

**Pengaruh Pelatihan dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Guru
Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Lembaga Pendidikan Yayasan
Setia Medan).**

Rustina Tamba¹, Ezzah Nahrisah²

(^{1,2}Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Harapan Medan)

e-mail : (sbernardasfd@gmail.com), ezzahnahrisah@gmail.com,

ABSTRACT

This research was conducted at the Setia Medan Foundation Educational Institution with the aim of the research to determine the effect of training and knowledge sharing on teacher performance mediated by work motivation. The population was employees and teachers who worked at the Setia Medan Foundation educational institution, random sampling using the Slovin formula so that the number of research samples was 74 respondents. The source of research data is primary and data collection techniques are by survey. Data analysis techniques use path analysis, classical assumption tests and hypothesis tests. Based on the results of the research conducted, it shows that partially training and knowledge sharing have a positive and significant effect on work motivation and employee performance. Work motivation mediates the effect between training on employee performance, but work motivation does not mediate the effect between knowledge sharing on employee performance. Training, knowledge sharing and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance at the Yayasan Setia Medan Educational Institution.

Keywords: Training, Knowledge Sharing, Work Motivation, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Lembaga Pendidikan Yayasan Setia Medan dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan *knowledge sharing* terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi kerja. Populasi adalah karyawan dan guru yang bekerja di lembaga pendidikan Yayasan Setia Medan, pengambilan sampel dengan acak yaitu rumus Slovin sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 74 responden. Sumber data penelitian yaitu primer dan teknik pengumpulan data dengan cara survei. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pelatihan dan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Motivasi kerja memediasi pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak memediasi pengaruh antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Pelatihan, *knowledge sharing* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Yayasan Setia Medan.

Kata Kunci: Pelatihan, *Knowledge Sharing*, Motivasi Kerja, Kinerja

A. Pendahuluan

Perkembangan lembaga pendidikan di kota Medan saat ini cukup baik dimana hal ini dapat diketahui dan ditemukan lembaga pendidikan baik formal maupun non formal yang terletak di beberapa jalan strategis di kota Medan. Hal ini dikarenakan kebutuhan pendidikan oleh masyarakat dari waktu ke waktu semakin meningkat dan juga pendidikan merupakan hal penting yang perlu dimiliki dan dibutuhkan oleh masyarakat. Tingginya kebutuhan masyarakat atas bidang pendidikan, maka pemilik lembaga pendidikan akan membutuhkan guru dan karyawan sebagai bagian dari aktivitas pendidikan tersebut.

Kinerja karyawan dan guru menjadi prioritas penting pada lembaga pendidikan karena ini menyangkut kepentingan masyarakat dan sifatnya luas sehingga bila terjadi kesalahan atau penyimpangan dilakukan oleh karyawan dan guru selama melakukan tugasnya maka kondisi ini dapat memberikan kesan buruk dan negatif pada pandangan masyarakat yang menggunakan jasa lembaga pendidikan tersebut. Terdapat banyak faktor yang sering ditemui di lapangan yang dapat

mempengaruhi kinerja seorang karyawan selama dirinya bekerja di lingkungan perusahaan maupun lembaga pendidikan, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Namun demikian, pada penelitian yang dilakukan oleh penulis melalui faktor yang diteliti dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pelatihan, knowledge sharing, dan motivasi kerja.

Perusahaan umumnya mengelolah kemampuan karyawan agar mampu dan unggul dalam bersaing ditengah usaha yang semakin kompetitif dan perubahan teknologi informasi yang relatif cepat, maka untuk mengikuti perubahan tersebut dari waktu ke waktu dibutuhkan pelatihan yang tepat bagi karyawan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai. Priansa (2018), menjelaskan bahwa pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/ keterampilan/ sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan. Oleh sebab itu, agar kinerja karyawan dapat meningkat dan konsisten dari waktu ke waktu, maka upaya yang

dapat dilakukan oleh pimpinan adalah dengan memberikan pelatihan yang tepat dan didukung dengan adanya motivasi baik dari internal ataupun eksternal karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan kinerja karyawan agar dapat menjadi cekatan (Ariyanto, 2023).

Perubahan kinerja dalam diri seorang karyawan juga dapat dikarenakan aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang bersedia untuk berbagi informasi dan pengetahuan kepada sesama rekan kerjanya yang biasa dikenal dengan istilah *knowledge sharing* (Sulistyorini, dkk, 2023). *Knowledge sharing* adalah kegiatan atau proses yang dilakukan tiap-tiap individu untuk saling memberikan informasi tentang pengetahuan baru maupun pembaruan pengetahuan yang sudah ada sebelumnya satu sama lain (Pamuji, 2023). *Knowledge sharing* yang berhubungan dengan informasi akan mempengaruhi kinerja karyawan sebagaimana penelitian oleh (Firdaus, dkk, 2023).

Selain pelatihan dan *Knowledge Sharing* yang dapat menentukan sampai sejauh mana hasil kerja seorang karyawan, keberadaan motivasi kerja juga ikut berperan

penting dalam diri individu ketika melakukan tugasnya. (Widodo, 2018) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. (Anggraini, 2023) menjelaskan bahwa motivasi merupakan keinginan untuk menggunakan tenaga tingkat tinggi dari usaha seseorang untuk mencapai tujuan organisasi, dengan mempertimbangkan kemampuan untuk memenuhi beberapa tujuan individu. Artinya semakin baik motivasi yang ada maka kinerja karyawan juga akan meningkat (Lestari dan Mayasari, 2021).

Penelitian ini dilakukan pada Lembaga Pendidikan Yayasan Setia Medan sebagai salah satu lembaga pendidikan yang ada di kota Medan. Dalam melakukan aktivitas usahanya sebagai lembaga pendidikan maka pimpinan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan utama akan membutuhkan guru dan karyawan untuk melakukan setiap tugas masing-masing dengan optimal demi

kemajuan dan kelangsungan lembaga pendidikan dimasa mendatang. Namun demikian, dalam praktek dilapangan masih ditemukan ada sejumlah guru maupun karyawan ketika melakukan tugasnya masih melakukan kesalahan baik disengaja maupun tidak, sehingga kondisi ini membuat hasil kerja yang diberikan juga menjadi tidak maksimal. Berdasarkan informasi yang diperoleh oleh penulis dapat disampaikan bahwa sebagian besar guru maupun karyawan yang bekerja masih dianggap belum memberikan hasil kerjanya secara optimal. Dari informasi yang diperoleh menunjukkan bahwa program pelatihan kerja yang diberikan oleh lembaga pendidikan Yayasan Setia Medan pada guru maupun karyawan masih belum sepenuhnya berjalan lancar dan merata. Selain itu masih ada sebagian guru yang tidak memiliki motivasi yang kuat dalam dirinya ketika melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya

B. Metode Penelitian

Pelatihan

Priansa (2018), menjelaskan bahwa pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan

pengetahuan/ keterampilan/ sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan. Menurut Hartatik (2018), menjelaskan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performasi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan merupakan salah satu cara dan upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mendorong agar pengetahuan dan keterampilan kerja dalam diri karyawan dapat menjadi lebih baik dan memberikan kontribusi yang optimal bagi kemajuan perusahaan.

Dimensi pelatihan kerja di perusahaan (Lestari dan Mayasari 2021), antara lain:

- 1) Instruktur, meliputi Pendidikan lazimnya diarahkan pada peningkatan kemampuan individu dan Penguasaan materi
- 2) Peserta, meliputi Semangat mengikuti pelatihan dan Proses seleksi.
- 3) Materi, meliputi Keseesuaian tujuan pelatihan dan Kesesuaian komponen peserta

- 4) Metode, meliputi yaitu Personalisasi tujuan dan Memiliki sasaran yang objektif.

Knowledge Sharing

Knowledge sharing atau berbagi pengetahuan merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya (Sulistyorini, 2023). Knowledge sharing merupakan metode atau cara yang diupayakan manajemen melalui manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk berbagi pengetahuan (Anggraini, 2023). Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa knowledge sharing (berbagi pengetahuan) merupakan kegiatan yang dilakukan oleh individu lebih dari satu orang untuk saling membagikan informasi, pengetahuan dan kemampuan dimiliki pada rekan kerja lainnya sehingga dapat menambah pengetahuan dan pemahaman bagi rekan kerjanya dalam melakukan tugasnya.

Terdapat dua dimensi dari aktivitas *Knowledge Sharing* yang dilakukan oleh karyawan diperusahaan (Yudatama 2023), antara lain:

1) *Knowledge donating* merupakan pentransferan pengetahuan, yang berarti bertukar dan berkomunikasi dengan orang lain dengan modal intelektual dari pribadi seseorang.

2) *Knowledge collection* adalah mengumpulkan pengetahuan yang mengacu pada konsultasi dengan kolega untuk mendorong mereka berbagi modal pengetahuan yang dimiliki

Motivasi Kerja

Menurut (Widodo, 2018), mengemukakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. (Anggraini, 2023), menjelaskan bahwa motivasi merupakan keinginan untuk menggunakan tenaga tingkat tinggi dari usaha seseorang untuk mencapai tujuan organisasi, dengan mempertimbangkan kemampuan

untuk memenuhi beberapa tujuan individu. Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu agar dapat mencapai tujuan yang ingin dicapainya.

(Priansa, 2018) mengemukakan dua sumber motivasi dalam diri individu, yaitu:

1) Motivasi intrinsik, muncul karena motif yang timbul dari dalam diri pegawai. Motif ini aktif atau berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar. Faktor individual yang mendorong pegawai untuk melakukan sesuatu, seperti minat, sikap dan kebutuhan individu.

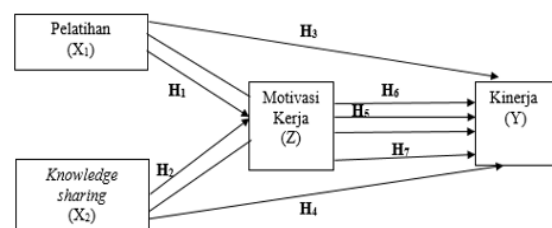
2) Motivasi ekstrinsik, muncul karena adanya rangsangan dari luar. Dua faktor utama yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik, yaitu jenis dan sifat pekerjaan, lingkungan kerja dan kondisi kerja yang mendukung.

Kinerja

(Sinambela, 2016), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. (Widodo, 2018), kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu bentuk pencapaian hasil kerja yang dapat diperoleh oleh karyawan dalam melakukan tugasnya. Karyawan yang mampu menunjukkan hasil kerjanya dengan optimal dari setiap tugas yang dikerjakan akan memberikan keuntungan dan keunggulan bagi perusahaan.

Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Pelatihan Terhadap Kinerja

H1 : Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja (studi pada Lembaga Pendidikan Yayasan Setia Medan).

H2 : *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja (studi pada

Lembaga Pendidikan Yayasan Setia Medan).

H3 : Pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (studi pada Lembaga Pendidikan Yayasan Setia Medan)

H4 : *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (studi pada Lembaga Pendidikan Yayasan Setia Medan)

H5 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja (studi pada Lembaga Pendidikan Yayasan Setia Medan)

H6 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi kerja (studi pada Lembaga Pendidikan Yayasan Setia Medan).

H7 : *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi kerja (studi pada Lembaga Pendidikan Yayasan Setia Medan).

Jenis dan Sumber Data Penelitian

Penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018), penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menguji dan mengetahui sampai sejauh mana kaitan antara variabel yang satu atau lebih dengan variabel lainnya. Pada penelitian ini, sumber data menggunakan data

primer yaitu data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti tanpa menggunakan perantara penelitian (Sudaryono, 2017).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah total karyawan dan guru yang bekerja di lembaga pendidikan Yayasan Setia Medan pada tahun 2024 sebanyak 290 orang. (Priyastama, 2017), sampel yaitu sekumpulan data yang diambil dari populasi. Metode pengambilan sampel yaitu dengan sampel acak, sehingga setiap konsumen mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sebagai responden dalam penelitian. Pengambilan sampel dengan rumus Slovin yakni:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n : Jumlah sampel

N : Total populasi

E : Toleransi terjadinya kesalahan

(10%)

Sehingga:

$$n = \frac{290}{1 + 290 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{290}{1 + 290 (0.01)} = 74$$

Sehingga sampel penelitian adalah 74 orang.

Teknik Analisis Data Penelitian

Seluruh proses analisis dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS sebagai alat bantu. Dalam penelitian ini, pendekatan analisis data yang diterapkan adalah Analisa jalur atau path analysis.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Data

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Data Penelitian

Hasil Uji Validitas Pelatihan				
Variabel	Item Kuesioner	Corrected Item-Total Correlation		Simpulan
		r _{hitung}	r _{tabel}	
Pelatihan	Pelatihan_1	.877	.228	Valid
	Pelatihan_2	.767		Valid
	Pelatihan_3	.498		Valid
	Pelatihan_4	.402		Valid
	Pelatihan_5	.768		Valid
	Pelatihan_6	.788		Valid
	Pelatihan_7	.743		Valid

sumber: data diolah SPSS, 2024

Hasil Uji Validitas Knowledge Sharing

Variabel	Item Kuesioner	Corrected Item-Total Correlation		Simpulan
		r _{hitung}	r _{tabel}	
Knowledge sharing	Knowledge sharing_1	.565	.228	Valid
	Knowledge sharing_2	.420		Valid
	Knowledge sharing_3	.386		Valid
	Knowledge sharing_4	.620		Valid
	Knowledge sharing_5	.444		Valid

sumber: data diolah SPSS, 2024

Hasil Uji Validitas Motivasi kerja

Variabel	Item Kuesioner	Corrected Item-Total Correlation		Simpulan
		r _{hitung}	r _{tabel}	
Motivasi kerja	Motivasi kerja_1	.775	.228	Valid
	Motivasi kerja_2	.628		Valid
	Motivasi kerja_3	.657		Valid
	Motivasi kerja_4	.643		Valid
	Motivasi kerja_5	.596		Valid
	Motivasi kerja_6	.720		Valid
	Motivasi kerja_7	.701		Valid

sumber: data diolah SPSS, 2024

Hasil Uji Validitas Kinerja

Variabel	Item Kuesioner	Corrected Item-Total Correlation		Simpulan
		r _{hitung}	r _{tabel}	
Kinerja	Kinerja_1	.865	.228	Valid
	Kinerja_2	.574		Valid
	Kinerja_3	.671		Valid
	Kinerja_4	.607		Valid

sumber: data diolah SPSS, 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner pada Keempat variabel mempunyai pernyataan nilai koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,228), sehingga disimpulkan bahwa item kuesioner pada keempat variabel dapat dinyatakan valid sehingga memenuhi asumsi validitas.

2. Uji Reliabilitas Data

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai koefisien standar	Simpulan
Pelatihan_X1	.890	0,6	Reliabel
Knowledge sharing_X2	.724		Reliabel
Motivasi kerja_Z	.885		Reliabel
Kinerja_Y	.838		Reliabel

sumber: data diolah SPSS, 2024

Tabel 2 menunjukkan bahwa untuk variabel pelatihan, *knowledge sharing*, motivasi kerja dan kinerja mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ sehingga disimpulkan variabel digunakan adalah reliabel.

Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Pengaruh Parsial

Tabel 3 Hasil Uji T

Coefficients a				
Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		3.689	.000
	Pelatihan_X1	.269	2.764	.013
	Knowledge sharing_X2	.039	2.585	.028

a. Dependent Variable: Motivasi kerja_Z

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Hasil Uji Parsial II

Coefficients a				
Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		1.827	.072
	Pelatihan_X1	.625	6.363	.000
	Knowledge sharing_X2	.138	3.683	.011
	Motivasi kerja_Z	.015	3.172	.023

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 74$ maka diperoleh tabel = 1,665 pada signifikan 0,05. Dengan demikian, dapat disampaikan hasil pengujian parsial dari tabel diatas yaitu:

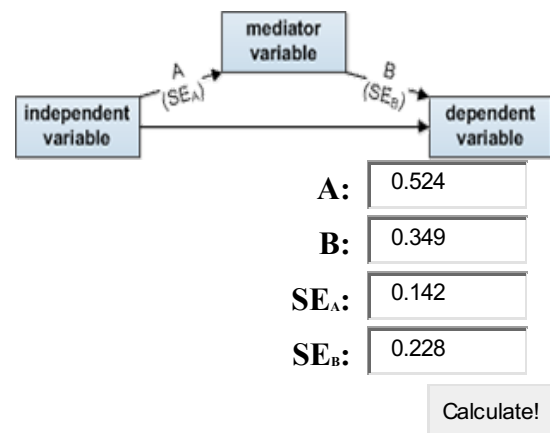
- a. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Yayasan Setia Medan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,764 > 1,665$ pada signifikan $0,013 < 0,05$) sehingga hipotesis penelitian H1 diterima.
- b. *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Yayasan Setia Medan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,585 > 1,665$ pada signifikan $0,028 < 0,05$) sehingga hipotesis penelitian H2 diterima.
- c. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Yayasan Setia Medan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $6,353 > 1,665$ pada signifikan $0,000 < 0,05$) sehingga hipotesis penelitian H3 diterima.
- d. *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga

Pendidikan Yayasan Setia Medan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $3,683 > 1,665$ pada signifikan $0,011 < 0,05$) sehingga hipotesis penelitian H4 diterima.

- e. Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Yayasan Setia Medan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $3,172 > 1,665$ pada signifikan $0,023 < 0,05$) sehingga hipotesis penelitian H5 diterima.

2. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 4 Uji Sobel Test I

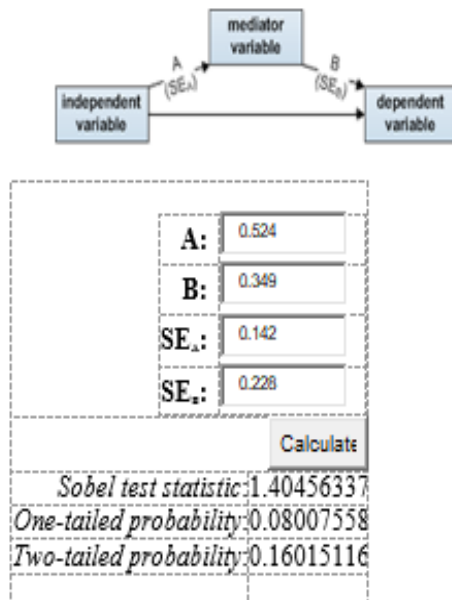


Sobel test statistic: 2.55207905
One-tailed probability: 0.00535411
Two-tailed probability: 0.01070822

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh hasil uji Sobel Test = $2.55207905 > 1,96$ maka motivasi kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada

lembaga pendidikan Yayaasn Setia Medan, sehingga hipotesis penelitian H6 diterima.

Tabel 5 Uji Sobel Test II



Dari hasil perhitungan diatas diperoleh hasil uji Sobel Test = 1,40456337 < 1,96 maka motivasi kerja tidak memediasi pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada lembaga pendidikan Yayaasn Setia Medan, sehingga hipotesis penelitian H7 ditolak

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dan pembahasan yang dikemukakan diatas, berikut ini dapat disampaikan beberapa kesimpulan yaitu:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

motivasi kerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Yayasan Setia Medan.

2. *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Yayasan Setia Medan.
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Yayasan Setia Medan.
4. *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Yayasan Setia Medan.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Yayasan Setia Medan.
6. Motivasi kerja memediasi pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Yayasan Setia Medan.
7. Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh antara *knowledge sharing* terhadap kinerja

karyawan pada Lembaga Pendidikan Yayasan Setia Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, r., Susita, D., dan Wolor, C.W. (2023). Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perusahaan Minyak dan Gas: Peninjauan dari Disiplin Kerja, *Knowledge Sharing* dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*. Vol.10. No.2. Agustus. Hal: 778-799. ISSN: 2356-3966. E-ISSN: 2621-2331.
- Adrian., Tarigan, K., and Gultom, I. (2020). *Effect of Knowledge Sharing Mediation on Employee Performance Efarina Hospital Employee. Enrichment: Journal of Management*. Vol.11. Issue. 1. November. e-ISSN 2087-6327 p-ISSN 2721-7787. Page: 136-139.
- Arfan, M.N., dan Trisnawati. (2023). Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Bengkulu. *JIUBJ: Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. Vol.23. No.1. Hal: 65-69.
- Fahmi, Irham. (2018). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi dan Kasus*. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta. Anggota IKAPI.
- Firdaus, J., Damayanti, F., dan Nurpratama, M. (2023). Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru pada MTS Ma'Arif Langut. *Jurnal Investasi*. Vol.9. No.2. Juli. Hal: 60-65. P-ISSN: 242-4331. E-ISSN: 2686-102X.
- Fikri, F., dan Laily, N. (2022). Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol.11. No.7. Juli. E-ISSN: 2461-0593. Hal: 1-20.
- Nadila, P.A. (2020). *The Effect of Knowledge Sharing toward Employee Performance with teamwordk as the moderator at PT. Telkom Indonsia division of regional II Jabodetabek*. JMM: Jurnal Manajemen Maranatha. Vol.20. No.1. November. Page: 1-22. ISSN: 1411-9293. E-ISSN: 2579-4094.
- Nurrachman, Q., Hermanto, B., and Chan, A. (2019). *The Effect of Knowledge Sharing on Employee Performance at PT Tama Cokelat Indonesia. Archives of Business Research*. Vol.7. No.6. Page: 155-163.
- Nugraha, J.S, dan Sukiman, S. (2022). Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Individual Innovation Capability* terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Trans Gresik. *Soetomo Business Review*. Vol.4. Edisi 3. Hal: 230-249.
- Pamuji, R.S.S., Karmela, L.F., dan Djuniardi, D. (2023). Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Performance Dosen Dengan Kerja Tim dan Inovasi Sebagai Variable

- Intervening Pada Universitas Majalengka. *ENTERPRENEUR: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.4. No.2. E-ISSN: 2776-2483. P-ISSN: 2723-1941. Hal: 222-231.
- Prasetya, J.E., Faizal, Moh., dan Chorunnisak. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kopiloka 3.0 Palembang Tahun 2021. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*. Vol.1. No.2. September. Hal: 145-152.
- Priyastama R. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Cetakan I. Yogyakarta: Start Up.
- Priyatno, Duwi. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Edisi I. Yogyakarta: CV. ANDI.
- Purwatiningsih. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan *outsourcing* PT. Cipta Nindita Nusapala. *FAIR VALUE: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*. Vol.4. No.6. Januari. P-ISSN: 2622-2191. E-ISSN: 2622-2205. Hal: 2410-2419.
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Edisi I. Cetakan I. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2018). *Cara Mudah Menyusun: Skripsi, Tesis dan Desertasi*. Cetakan ke-2. Anggota IKAPI. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulistryorini., Octavia, A.N., dan Setyarini, A. (2023). Pengaruh *Knowledge Sharing*, Motivasi terhadap Kinerja dengan Learning Organization sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Kader Desa Cabean Demak). *Jurnal Edunomika*. Vol.7. No.2. Hal: 1-16.
- Sulistiyowati, L.H., dan Agustina. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Manajemen*. Vol.13. No.1. Hal: 97-102. P-ISSN: 0285-6911. E-ISSN: 2528-1518. Hal: 97-102.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ke-2. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widodo, Suparno Eko. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yudatama, W.H., dan Achmad, N. (2023). Analisis Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Nice Spice dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Edunomika*. Vol.8. No. 1.