

Pengaruh Talent Management, Individual Innovation Capability Dan Knowledge Management Terhadap Company Reputation Dengan Employee Performance Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada PT Virama Karya)

Akhmad Faishol, S.T¹, Yuli Budiati², Indarto³

¹ Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

² Dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

³ Dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh talent management terhadap company reputation, untuk menganalisis pengaruh individual innovation capability terhadap company reputation, untuk menganalisis pengaruh knowledge management terhadap company reputation, untuk menganalisis pengaruh talent management terhadap company reputation yang dimoderasi oleh employee performance, untuk menganalisis pengaruh individual innovation capability terhadap company reputation yang dimoderasi oleh employee performance, untuk menganalisis pengaruh knowledge management terhadap company reputation yang dimoderasi oleh employee performance. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Virama Karya sehingga jumlah populasi berjumlah 337 orang. Dengan teknik purposive sampling, maka jumlah sampelnya sebanyak 183 karyawan PT Virama Karya. Teknik analisis data menggunakan PLS. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan di atas, maka dapat disimpulkan hal sebagai berikut talent management berpengaruh terhadap reputasi perusahaan. Individual innovation capability berpengaruh terhadap reputasi perusahaan. Knowledge management berpengaruh terhadap reputasi perusahaan. Tidak terdapat pengaruh moderasi dari talent management terhadap reputasi perusahaan melalui kinerja karyawan. Tidak terdapat pengaruh moderasi dari individual innovation capability terhadap reputasi perusahaan melalui kinerja karyawan. Terdapat pengaruh moderasi dari knowledge management terhadap reputasi perusahaan melalui kinerja karyawan.

Kata kunci : *Talent Management, Individual Innovation Capability, Knowledge Management, Company Reputation*

Copyright (c) 2023 Akhmad Faishol

Corresponding author :

Email Address : akhmadfaishol525@gmail.com

PENDAHULUAN

Pada dunia bisnis, ketika persaingan antar perusahaan semakin ketat, perusahaan dapat memperoleh keunggulan kompetitif untuk mempertahankan kinerja. Reputasi perusahaan dipersepsikan sebagai salah satu keunggulan kompetitif yang dapat dipertimbangkan oleh pemegang saham perusahaan. Dari sudut pandang pasar, semakin baik reputasi perusahaan, semakin populer produk/jasanya. Semakin tinggi minat pasar terhadap produk/jasa maka semakin akbar peluang yg dimiliki perusahaan buat menaikkan penjualan & dalam akhirnya

akan semakin menguntungkan perusahaan secara berkesinambungan. Penilaian tentang corporate reputation sebagai hal yg krusial ketika ini. Reputasi perusahaan yg baik akan mendorong pelanggan atau konsumen pada pengambilan keputusan buat membeli barang & jasa. Reputasi perusahaan yg baik pula memberitahuakn sedikit-banyaknya pelanggan dan laba yg diperoleh perusahaan. Perusahaan menggunakan reputasi yg baik akan dievaluasi tinggi sang pasar. Produk/jasa yang dihasilkanpun akan dihargai tinggi, sebab reputasi mempunyai harga tersendiri. Oleh sebab itu, dalam membuat atau menciptakan suatu reputasi perusahaan yang baik di butuhkan sumber daya manusia yang bertalenta dan berkualitas.

Company reputation yang dimoderasi oleh *employee performance* juga di pengaruhi oleh *knowledge management*. *Knowledge Management* adalah pendekatan yang terorganisir, efisien, dinamis, dan cerdas dalam mengelola pengetahuan yang terlihat dan tidak terlihat, dengan dukungan teknologi informasi, sumber daya manusia, serta lingkungan organisasi yang sehat guna mencapai tujuan perusahaan. Sehingga, pengetahuan mudah digunakan kapan pun diperlukan, oleh siapa saja sesuai dengan tingkat otoritas dan kompetesinya (Putri & Indiyati, 2020). Zaied & Hassan (2012) mengartikan manajemen pengetahuan sebagai sebuah proses yang membantu organisasi dalam mengidentifikasi, memilih, mengorganisir, mengkomunikasikan, dan mengalihkan informasi penting dan keahlian yang diperlukan untuk beroperasi. Terdapat empat langkah utama dalam pengelolaan pengetahuan, yakni penggalian pengetahuan, transformasi pengetahuan, penerapan pengetahuan, dan pemeliharaan pengetahuan. Lebih lanjut, penelitian tersebut menjelaskan bahwa pengelolaan pengetahuan memiliki potensi untuk mendorong inovasi, yang dapat meningkatkan daya saing dan reputasi perusahaan. Dalam konteks ini, dikemukakan bahwa pengelolaan pengetahuan terdiri dari dua jenis pengetahuan, yakni tacit dan eksplisit knowledge. Tacit knowledge pada dasarnya adalah pengetahuan yang bersifat pribadi. Dengan kata lain, tacit knowledge didefinisikan sebagai pengetahuan yang diperoleh dari individu. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Sugito (2017) mendapati bahwa terdapat hubungan antara manajemen pengetahuan dan kemampuan organisasi dengan kinerja inovatif, yang dipengaruhi oleh orientasi kewirausahaan sebagai variabel moderasi. Dalam konteks ini, disarankan bahwa peningkatan kinerja inovasi dapat dicapai melalui penerapan manajemen pengetahuan dan meningkatkan kemampuan organisasi, dengan mempertimbangkan pengaruh moderasi dari orientasi kewirausahaan.

PT Virama Karya (Persero) adalah perusahaan konsultan yang mengkhususkan diri dalam bidang layanan teknik dan manajemen, termasuk transportasi, konstruksi bangunan, perencanaan tata ruang, sumber daya air, industri, minyak dan gas, serta berbagai bidang teknik sipil lainnya. Awalnya, perusahaan ini didirikan sebagai perusahaan Swasta Belanda dengan nama NV. Architecten Ingenieurs Bureau Fermon Cuypers pada tahun 1961. Pada tahun yang sama, perusahaan ini dinasionalisasi oleh pemerintah berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 56/1961 dan dioperasikan di bawah pengawasan Kementerian Tenaga Listrik dan Pekerjaan Umum. Kemudian, pada tahun 1970, perusahaan ini diubah menjadi Persero dengan nama PT Virama Karya berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 38/1970, dengan pengawasan dari Departemen Pekerjaan Umum dan Departemen Keuangan. Sejak tahun 1971 hingga saat ini, PT Virama Karya telah memainkan peran yang signifikan dalam berbagai proyek, termasuk perencanaan tata ruang, pemetaan, pembangunan jalan dan jembatan, serta pekerjaan di bidang bendungan dan irigasi. Namun pada pelaksanaannya PT Virama Karya memiliki banyak pesaing yang memiliki jumlah proyek yang terealisasi lebih banyak dari PT Virama Karya misalnya PT Indra Karya (Persero) dan PT Yodya Karya (Persero).

PT Virama Karya adalah sebuah perusahaan yang berdiri sendiri dan tidak memiliki keterkaitan dengan perusahaan kontraktor lainnya. Meskipun demikian, perusahaan ini sering berkolaborasi dengan perusahaan konsultan sejenis, baik yang berbasis internasional maupun dalam negeri. Di bawah ini terdapat daftar konsultan dari luar negeri yang telah menjalin kerja sama dengan PT Virama Karya, baik sebagai perusahaan utama maupun

sebagai mitra. Selama lebih dari empat dekade dalam menjalankan operasinya, PT Virama Karya telah mendapat kepercayaan dari sejumlah lembaga pembiayaan internasional untuk menyediakan layanan konsultasi. Beberapa di antaranya adalah The Asian Development Bank (ADB), the International Bank for Reconstruction and Development (IBRD) dari World Bank, Overseas Economic Cooperation Fund (OECF) dari Jepang, Canadian International Development Agency (CIDA), Australian International Development Assistant Bureau (AIDAB), dan Komisi Komunitas Eropa.

Perbandingan dengan perusahaan lain seperti PT Indra Karya (Persero), PT Bina Karya (Persero), PT Indah Karya (Persero), dan PT Yodya Karya (Persero), PT Virama Karya menduduki peringkat di bawah rata-rata dalam hal talent management, yang dapat mempengaruhi kemampuan individu untuk berinovasi dan berkontribusi pada perusahaan. Hal ini juga mungkin berdampak pada kemampuan perusahaan dalam mengelola pengetahuan dan memaksimalkan kinerja karyawan. Dalam jangka panjang, tantangan ini dapat mempengaruhi reputasi perusahaan serta daya saingnya di pasar. Oleh karena itu, peningkatan dalam manajemen bakat dan pengembangan karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi PT Virama Karya untuk mencapai peringkat yang lebih baik dalam hal talent management.

Research gap di atas menjelaskan bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian pada variable *talent management*, *individual innovation capability* dan *knowledge management*. Penelitian yang dilakukan oleh Falefi (2020), Hariadi et al., (2020) menjelaskan bahwa *talent management* berpengaruh terhadap *company reputation* sedangkan penelitian yang dilakukan Kevin Wang (2021) menjelaskan bahwa *talent management* tidak berpengaruh terhadap *company reputation*. Pada variable *individual innovation capability* penelitian yang dilakukan oleh Nashar & Manurung (2019), Hariadi et al., (2020) menjelaskan bahwa *individual innovation capability* berpengaruh terhadap *company reputation* sedangkan penelitian yang dilakukan Kartono et al., (2020) menjelaskan bahwa *individual innovation capability* tidak berpengaruh terhadap *company reputation*. Pada variable *knowledgemanagement* penelitian yang dilakukan oleh Falefi (2020), Hariadi et al., (2020) menjelaskan bahwa *knowledge* berpengaruh terhadap *company reputation* sedangkan penelitian yang dilakukan Rehatalanit (2019) menjelaskan bahwa *knowledge management* tidak berpengaruh terhadap *company reputation*.

Perbedaan hasil penelitian (*gap*) pada penelitian-penelitian terdahulu melatar belakangi peneliti untuk melakukan penelitian ulang dengan variable terkait dan ditambahkan dengan variabel moderasi berupa *company reputation* sebagai pembeda penelitian-penelitian terdahulu terhadap penelitian yang akan dilakukan saat ini.

Berdasarkan dari penjabaran latar belakang di atas dan didukung dengan beberapa hasil penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ulang mengenai pengaruh *talent management*, *Individual Innovation Capability*, dan *knowledge management* terhadap *company reputation* yang di moderasi oleh *employee performance*.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Bagaimana pengaruh *talent management* terhadap *company reputation*? (2) Bagaimana pengaruh *individual innovation capability* terhadap *company reputation*? (3) Bagaimana pengaruh *knowledge management* terhadap *company reputation*? (4) Bagaimana pengaruh *talent management* terhadap *company reputation* yang dimoderasi oleh *employee performance*? (5) Bagaimana pengaruh *individual innovation capability* terhadap *company reputation* yang dimoderasi oleh *employee performance*? (6) Bagaimana pengaruh *knowledge management* terhadap *company reputation* yang dimoderasi oleh *employee performance*?

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk menganalisis pengaruh *talent management* terhadap *company reputation* (2) Untuk menganalisis pengaruh *individual innovation capability* terhadap *company reputation*. (3) Untuk menganalisis pengaruh *knowledge management* terhadap *company reputation*. (4) Untuk menganalisis pengaruh *talent management* terhadap *company reputation* yang dimoderasi oleh *employee performance*. (5) Untuk menganalisis

pengaruh *individual innovation capability* terhadap *company reputation* yang dimoderasi oleh *employee performance*. (6) Untuk menganalisis pengaruh *knowledge management* terhadap *company reputation* yang dimoderasi oleh *employee performance*.

Pengaruh Talent Management terhadap Company Reputation

Terdapat pengaruh talent management terhadap *Company reputation* PT Virama Karya. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hariadi et al., (2020) dengan judul Penelitian "*Effect of talent management and knowledge management on company reputation with employee performance as an intervening variable*" talent management yang diterapkan dengan baik, dapat membantu perusahaan dalam merekrut sumber daya manusia yang berkualitas ada melalui proses Talent Management, dimana perusahaan menciptakan dan mempersiapkan talenta-talenta yang kompeten dalam memenuhi reputasi perusahaan yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi talenta yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin baik pula reputasi karyawan. Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ = Terdapat Pengaruh Positif Talent Management Terhadap Company Reputation

Pengaruh Individual Innovation Capability terhadap Company Reputation

Terdapat pengaruh *individual innovation capability* terhadap *Company Reputation* PT Virama Karya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hariadi et al., (2020) menunjukkan bahwa *innovation capability* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen *company reputation*. Meningkatnya *individual innovation capability* akan membuat reputasi perusahaan menjadi lebih baik.

H₂ = Terdapat Pengaruh Positif Individual Innovation Capability Terhadap Company Reputation

Pengaruh Knowledge Management terhadap Company Reputation

Terdapat pengaruh *knowledge management* terhadap *Company Reputation*. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hariadi et al., (2020) dengan judul Penelitian "*Effect of talent management and knowledge management on company reputation with employee performance as an intervening variable*". *Knowledge Management* saat ini menjadi elemen yang tengah diminati dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Organisasi semakin menyadari pentingnya pengetahuan sebagai pendorong utama kemajuan organisasi, yang membantu mereka tetap kompetitif dengan menjaga standar kualitas produk atau layanan serta menjamin pelayanan yang unggul kepada pelanggan, yang pada gilirannya akan meningkatkan reputasi perusahaan (Hariadi et al., 2020).

Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ = Terdapat Pengaruh Positif Knowledge Management Terhadap Company Reputation

Pengaruh Talent Management terhadap Company Reputation yang dimoderasi oleh Employee Performance

Terdapat pengaruh *talent management* terhadap reputasi perusahaan yang dimoderasi oleh kinerja karyawan PT Virama Karya. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hariadi et al., (2020) dengan judul Penelitian "*Effect of talent management and knowledge management on company reputation with employee performance as an intervening variable*" yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif *talent management* terhadap reputasi perusahaan yang dimoderasi oleh kinerja karyawan.

Talent management yang diterapkan dengan baik, dapat membantu perusahaan dalam merekrut sumber daya manusia yang berkualitas ada melalui proses *talent Management*, dimana perusahaan menciptakan dan mempersiapkan talenta-talenta yang kompeten dalam memenuhi reputasi perusahaan yang baik. Kinerja karyawan dijadikan variabel moderasi karena ketika talent management diterapkan dengan baik oleh kinerja karyawan maka reputasi perusahaan akan meningkat.

H₄ = Terdapat Pengaruh Talent Management Terhadap reputasi perusahaan yang dimoderasi oleh *Employee Performance*

Pengaruh *Individual Innovation Capability* terhadap *Company reputation* yang dimoderasi oleh *Employee Performance*

Terdapat pengaruh *individual innovation capability* terhadap reputasi perusahaan yang dimoderasi oleh kinerja karyawan PT Virama Karya. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hariadi et al., (2020) dengan judul Penelitian "*Effect of talent management and knowledge management on company reputation with employee performance as an intervening variable*" yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *individual innovation capability* terhadap reputasi perusahaan yang di moderasi oleh kinerja karyawan.

H₅ = Terdapat Pengaruh *Individual Innovation Capability* Terhadap reputasi perusahaan yang di moderasi oleh *Employee Performance*

Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap *Company Reputation* Yang Di Moderasi Oleh *Employee Performance*

Terdapat pengaruh *knowledge management* terhadap reputasi perusahaan yang dimoderasi oleh kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hariadi et al., (2020) dengan judul Penelitian "*Effect of talent management and knowledge management on company reputation with employee performance as an intervening variable*" yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *knowledge management* terhadap reputasi perusahaan yang dimoderasi oleh kinerja karyawan.

H₆ = Terdapat Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap reputasi perusahaan yang dimoderasi *Employee Performance*.

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis data primer dan jenis data skunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti atau data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti (Sugiyono, 2019). Sumber data primer diperoleh langsung melalui hasil penyebaran angket kuisioner dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada responden. Populasi adalah konsep generalisasi yang mencakup subjek atau objek yang memiliki karakteristik khusus yang peneliti gunakan sebagai fokus penelitian, yang nantinya akan digunakan untuk mengambil kesimpulan (Sugiyono, 2019). Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa populasi mengacu pada keseluruhan obyek yang sedang diteliti oleh peneliti. Dalam konteks penelitian ini, populasi yang relevan adalah seluruh staf PT Virama Karya, dengan total populasi berjumlah 337 individu. Sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang memiliki karakteristik atau kondisi tertentu yang menjadi subjek penelitian (Arikunto, 2016). Pemilihan ukuran sampel atau jumlah sampel yang tepat menjadi hal yang krusial dalam penelitian berbasis analisis kuantitatif. Sampel harus dipilih sedemikian rupa sehingga mampu mewakili populasi dengan baik. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut, peneliti memutuskan untuk menggunakan sampel sebanyak 183 karyawan PT Virama Karya.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden
Jenis_Kelamin

		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulative Persentase
Valid	Laki-Laki	78	42,6	42,6	42,6
	Perempuan	105	57,4	57,4	100,0
	Total	183	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 105 responden atau 57,4% dan yang berjenis kelamin laki – laki adalah sebanyak 78 responden atau 42,6%.

Tabel 2. Usia Responden

		Usia			
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22 - 29 tahun	18	9,8	9,8	9,8
	30 - 38 tahun	26	14,2	14,2	24,0
	39 - 46 tahun	94	51,4	51,4	75,4
	47 - 55 tahun	45	24,6	24,6	100,0
	Total	183	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Rumus Sturgess:

$$k = 1 + 3.3 \log(n) = 1 + 3.3 \log(138) = 8.46 = 8 \text{ (rentang skala)}$$

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah berusia 39 - 46 tahun yaitu sebanyak 94 responden atau 51,4%, berusia 47 - 55 tahun yaitu sebanyak 45 responden atau 24,6%, berusia 30 - 38 tahun yaitu sebanyak 26 responden atau 14,2%, dan yang berusia 22 - 29 tahun yaitu sebanyak 18 responden atau 9,8%.

Tabel 3. Pendidikan Responden

		Pendidikan			
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	70	38,3	38,3	38,3
	SMA/SMK	26	14,2	14,2	52,5
	Strata 1	71	38,8	38,8	91,3
	Strata 2	16	8,7	8,7	100,0
	Total	183	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah memiliki pendidikan Strata 1 yaitu sebanyak 71 responden atau 38,8%, memiliki pendidikan Diploma yaitu sebanyak 70 responden atau 38,3%, memiliki pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 26 responden atau 14,2%, dan yang memiliki pendidikan Strata 2 yaitu sebanyak 16 responden atau 8,7%.

Hasil Penelitian Parsial Least Square (PLS)

Dalam penelitian ini, metode analisis kuantitatif yang digunakan adalah partial least squares (PLS). PLS dipilih karena merupakan metode analisis yang efektif dan tidak terlalu bergantung pada banyak asumsi (Abdullah, 2015). Berdasarkan hipotesis yang telah diajukan, penelitian ini mengaplikasikan analisis statistik inferensial. Statistik inferensial, juga dikenal sebagai statistik referensial, adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan menggeneralisasikan hasilnya ke seluruh populasi (Sugiyono, 2019). Analisis ini kemudian dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS (Partial Least Square) untuk menguji hipotesis.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran (outer model) digunakan untuk mengevaluasi keabsahan dan keandalan model. Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana alat penelitian mampu

mengukur apa yang seharusnya diukur (Abdullah, 2015). Sementara uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kekonsistenan alat pengukur dalam mengukur suatu konsep atau bisa juga digunakan untuk mengevaluasi kekonsistenan respon dari responden dalam menjawab pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian.

Untuk memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai model pengukuran (outer model), uji Konvergensi Validitas, Diskriminan Validitas, dan Keandalan Komposit digunakan seperti yang diuraikan di bawah ini:

Convergent validity

Validitas konvergen dari model pengukuran dapat dievaluasi dengan melihat hubungan antara skor indikator dan skor variabelnya. Indikator dianggap sah jika memiliki nilai AVE yang melebihi 0,5 atau jika semua nilai pemuatan luar dimensi variabelnya adalah lebih dari 0,5 (Abdullah, 2015). Formula AVE (average variance extracted) dapat diungkapkan seperti berikut:

$$AVE = \frac{\sum \frac{n}{i} = 1 \lambda_i}{n}$$

Keterangan:

AVE adalah rata-rata persentase dari varians yang diekstraksi dari sekelompok variabel laten yang diperkirakan melalui faktor pemuatan standar indikatornya dalam proses iterasi algoritma dalam PLS. Ini mencerminkan faktor pemuatan yang telah distandarisasi, dan i adalah jumlah indikator yang terlibat.

Pada tahap awal penelitian dalam pengembangan skala pengukuran, nilai faktor pemuatan sekitar 0,5 hingga 0,6 masih dianggap memadai (Ghozali dan Latan, 2015). Selanjutnya, Ghozali dan Latan (2015) menyatakan bahwa validitas konvergen berkaitan dengan prinsip bahwa pengukuran yang berasal dari konstruk yang berbeda seharusnya tidak memiliki korelasi yang tinggi. Peneliti memaparkan hasil pengujian Outer Loadings sebagaimana berikut:

Tabel 4. Hasil Outer Loadings

Indikator	Nilai Output
IC1	0,771
IC2	0,819
IC3	0,824
IC4	0,781
IC5	0,742
IC6	0,735
KM1	0,734
KM2	0,701
KM3	0,806
KM4	0,776
KM5	0,788
KM6	0,716
KM7	0,700
KK1	0,820
KK2	0,764
KK3	0,834
KK4	0,798
KK5	0,789
RP1	0,758
RP2	0,748

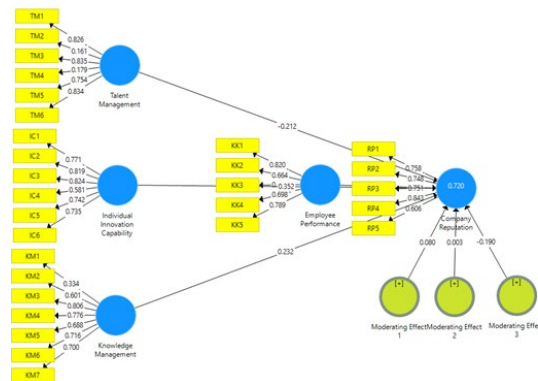
Indikator	Nilai Output
RP3	0,751
RP4	0,843
RP5	0,706
TM1	0,826
TM2	0,761
TM3	0,835
TM4	0,779
TM5	0,754
TM6	0,834

Sumber: Data Diolah 2023

Hasil analisis pada bagian keluaran outer loadings menunjukkan bahwa semua indikator penelitian memiliki nilai di atas 0,6. Oleh karena itu, dengan berdasarkan informasi ini, dapat disimpulkan bahwa semua indikator penelitian telah memenuhi persyaratan dalam uji validitas konvergen.

Cross Loading

Selanjutnya peneliti memaparkan hasil pengujian *cross loading* sebagaimana berikut:



Gambar 1. PLS Alogaritm

Dari hasil analisis cross loading, dapat diobservasi bahwa semua nilai antara indikator-indikator dalam satu konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan nilai antara konstruk yang berbeda. Dengan demikian, dapat disarankan bahwa indikator-indikator penelitian telah berhasil melewati pengujian validitas konvergen melalui cross loading.

Dengan menggunakan output yang dihasilkan SmartPLS maka composite reliability dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$PC = \frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda)^2 + \lambda^2 Var(\epsilon)}$$

Peneliti memaparkan hasil pengujian *composite reliability* dan average variance extracted (AVE) adalah sebagaimana berikut:

a. Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

	AVE
Company Reputation	0,556
Employee Performance	0,584
Individual Innovation Capability	0,562
Knowledge Management	0,557
Talent Management	0,550

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa masing-masing nilai Composite Reliability dan AVE > 0,5. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa seluruh konstruk penelitian telah reliabel.

Discriminant Validity

Validitas diskriminan terjadi ketika dua instrumen yang berbeda, yang mengukur dua konstruk yang berbeda, tidak menunjukkan korelasi yang signifikan dalam hasil skornya (Jogiyanto, 2015). Dalam model pengukuran dengan indikator reflektif, validitas diskriminan dinilai dengan melihat pengaruh silang (cross loading) antara pengukuran dan konstruk. Sesuai dengan Ghazali dan Latan (2015), satu metode untuk mengukur validitas diskriminan adalah dengan memastikan bahwa nilai pengaruh silang (cross loading) untuk setiap variabel harus melebihi 0,7. Pendekatan lain yang dapat digunakan adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari rata-rata varians diekstraksi (AVE) dari setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk yang lain dalam model. Jika perbandingan ini memenuhi syarat, maka dapat disimpulkan bahwa model memiliki validitas diskriminan yang baik (Ghozali dan Latan, 2015). Peneliti memaparkan hasil pengujian *discriminant validity* dengan menggunakan teknik Fornell-Larcker Criterion sebagaimana berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Fornell-Larcker Criterion

	RP	KK	IC	KM	TM
Company Reputation	0,845				
Employee Performance	0,798	0,864			
Individual Innovation Capability	0,751	0,756	0,850		
Knowledge Management	0,649	0,663	0,699	0,876	
Talent Management	0,581	0,671	0,725	0,783	0,871

Sumber: Data Diolah 2023

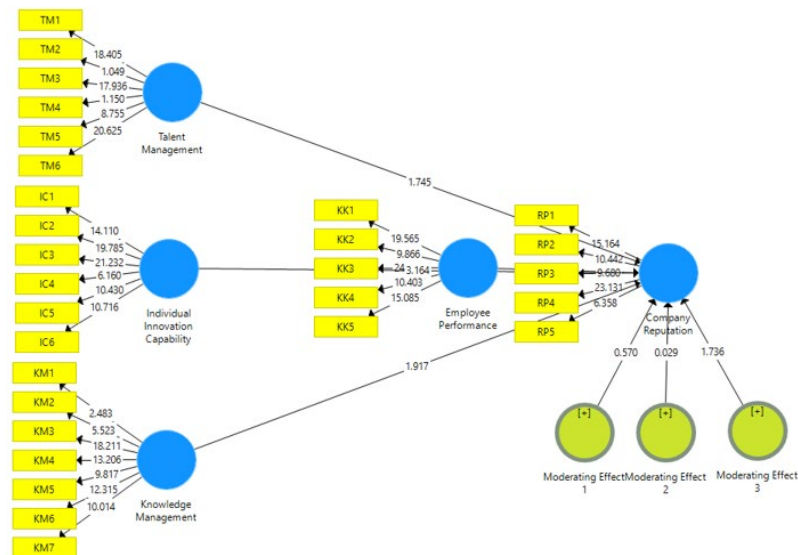
Dari hasil analisis discriminant validity, dapat diperhatikan bahwa semua nilai antara indikator-indikator dalam satu konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan nilai antara konstruk yang berbeda. Oleh karena itu, dapat disarankan bahwa indikator-indikator penelitian telah berhasil melewati pengujian validitas diskriminan dengan menggunakan Kriteria Fornell-Larcker.

Composit Reliability

Ada dua metode yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan menggunakan indikator reflektif, yaitu Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Namun, menggunakan Cronbach's Alpha untuk menguji reliabilitas konstruk dapat menghasilkan nilai yang cenderung lebih rendah (penyelipan bawah), oleh karena itu, lebih disarankan untuk memanfaatkan Composite Reliability. Evaluasi reliabilitas dapat dilihat dari nilai Composite Reliability. Composite Reliability adalah nilai ambang yang diterima untuk tingkat reliabilitas komposit (PC), yang biasanya dinyatakan sebagai setidaknya 0,7 (Abdullah, 2015).

Inner Model

Analisis Faktor dalam penelitian ini terintegrasi dalam suatu model konstruk yang mengadopsi pendekatan satu tingkat (one order), di mana seluruh variabel diwakili oleh item-item. Dalam metode Partial Least Square (PLS), pengujian konstruk satu tingkat ini melibatkan satu tahapan, yaitu analisis dimulai dari konstruk laten hingga mencakup item-item yang merepresentasikan masing-masing variabel. Selanjutnya, pada tahap bootstrapping, nilai koefisien jalur dalam tabel akan menggambarkan signifikansi dari masing-masing indikator konstruk (dimensi) terhadap variabel laten, dengan kriteria bahwa nilai statistik t harus melebihi 1,96 (Ghozali dan Latan, 2015). Peneliti memaparkan hasil pengujian sebagaimana berikut:



Gambar 2. Hasil Pengujian Inner Model

Dari hasil analisis, terlihat bahwa setiap konstruk memiliki pengaruh yang signifikan terhadap indikator dengan nilai t-statistik yang melebihi 1,96. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa model penelitian telah memenuhi persyaratan dalam pengujian One Order Confirmatory.

Inner Model

Inner model, yang juga dikenal sebagai inner relation, merujuk pada penggambaran hubungan antara variabel laten (structural model) yang didasarkan pada teori substantif penelitian. Dalam konteks ini, kita dapat berasumsi tanpa kehilangan makna umum bahwa variabel laten dan indikatornya, atau variabel manifestasi dalam skala, memiliki rata-rata nol dan deviasi standar satu. Oleh karena itu, parameter lokasi (konstanta) dapat dihapuskan dari model (Ghozali dan Latan, 2015).

R-Square (R²)

Dalam evaluasi struktural, evaluasi dimulai dengan memeriksa nilai R-squares untuk masing-masing variabel endogen, yang mengukur sejauh mana model struktural mampu memprediksi variabel tersebut. Perubahan dalam nilai R-squares (R²) dapat digunakan untuk menjelaskan sejauh mana pengaruh dari variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen memiliki dampak substantif. Dalam hal ini, nilai-nilai R-squares sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 dapat digunakan untuk menentukan apakah model tersebut dikategorikan sebagai kuat, moderat, atau lemah (Ghozali dan Latan, 2015). Hasil dari PLS R-squares mencerminkan sejauh mana variasi pada konstruk dapat dijelaskan oleh model (Ghozali dan Latan, 2015). Semakin tinggi nilai R², maka semakin baik kualitas model prediksi dan model penelitian yang diusulkan. Peneliti memaparkan hasil pengujian sebagaimana berikut:

b. **Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

	R Square	R Square Adjusted
Company Reputation	0,720	0,699

Sumber: Data Diolah 2023

Koefisien determinasi untuk variabel Reputasi Perusahaan adalah 0,699, yang mengindikasikan bahwa pengaruh dari Talent Management, Individual Innovation Capability, Knowledge Management, dan Kinerja Karyawan terhadap Reputasi Perusahaan adalah sebesar 0,699, atau setara dengan 69,9%. Sisanya sebesar 30,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Q 2 Predictive Relevance

Selain mempertimbangkan nilai R-square, evaluasi terhadap model PLS juga dapat dilakukan melalui konsep Q2 predictive relevance, yang mencerminkan penggunaan ulang sampel prediksi untuk mewakili sintesis dari validasi silang dan tingkat kesesuaian antara prediksi dari variabel yang diamati dengan perkiraan parameter konstruk. Jika nilai Q2 lebih besar dari 0, itu menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediksi yang baik, sedangkan jika nilai Q2 kurang dari 0, itu menandakan bahwa model memiliki relevansi prediksi yang rendah (Ghozali dan Latan, 2015). Q2 digunakan untuk mengukur sejauh mana model dapat menghasilkan nilai observasi yang sesuai dengan estimasi parameternya. Berikut adalah hasil pengujian yang dilaporkan oleh peneliti:

c.

Tabel 8. Hasil Pengujian Q2 Predictive Relevance

	$Q^2 (=1 - SSE/SSOO)$	R^2
Company Reputation	0,531	0,347
Employee Performance	0,798	1
Individual Innovation Capability	0,649	1
Knowledge Management	0,825	1
Talent Management	0,581	1

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan nilai Q2 Predictive Value yang lebih besar dari 0, dapat disimpulkan bahwa model memiliki relevansi prediksi yang baik. Sejalan dengan hal ini, nilai Q2 predictive relevance menunjukkan bahwa model tersebut memiliki kekuatan yang cukup, terutama karena nilainya melebihi 0,4.

Uji Hipotesis (Bootstrapping)

Dalam mengevaluasi signifikansi pengaruh antara variabel-variabel, diperlukan penerapan prosedur bootstrapping. Prosedur bootstrap melibatkan penggunaan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling. Hair et al. (2011) dan Henseler et al. (2009) merekomendasikan penggunaan sekitar 5.000 sampel bootstrap, dengan catatan bahwa jumlah tersebut harus melebihi jumlah sampel asli. Meskipun demikian, beberapa literatur seperti yang dijelaskan oleh Chin (2003; 2010) mengusulkan bahwa menggunakan sekitar 200-1000 sampel bootstrap sudah cukup untuk mengoreksi estimasi standar kesalahan PLS (Ghozali dan Latan, 2015). Dalam metode resampling bootstrap, tingkat signifikansi yang umum digunakan adalah t-value 1,65 (tingkat signifikansi = 10%), 1,96 (tingkat signifikansi = 5%), dan 2,58 (tingkat signifikansi = 1%). Peneliti memaparkan hasil pengujian sebagaimana berikut:

d.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (IO/...	P Values
Employee Performance -> Company Reputation	0.522	0.517	0.086	6.063	0.000
Individual Innovation Capability -> Company Reputation	0.352	0.330	0.107	3.281	0.001
Knowledge Management -> Company Reputation	0.232	0.253	0.121	1.914	0.056
Moderating Effect 1 -> Company Reputation	0.080	0.083	0.135	0.598	0.550
Moderating Effect 2 -> Company Reputation	0.003	0.032	0.098	0.031	0.975
Moderating Effect 3 -> Company Reputation	-0.190	-0.203	0.105	1.820	0.069
Talent Management -> Company Reputation	-0.212	-0.197	0.122	1.738	0.083

Sumber: Data Diolah 2023

Interpretasi dari hasil pengujian tersebut dipaparkan oleh peneliti sebagaimana berikut:

a. Pengujian pengaruh *talent management* terhadap reputasi perusahaan menghasilkan nilai t hitung sebesar 1,738. Dikarenakan nilai t hitung (1.738) > t tabel (1.65) maka dapat dikatakan bahwa *talent management* berpengaruh terhadap reputasi perusahaan.

- b. Pengujian pengaruh kinerja karyawan terhadap reputasi perusahaan menghasilkan nilai t hitung sebesar 6,063. Dikarenakan nilai t hitung ($6.063 > t$ tabel 1.65) maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap reputasi perusahaan.
 - c. Pengujian pengaruh *knowledge management* terhadap reputasi perusahaan menghasilkan nilai t hitung sebesar 1,914. Dikarenakan t hitung ($1.914 > t$ tabel 1.65) maka dapat dikatakan ada pengaruh dari *knowledge management* terhadap reputasi perusahaan.
 - d. Tidak terdapat pengaruh moderasi 1 dari *talent management* terhadap reputasi perusahaan melalui kinerja karyawan. Alasannya adalah dikarenakan nilai t hitung sebesar $0,598 < t$ tabel 1.65 .
 - e. Tidak terdapat moderasi 2 dari *individual innovation capability* terhadap reputasi perusahaan melalui kinerja karyawan. Alasannya adalah dikarenakan nilai t hitung sebesar $0,031 < t$ tabel 1.65 .
- Terdapat pengaruh moderasi 3 dari *knowledge management* terhadap reputasi perusahaan melalui kinerja karyawan. Alasannya adalah dikarenakan nilai t hitung sebesar $1,820 > t$ tabel 1.65 .

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan di atas, maka dapat disimpulkan, *talent management* dan *individual innovation capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara *knowledge management* tidak memiliki pengaruh langsung terhadap reputasi perusahaan

Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis pada penelitian ini adalah:

1. Talent management berpengaruh terhadap reputasi perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustinus Hariadi DP, Muhammad Nashar Muhammad dan Ryan Putra Falefi (2020) yang menjelaskan bahwa reputasi perusahaan yang baik membantu perusahaan untuk merekrut orang-orang yang berkualitas, terutama pencari kerja muda yang baru lulus kuliah yang ingin bergabung dengan perusahaan yang mereka hargai. Peningkatan reputasi ini dapat dilakukan dengan memanfaatkan Sumber Daya Manusia yang ada melalui proses Talent Management, dimana perusahaan menciptakan dan mempersiapkan talenta-talenta yang kompeten dalam memenuhi reputasi perusahaan yang baik.
2. Individual innovation capability berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan dalam penelitian ini konsisten dengan hasil studi yang dilakukan oleh Abdul Malik Sain (2019), yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif. Ini berarti bahwa semakin tinggi kemampuan inovasi, semakin tinggi juga kualitas produk yang dihasilkan oleh UKM. Selain itu, kemampuan inovasi juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja operasional, menandakan bahwa peningkatan kemampuan inovasi berkorelasi dengan peningkatan kinerja operasional.
3. Knowledge Management berpengaruh terhadap reputasi perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustinus Hariadi DP, Muhammad Nashar Muhammad dan Ryan Putra Falefi (2020) Kesadaran organisasi dalam menempatkan pengetahuan sebagai penggerak utama organisasi sehingga menjadi unggul dan berkembang agar selalu menjaga kualitas produk atau jasa dan menjamin terselenggaranya pelayanan prima yang diterima konsumen untuk meningkatkan reputasi perusahaan
4. Kinerja karyawan tidak dapat memoderasi pengaruh talent management terhadap reputasi perusahaan. Hasil penelitian ini berbanding terbalik oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustinus Hariadi DP, Muhammad Nashar Muhammad dan Ryan Putra Falefi (2020) dengan judul Penelitian "Effect of talent management and knowledge management on company reputation with employee performance as an intervening variable" yang

menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif talent management terhadap reputasi perusahaan yang dimediasi oleh kinerja karyawan.

5. Kinerja karyawan tidak dapat memoderasi pengaruh individual innovation capability terhadap reputasi perusahaan. Hasil penelitian ini berbanding terbalik oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustinus Hariadi DP, Muhammad Nashar Muhammad dan Ryan Putra Falefi (2020) dengan judul Penelitian "Effect of talent management and knowledge management on company reputation with employee performance as an intervening variable" yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara individual innovation capability terhadap reputasi perusahaan yang di moderasi oleh kinerja karyawan.

6. Kinerja karyawan dapat memoderasi pengaruh knowledge management terhadap reputasi perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan oleh hasil penelitian Agustinus Hariadi DP, Muhammad Nashar Muhammad dan Ryan Putra Falefi (2020) dengan judul Penelitian "Effect of talent management and knowledge management on company reputation with employee performance as an intervening variable" yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan knowledge management terhadap reputasi perusahaan yang di moderasi oleh kinerja karyawan.

Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial pada penelitian ini adalah:

2. Manajemen talenta yang efektif dapat membantu membangun merek perusahaan yang kuat. Hal ini, pada gilirannya, dapat menarik talenta berkaliber tinggi ke dalam organisasi. Manajer perlu menyadari bahwa reputasi perusahaan sebagai pemberi kerja memainkan peran penting dalam kemampuannya merekrut kandidat terbaik. Manajer harus menerapkan strategi untuk mendorong keterlibatan karyawan, yang dapat meningkatkan reputasi perusahaan.

3. Manajer harus secara aktif mempromosikan budaya inovasi dalam organisasi. Hal ini termasuk mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan mengambil risiko yang diperhitungkan. Budaya yang menghargai inovasi dapat meningkatkan kemampuan inovasi individu. Manajer harus berinvestasi dalam program pelatihan dan pengembangan yang meningkatkan keterampilan inovasi karyawan. Hal ini dapat mencakup lokakarya tentang pemikiran kreatif, teknik pemecahan masalah, dan paparan terhadap teknologi dan tren yang sedang berkembang.

4. Manajer harus fokus pada optimalisasi praktik manajemen talenta untuk tidak hanya menarik dan mempertahankan talenta namun juga memastikan bahwa talenta tersebut memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi, yang pada akhirnya mempengaruhi reputasinya secara positif.

5. Manajer memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan di mana inovasi tidak hanya didorong tetapi juga memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan dan, selanjutnya, reputasi perusahaan.

6. Manajemen pengetahuan dan reputasi perusahaan menyoroti perlunya manajer untuk tidak hanya fokus pada perolehan dan penyimpanan pengetahuan tetapi juga pada seberapa efektif karyawan menerapkan pengetahuan dalam peran mereka. Dengan memupuk budaya pemanfaatan pengetahuan dan menyelaraskan manajemen pengetahuan dengan tujuan kinerja, manajer dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan reputasi perusahaan.

Referensi

- Abdul Aziz. (2008). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Jasa dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Pelanggan Sepeda Motor Yamaha di Kota Banda Aceh*. Universitas Syiah Kuala.
- Abdullah. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo.
- Dewi, A. R., & Sugito, P. (2017). Mendongkrak Kinerja Inovasi Melalui Manajemen

- Pengetahuan Dan Kecakapan Organisasional Dengan Mediasi Orientasi Kewirausahaan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 265–276. <https://journal.trunojoyo.ac.id/jsmb/article/view/3226>
- Falefi, M. R. P. (2020). *Pengaruh Talent Management Dan Knowledge Management Terhadap Reputasi Perusahaan Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan di PT TASPEN (Persero))*. Universitas Mercu Buana.
- Ghozali. dan Latan. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit UNDIP.
- Hariadi, D. P. A., Muhammad, M. N., & Falefi, R. P. (2020). Effect of Talent Management and Knowledge Management on Company Reputation With Employee Performance As an Intervening Variable: Case Study of Employees At Pt Taspn (Persero). *International Journal of Organizational Innovation (Online)*, 13(2), 160–177. [https://www.ijoi-online.org/attachments/article/278/1105 Final.pdf](https://www.ijoi-online.org/attachments/article/278/1105%20Final.pdf)
- Indah Karya.(2023). *Konsultan Teknis*. <https://www.indahkarya.co.id/id/project-showcase-design?page=1>
- Jeni Wulandari. (2013). Model Implementasi Knowledge Management Pada Perusahaan Energi. *Jurnal Perspektif Bisnis*, Vol.1 No.2.
- Jogiyanto. (2015). *Analisis Dan Desain Sistem Informasi: Pendekatan terstruktur dan praktik aplikasi bisnis*. Andi.
- Moczydlowska. (2012). Talent Management Theory and Practise of Management. *Business. Management, Economics*.
- Nashar, M., & Manurung, S. R. (2019). Pengaruh Kemampuan Individu, Gaya Kepemimpinan, terhadap Reputasi Perusahaan dengan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Astra Graphia,Tbk di Jakarta). *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(2).
- Nisa, Ridha Choirun, Endang Siti Astuti, & A. P. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 39 No.
- Prov. Papua. (2023). *PT. Yodya Karya (Persero)*. [https://pengadaan.papua.go.id/dashboard/?m=profil_rekanan&f=detail&nama=PT.%20YODYA%20KARYA%20\(PERSERO\)&npwp=01.001.616.0-093.000](https://pengadaan.papua.go.id/dashboard/?m=profil_rekanan&f=detail&nama=PT.%20YODYA%20KARYA%20(PERSERO)&npwp=01.001.616.0-093.000)
- PT Indah Karya. (2020). *Laporan Manajemen Perusahaan Audited Tahun 2020*. <https://eppid.indrakarya.co.id/arsip/data/download/document/58?ssid=a73a9abb005d8d04e6a2952a53d482de.PDF&location=%2Fdocuments>
- Putri, A. M., & Indiyati, D. (2020). The Impact Of Knowledge Management And Reputation On Social Network (Case Study Of Jabar Digital Service). *E-Proceeding of Management*, Vol.7, No.
- Putri Rahma Dayanti. (2020). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Individual Innovation Capability Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT . Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 78(1), 199–208.
- Siswanto Sutojo. (2004). *Membangun Citra Perusahaan*. PT.Damar Mulia Pustaka.
- Siti Masyitoh, Muhammad Naely Azhad, J. R. (2018). *Penerapan Konsep Resources-Based View (Rbv) Dalam Upaya Mempertahankan Keunggulan Bersaing Perusahaan (Studi kasus pada Artshop Akifani Mutiara Mataram)*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Virama Karya. (2023). *Portofolio*. <https://viramakarya.co.id/virama/Pengalaman/pengalamanTataruangDetail>
- Zaied, A.N.H., Hussein, G.S., & Hassan, M. . (2012). The Role of Knowledge Management in Enhancing Organizational Performance. *International Journal Information Engineering and Electronic Business*, Vol.5.

