dan pada variabel *knowledge sharing* adalah sebesar 0,498. Maka dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan linier variabel komitmen organisasional dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

TABEL 1
PD ASIA AGUNG DI PONTIANAK
KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KNOWLEDGE SHARING
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.787	4.258		6.526	.000
	Komitmen Organisasional	.358	.119	.370	2.995	.004
	Knowledge Sharing	.340	.138	.304	2.461	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, dapat disusun persamaan regresi berganda yaitu $Y = a + 0,370 X_1 + 0,304 X_2$. Artinya nilai koefisien regresi untuk X_1 atau variabel komitmen organisasional memiliki nilai sebesar 0,370 dan untuk X_2 atau variabel *knowledge sharing* memiliki nilai sebesar 0,304. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional dan *knowledge sharing* memiliki koefisien bernilai positif. Artinya bahwa adanya pengaruh atau hubungan yang positif antara variabel independen terhadap variabel dependen.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

TABEL 2
PD ASIA AGUNG DI PONTIANAK
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585 ^a	.343	.320	2.638

a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing, Komitmen Organisasional

Sumber : Data Olahan 2019

Koefisien determinasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,320. Angka ini berarti sumbangan pengaruh variabel independen sebanyak 32 persen dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasional dan *knowledge sharing*, sisanya sebesar 68 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5. Uji F

TABEL 3
PD ASIA AGUNG DI PONTIANAK
HASIL UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210.462	2	105.231	15.117	.000 ^b
	Residual	403.734	58	6.961		
	Total	614.197	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing, Komitmen Organisasional

Sumber : Data Olahan 2019

Dari Tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian Uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu $15,117 > 3,15$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel komitmen organisasional dan *knowledge sharing* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya H_3 diterima karena variabel komitmen organisasional dan *knowledge sharing* memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

6. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan asumsi nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian t dapat dilihat bahwa untuk variabel komitmen organisasional diperoleh nilai sig. sebesar 0,004 ($0,004 < 0,05$) dan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 2,995 ($2,995 > 2,002$). Kemudian untuk variabel *knowledge sharing* diperoleh nilai sig. sebesar 0,017 ($0,017 < 0,05$) dan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 2,461 ($2,461 > 2,002$). Sehingga dapat dibuat kesimpulan yang dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

TABEL 4
PD ASIA AGUNG DI PONTIANAK
HASIL UJI t

Hipotesis	Sig.	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
H ₁ : Komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan	0,004	2,995	2,002	H ₁ diterima.
H ₂ : <i>Knowledge sharing</i> memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan	0,017	2,461	2,002	H ₂ diterima.

Sumber : Data Olahan 2019

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh variabel komitmen organisasional dan *knowledge sharing* terhadap variabel kinerja karyawan pada PD Asia Agung di Pontianak, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, yaitu komitmen organisasional dan *knowledge sharing* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Adapun saran yang dapat dikemukakan berdasarkan hasil penelitian ini. Pertama, untuk pihak perusahaan PD Asia Agung di Pontianak agar dapat mempertahankan terus karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi agar dapat meningkatkan kinerja. Salah satu caranya adalah dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi tinggi agar karyawan mempunyai dorongan untuk lebih semangat dalam bekerja. Kedua, untuk pihak perusahaan PD Asia Agung di Pontianak juga

diharapkan agar penerapan *knowledge sharing* di dalam perusahaan lebih dikembangkan. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan membuat kegiatan untuk diskusi atau *sharing* bagi seluruh karyawan. Ketiga, untuk riset selanjutnya diharapkan agar dapat menambah variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini dimaksudkan supaya dapat mengembangkan penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Andra, Resti Syafitri dan Hamidah Nayati Utami. 2018. "Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi)". *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 61, no. 2, hal. 30-37.
- Lubis, Yusniar, Bambang Hermanto, dan Emron Edison. 2018. *Manajemen Dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Ismail. 2012. *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management): Teori dan Aplikasi dalam Mewujudkan Daya Saing Organisasi Bisnis dan Publik*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Raharso, Sri, dan Sri Surjani Tjahjawati. 2016. *Organisasi Berbasis Pengetahuan Melalui Knowledge Sharing*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Organizational Behavior*, tenth edition. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61
- Tung, Khoe Yao. 2018. *Memahami Knowledge Management*. Jakarta: Indeks.