

PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UNIVERSITAS ANDALAS

THE EFFECT OF KNOWLEDGE SHARING AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT ANDALAS UNIVERSITY

Maftah Nur^{1)*}, Gus Andri²⁾, Febriani³⁾

¹²³⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tamansiswa, Padang

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Andalas. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang sudah bersertifikat kompetensi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling* sehingga dapat sampel sebanyak 90 orang. Analisa data yang digunakan adalah analisa regresi linear berganda $Y = 13,355 + 0,401X_1 + 0,144X_2 + e$, selanjutnya hasil uji t variabel *knowledge sharing* berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang sudah bersertifika kompetensi di Universitas Andalas dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $3,566 > 1,662$ dan nilai signifikan yaitu $0,001 > 0,05$. Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang sudah bersertifikat kompetensi di Universitas Andalas dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,559 > 1,662$ dan nilai signifikan $0,012 < 0,05$. Hasil uji F variabel *knowledge sharing* (X_1) dan kompetensi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang sudah bersertifikat kompetensi di Universitas Andalas dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $10,875 > 3,10$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi terdapat pada *Adjusted R Square* dengan nilai sebesar 0,182, hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 18,2%, sisanya 81,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: 3-5 kata yang bukan kata dari judul penelitian, dipisahkan dengan tanda koma (jenis huruf Time News Roman, font 11, spasi 1 (tunggal) dan cetak miring)

ABSTRACT: This study aims to determine how much influence *Knowledge Sharing* and Competence have on Employee Performance at Andalas University. The research method used is descriptive quantitative. The population in this study are employees who have competency certificates. The sampling technique used in this study is *total sampling* so that a sample of 90 people can be obtained. Data analysis used is multiple linear regression analysis $Y = 13.355 + 0.401X_1 + 0.144X_2 + e$, then the results of the t test of the knowledge sharing variable have a partial and significant positive effect on the performance of employees who have competency certificates at Andalas University with a t count value $< t$ table, namely $3.566 > 1.662$ and a significant value of $0.001 > 0.05$. The competency variable has a positive and significant effect on the performance of employees who have competency certificates at Andalas University with a t count value $> t$ table, namely $2.559 > 1.662$ and a significant value of $0.012 < 0.05$. The results of the F test of the knowledge sharing (X_1) and competency (X_2) variables together have a positive and significant effect on the performance of employees who have competency certificates at Andalas University with a calculated F value $> F$ table, namely $10.875 > 3.10$ and a significant value of $0.000 < 0.05$. Based on the results of the study, the coefficient of determination is obtained in the *Adjusted R Square* with a value of 0.182, this means that the ability of the independent variable to explain the dependent variable is 18.2%, the remaining 81.8% is influenced by other variables not used in this study.s.

Keywords: 3-5 words that are not words from the research title, separated by commas (font type Time News Roman, font 11, space 1 (single) and italic)

A. PENDAHULUAN

Era persaingan global dan perkembangan teknologi informasi yang pesat, perguruan tinggi dituntut untuk meningkatkan kualitas layanan dan kinerja sumber daya manusianya, termasuk di lingkungan Universitas Andalas. Salah satu elemen penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah kemampuan institusi dalam mengelola pengetahuan dan kompetensi pegawai secara efektif. Knowledge sharing (berbagi pengetahuan) menjadi strategi yang krusial dalam menciptakan budaya organisasi yang kolaboratif, inovatif, dan adaptif. (Sedarmayanti. (2017).

Knowledge sharing tidak hanya mendorong penyebaran informasi dan pengalaman antar pegawai, tetapi juga meningkatkan efisiensi kerja, inovasi, dan pengambilan keputusan yang lebih baik. Di sisi lain kompetensi pegawai yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional sangat menentukan kualitas hasil kerja dan pencapaian tujuan organisasi. (Anggraeni, S. K., et al. (2024). Namun, berdasarkan pengamatan awal di lingkungan Universitas Andalas, masih ditemukan tantangan dalam implementasi knowledge sharing, seperti budaya birokrasi yang kaku, rendahnya motivasi berbagi antar unit, serta kurangnya pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi pegawai.

Namun, berdasarkan pengamatan awal di lingkungan Universitas Andalas, masih ditemukan tantangan dalam implementasi knowledge sharing, seperti budaya birokrasi yang kaku, rendahnya motivasi berbagi antar unit, serta kurangnya pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi pegawai, Hal ini dapat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja yang optimal di tingkat individu maupun organisasi.

Kompetensi merupakan kemampuan atau kapasitas seseorang dalam mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, yang mana kemampuan tersebut ditentukan oleh 2 faktor yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Robbins, 2007).

Namun demikian, dalam realitas pelaksanaan manajemen SDM di lingkungan Universitas Andalas, masih ditemukan beberapa fenomena yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Salah satu permasalahan yang cukup nyata adalah penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan bidang keilmuannya. Banyak pegawai yang berasal dari latar belakang pendidikan tertentu, seperti ekonomi, hukum, atau teknik, namun ditempatkan di unit kerja yang membutuhkan keterampilan atau keahlian yang berbeda, seperti teknologi informasi, akademik, atau administrasi umum. Hal ini dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara kompetensi yang dimiliki pegawai dengan tuntutan pekerjaannya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Fenomena lainnya adalah program pengembangan kompetensi pegawai yang belum merata dirasakan oleh seluruh pegawai. Pelatihan dan workshop, yang seharusnya menjadi sarana peningkatan pengetahuan dan keterampilan, belum sepenuhnya tersedia secara adil dan sistematis bagi semua pegawai. Beberapa pegawai mengaku belum pernah mengikuti pelatihan sejak diangkat sebagai ASN, sementara yang lain memiliki akses yang lebih luas terhadap berbagai program pengembangan diri. Ketimpangan ini menciptakan kesenjangan kompetensi antar pegawai dan berisiko menurunkan kualitas pelayanan dan produktivitas kerja.

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance) yakni hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018). Kinerja juga dapat dikatakan sebagai hal yang tidak bisa dilepaskan dari organisasi, karena efektivitas dalam mencapai tugas dapat menjadi alat pengukur kinerja. Kinerja dirasa penting untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan organisasi melalui peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia organisasi.

Penelitian ini penting untuk memberikan bukti empiris apakah knowledge sharing dan kompetensi benar-benar berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN tenaga kependidikan di Universitas Andalas dan Hasilnya dapat digunakan sebagai bahan evaluasi oleh pihak rektorat atau biro kepegawaian dalam menyusun strategi peningkatan kinerja berbasis pengembangan SDM. Maka dalam pengetahuan (knowledge sharing) dan pengembangan kompetensi terhadap kinerja pegawai Universitas Andalas.

B. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan positivisme. Analisis ini menggunakan rumus sebagai berikut : Rata-rata skor =

$$\frac{(5.55) + (4.5) + (3.65) + (2.75) + (1.575)}{n}$$

Keterangan :

SS = Sangat Setuju S = Setuju CS = Cukup Setuju
 TS = Tidak Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2019), menyatakan uji regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel bebas. Persamaan regresi linear berganda dengan 2 variabel independent adalah sebagai berikut: $Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + e$

Keterangan:

Y = Kinerja α = Konstanta
 B₁/B₂ = Koefisien regresi X₁/X₂ X₁ = *Knowledge Sharing*
 X₂ = Kompetensi e = Kesalahan pengganggu

Uji t (Parsial)

Sugiyono (2019), menyatakan uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (individu) dengan tingkat kesalahan 5%. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05 dan 2 sisi.

Rumus untuk Uji t :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Koefisien t_{test} r = Korelasi
 n = Jumlah sampel r² = Koefisien Determinasi

Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

- Jika t_{hitung} < t_{tabel} dan nilai signifikan > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh secara parsial atau secara signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Jika t_{hitung} > t_{tabel} dan nilai signifikan < 0,05 maka terdapat pengaruh secara parsial atau secara signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji F (Simultan)

Sugiyono (2019), menyatakan uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5%.

Rumus untuk Uji F:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Keterangan:

R² = koefisien korelasi ganda k = jumlah variabel independen n = jumlah anggota sampel

Pengambilan keputusan :

- Jika f_{hitung} < f_{tabel} maka tidak ada pengaruh variabel X₁ dan X₂ terhadap Y secara simultan dan
- Jika f_{hitung} > f_{tabel} maka terdapat pengaruh variabel X₁ dan X₂ terhadap Y secara simultan

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Sugiyono (2019), Koefisien determinasi (R²) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Rumus Koefisien Determinasi :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_{1y} + b_2 \sum x_{2y}}{\sum y^2}$$

Keterangan:

b₁, b₂ = Koefisien regresi X₁, X₂

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan pengolahan data penelitian menggunakan program SPSS, mengenai pengaruh *knowledge sharing* dan kompetensi terhadap kinerja pegawai yang sudah bersertifikat kompetensi di Universitas Andalas diperoleh hasil analisis regresi berganda yang terlihat pada tabel berikut

Tabel1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,355	4,884		2,734	,008
	<i>Knowledge sharing</i>	,401	,112	,344	3,566	,001
	Kompetensi	,144	,056	,247	2,559	,012

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan program SPSS Statistics 25, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 13,355 + 0,401X_1 + 0,144X_2 + e$$

1. Nilai konstanta adalah 13,355, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel *knowledge sharing* dan kompetensi (X_1 dan $X_2 = 0$) maka kinerja pegawai yang sudah bersertifikat kompetensi di Universitas Andalas adalah sebesar 13,355 satuan.
2. Nilai koefisien regresi *knowledge sharing* adalah sebesar 0,401, artinya setiap peningkatan 1 (satuan) variabel *knowledge sharing*, maka kinerja pegawai yang sudah bersertifikat kompetensi di Universitas Andalas akan meningkat sebesar 40,1% dengan asumsi bahwa variabel kompetensi dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan.
3. Nilai koefisien regresi kompetensi adalah sebesar 0,144, artinya setiap peningkatan 1 (satuan) variabel kompetensi, maka kinerja pegawai yang sudah bersertifikat kompetensi di Universitas Andalas akan meningkat sebesar 14,4% dengan asumsi bahwa variabel *knowledge sharing* dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan.

Hasil Uji t (Parsial)

Hasil uji t (parsial) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel2. Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,355	4,884		2,734	,008
	<i>Knowledge sharing</i>	,401	,112	,344	3,566	,001
	Kompetensi	,144	,056	,247	2,559	,012

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

1. Variabel *knowledge sharing* (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $df = n - k = 90 - 3 = 87$ (1,662). Jadi nilai t_{hitung} (3,566) $>$ t_{tabel} (1,662) maka terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara variabel *knowledge sharing* (X_1) dengan variabel kinerja (Y).
2. Variabel kompetensi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$ dengan $df = n - k = 90 - 3 = 87$ (1,662). Jadi nilai t_{hitung} (2,559) $>$ t_{tabel} (1,662) maka terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara variabel kompetensi (X_2) dengan variabel kinerja (Y).

Hasil Uji F (Simultan)

Hasil uji F terlihat pada tabel berikut:

Tabel3. Hasil Uji F (ANOVA)^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	223,749	2	111,875	10,875	,000 ^b
	Residual	894,973	87	10,287		
	Total	1118,722	89			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, *Knowledge sharing*

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 10,875 dan nilai F_{tabel} $df_1 = k-1 (3-1) = 2$, $df_2 = n-k (90-3) = 87$ adalah sebesar 3,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} (10,875) > F_{tabel} (3,10)$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka secara bersama-sama *knowledge sharing* (X_1) dan kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai yang sudah bersertifikat kompetensi di Universitas Andalas.

Hasil Uji Koefisien Determinas (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Model Summary^b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,447 ^a	,200	,182	3,207

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, *Knowledge sharing*

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.17 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R Square* dengan nilai sebesar 0,182. Artinya variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *knowledge sharing* dan kompetensi mampu berkontribusi terhadap variabel terikat yaitu kinerja adalah sebesar 18,2% sisanya 81,8% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Variabel *Knowledge sharing* Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa variabel *knowledge sharing* (X_1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $df = n-k = 90-3 = 87$ ($1,662$). Jadi nilai $t_{hitung} (3,566) > t_{tabel} (1,662)$ maka terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara variabel *knowledge sharing* (X_1) dengan variabel kinerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa kinerja pegawai yang sudah bersertifikat kompeten di Universitas Andalas dapat dipengaruhi oleh *knowledge sharing* yang dilakukan oleh pegawai yang sudah bersertifikat kompeten di Universitas Andalas.

Pengaruh Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $df = n-k = 90-3 = 87$ ($1,662$). Jadi nilai $t_{hitung} (2,559) > t_{tabel} (1,662)$ maka terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara variabel kompetensi (X_2) dengan variabel kinerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa kinerja pegawai yang sudah bersertifikat kompetensi di

Universitas Andalas dapat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yang sudah bersertifikat kompetensi di Universitas Andalas.

Pengaruh *Knowledge sharing* dan Kompetensi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis diketahui F_{hitung} sebesar 10,875 dan nilai F_{tabel} $df_1 = k-1$ (3-1) = 2, $df_2 = n-k$ (90-3) = 87 adalah sebesar 3,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} (10,875) > F_{tabel} (3,10) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka secara bersama-sama *knowledge sharing* (X_1) dan kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai yang sudah bersertifikat kompetensi di Universitas Andalas. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *knowledge sharing* (X_1) dan kompetensi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang sudah bersertifikat kompetensi.

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel *knowledge sharing* (X_1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $df = n-k = 90-3 = 87$ (1,662). Jadi nilai t_{hitung} (3,566) > t_{tabel} (1,662) maka terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara variabel *knowledge sharing* (X_1) dengan variabel kinerja (Y). Variabel kompetensi (X_2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $df = n-k = 90-3 = 87$ (1,662). Jadi nilai t_{hitung} (2,559) > t_{tabel} (1,662) maka terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara variabel kompetensi (X_2) dengan variabel kinerja (Y).
2. Variabel *knowledge sharing* (X_1) dan kompetensi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang sudah bersertifikat kompetensi di Universitas Andalas, dengan nilai F_{hitung} sebesar 10,875 dan nilai F_{tabel} $df_1 = k-1$ (3-1) = 2, $df_2 = n-k$ (90-3) = 87 adalah sebesar 3,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} (10,875) > F_{tabel} (3,10) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R Square* dengan nilai sebesar 0,182. Artinya variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *knowledge sharing* dan kompetensi mampu berkontribusi terhadap variabel terikat yaitu kinerja adalah sebesar 18,2% sisanya 81,8% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Diinginkan agar pimpinan di Universitas Andalas mengarahkan perhatian pada *knowledge sharing* yang dimiliki oleh para pegawai yang sudah bersertifikat kompetensi agar dapat meningkatkan karakteristik dari *knowledge* yang di bagikan, pengetahuan yang tersirat, pengetahuan yang tersurat, kompleksitas, keterampilan, dan kemudahan yang ditularkan dalam melakukan *knowledge sharing* di lingkungan Universitas Andalas. *Knowledge sharing* yang dilakukan oleh para pegawai di Universitas Andalas tersebut dapat memiliki dampak pada kinerja mereka. Diinginkan agar pimpinan di Lingkungan Rektorat Universitas Andalas mengarahkan perhatian pada kompetensi yang dimiliki oleh para Tenaga Kependidikan di Lingkungan Universitas Andalas, sehingga bisa meningkatkan kepuasan serta proses dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Diinginkan agar pimpinan di lingkungan Universitas Andalas mengarahkan perhatian pada kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai yang sudah bersertifikat kompetensi, sehingga bisa meningkatkan kinerja serta proses dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Bagi penelitian selanjutnya agar bisa menggunakan variabel-variabel yang lebih bervariasi dalam penelitiannya dengan menggunakan sampel yang lebih banyak supaya hasil penelitian yang diperoleh dapat lebih baik dari penelitian ini.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. Penerbit Deepublish, Yogyakarta.
- Al Irdha Hayatul Fauzi, M., Herri, H., & Games, D. (2025). Pengaruh Knowledge Sharing dan Skill Terhadap Kinerja Pegawai KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman dengan Kepuasan Kinerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 6(3).
- Aldy Rochmat, Purnomo. (2016). Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS. Yogyakarta: Fasilitama
- Angelique Tolu, Michael Mamentu, Wehelmina Rumawas. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 11. No. 1, 2021 (p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X)
- Anggraeni, S. K., Maharani, F. A., Novianti, N., Pasaribu, M. Y., & Sawitri, N. N. (2024). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Faktor Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(4), 2981-2993.
- Dalkir, K. 2005. *Knowledge management in theory and practice*. Oxford, UK, Burlington, MA
- Edison, A., Anwar, Y., & Komariyah, R. (2018). *Kompetensi pegawai dalam organisasi*. (Cetakan ke-2). CV. Alfabeta. Bandung.
- Fauziah, & Rahayunus, Z. W. (2021). *The Role of Knowledge Sharing and Innovation on Employee Performance*. In *Proceedings of the 4th International Conference on Sustainable Innovation 2020 – Accounting and Management (ICoSIAMS 2020)*, Advances in Economics, Business and Management Research, Volume 176 (pp. 133–138). Atlantis Press
- Fox, R. (2018). Information economy. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara, 34(2), 78–83.
- Grant, R.M. 1996. *Toward a knowledge based theory of the firm*, *Journal Strategi Manajemen* 17;109-122
- Gustiana, R., Hidayat, T., Fauzi, A., & Penulis, K. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657-666.
- Hanani, F. S., Juniarto, G., & Suparmi, S. (2024). The Role of Knowledge Sharing, Employee Competency, and Employee Empowerment to Improve Employee Performance. *Untag Business and Accounting Review*, 3(1), 31-38.
- Hanapi Amaq Aliya (2020) Pendidikan dan Kebudayaan Sasak (Penunjang Pembelajaran Mulok SD & SMP Lombok Timur)
- Irvan, N. (2023). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Lingkungan Kerja Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Perindag Provinsi Sumbar)* (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).
- Ismail, R. (2009). *Human capital attainment and performance of small and medium scale industries in Malaysia*. *Economic Journal of Emerging Markets*, 11(1)
- Khaerana, K., & Mangiwa, B. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 163-171.
- Khaerana, K., & Mangiwa, B. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 163-171.
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pe). CV. AA Rizky.

- Liviani Desi Nawangsari, L. D. N. (2023). *Pengaruh Pengembangan Karir, Promosi Jabatan, Karakteristik Pekerjaan, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Sam Kyung Jaya Garment Departemen Quality Control Gedung C)* (Doctoral dissertation, UPT. Perpustakaan Undaris).
- Mahmudi, K., & Surjanti, J. (2020). Analisis pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT. Mubarak Ainama Kunt Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 931–945
- Mangkunegara, A. Prabu., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Metris, D., Meyana, Y. E., Mardika, N. H., Srem, A. I. A., Annisa, N. N., Pandiangan, H., ... & Arman, Z. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Murtiyoko. H. (2024), *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Penerbit Eureka Media Aksara. Jawa Tengah.
- Nurimansjah, R. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *YUME: Journal of Management*, 6(2).
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III(1), 60-74
- Pinasti, P., & Nurdin, H. (2022). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Bima. *MOTIVASI*, 7(2), 122-129.
- Raharso, S. (2016). Social Capital sebagai Mediator antara Trust dan Knowledge Sharing: Studi Empiris di Minimarket, *Jurnal Manajemen Maranatha*, Vol. 15 No. 2, Mei 2016.
- Robbins & Coulter. 2007. *Manajemen*. Jakarta : Indeks.
- Rofianty. 2012. *Inovasi dan Kinerja: Knowledge Sharing Behaviour Pada UKM*. Malang: UB Press
- Rustandi, A. A., Harniati, & Kusnadi, D. (2020). *Jurnal Inovasi Penelitian*. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(3), 599–597.
- Sandra, R. (2021). *Pengaruh Learning Orientation Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening Pada Bpn (Badan Pertanahan Nasional) Kota Padang* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Indonesia YPTK).
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28-36.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. pada PT Refika Aditama. Bandung.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., & Masyuroh, A. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada
- Sinaga, T. (2019). *Produktivitas kerja dalam perspektif SDM*. USU Press. Medan
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Suryani, S., & Rindaningsih, I. (2023). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363-370.
- Sutrisno, E., & Zuhri, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi*. Andi Publisher:Yogyakarta.
- Wahyuni, T. R. R. & A. Kistyanto (2013). Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Departemen Melalui Inovasi Jasa/Pelayanan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1 No. 4, hal. 1076–108
- Wardana, G. P. B. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Depot Gang Djangkrik Denpasar* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Wibowo. (2019). *Manajemen kinerja*, Edisi Kelima. Rajawali Pers, Jakarta.
- Widayati, L. (2023). *Pengaruh Integritas, Spiritualitas, Budaya, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Mutiara* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Wuryaningrat, Nikolas Fajar. (2022). *Kajian Empiris Knowledge Sharing dan Kemampuan Inovasi*. Yogyakarta. CV. Bintang Semesta Media