

## EVALUATION OF KNOWLEDGE SHARING ON EMPLOYEE PERFORMANCE FROM COMMUNICATION AND COMPETENCY ASPECTS IN SALATIGA CITY HOSPITAL

### EVALUASI *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DARI ASPEK KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI PADA RSUD KOTA SALATIGA

Inneke Meilana Wibowo<sup>1</sup>, Siti Fatonah<sup>2</sup>

Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharma AUB Surakarta

[Innekemeilanawibowo@gmail.com](mailto:Innekemeilanawibowo@gmail.com), [sfatonah998@gmail.com](mailto:sfatonah998@gmail.com)

#### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris evaluasi *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai dari aspek komunikasi dan kompetensi pada RSUD Kota Salatiga. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), uji linieritas, analisis regresi, analisis jalur, Uji t, Uji F, Uji koefisien determinasi dan analisis korelasi. Hasil penelitian menunjukkan uji t pada persamaan pertama dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*. Hasil uji t pada persamaan kedua dapat disimpulkan bahwa komunikasi, kompetensi dan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji F diketahui besarnya nilai  $F = 110,758$  signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel komunikasi, kompetensi dan *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil perhitungan nilai  $R^2$  total sebesar 0,978 dapat diartikan variasi kinerja pegawai di RSUD Kota Salatiga dijelaskan oleh variabel komunikasi, kompetensi dan *knowledge sharing* sebesar 97,8% dan sisanya 2,2% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh pengawasan dan budaya organisasi. Kesimpulan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung adalah sebagai berikut: Pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja menghasilkan nilai lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung, sehingga lebih efektif melalui jalur langsung. Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja menghasilkan nilai lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung, sehingga lebih efektif melalui jalur langsung. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja merupakan variabel paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai di RSUD Kota Salatiga.

**Kata Kunci :** Komunikasi, Kompetensi, *Knowledge Sharing*, Kinerja Pegawai

#### Abstract

The purpose of this study was to find out, test and analyze empirically the evaluation of knowledge sharing on employee performance from the communication and competence aspects at the Salatiga City Hospital. The analysis technique used is to use test instruments (validity test and reliability test), linearity test, regression analysis, path analysis, t test, F test, test the coefficient of determination and correlation analysis. The results of the research show that the t test on the first equation can be concluded that the communication and competency variables have a positive and significant effect on knowledge sharing. The results of the t test on the second equation can be concluded that communication, competence and knowledge sharing have a positive and significant effect on performance. The results of the F test show that the value of  $F = 110.758$ , a significance of  $0.000 < 0.05$ . So that it can be concluded that together the variables of communication, competence and knowledge sharing have a significant effect on performance. The results of the calculation of the total  $R^2$  value of 0.978 can be interpreted that the variation in employee performance at the Salatiga City Hospital is explained by the variables of communication, competence and knowledge sharing of 97.8% and the remaining 2.2% is explained by other variables outside the research model as examples of supervision and organizational culture. The conclusion of Direct and Indirect Effects is as follows: The direct effect of communication on performance produces a greater value than the indirect effect, so it is more effective through direct channels. The direct effect of competence on performance produces greater value than the indirect effect, so it is more effective through the direct path. Based on the results of the analysis, it can be seen that the influence of competence on performance is the most dominant variable in improving employee performance at the Salatiga City Hospital.

**Keywords :** *Communication, Competence, Knowledge Sharing, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Kinerja organisasi merupakan instrumen pertanggungjawaban perencanaan strategis, yang merupakan langkah awal untuk melaksanakan pengukuran kinerja organisasi yang merupakan integrasi keahlian antara sumber daya manusia dengan sumber daya lainnya agar mampu mewujudkan tuntutan perkembangan lingkungan strategi, nasional dan global serta tetap berada dalam tatanan sistem manajemen nasional. Pegawai yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan komunikasi yang mendukung.

Rencana strategis merupakan hal yang sangat diperlukan oleh sebuah organisasi dalam menentukan arah dan tujuan yang akan dicapai. Rencana strategis juga akan memperjelas konsep organisasi dalam menentukan aktivitas agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien dengan mempertimbangkan seluruh potensi dan kemampuan yang ada secara integral dan komprehensif. Demikian halnya dengan organisasi di RSUD Kota Salatiga, maka keberadaan rencana strategis mutlak diperlukan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang hendak dicapai.

Berdasarkan hal di atas semata-mata bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai RSUD Kota Salatiga. Akuntabilitas kinerja merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur sesuai sasaran kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja organisasi yang disusun secara periodik.

Dalam rangka menjamin adanya peningkatan dalam pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas maka dilakukan pengukuran kinerja, sebagai salah satu fondasi utama dalam menerapkan manajemen kinerja dengan melakukan klarifikasi *output* dan *outcome* yang akan dan seharusnya dicapai untuk memudahkan terwujudnya organisasi yang akuntabel. Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara kinerja yang (seharusnya) terjadi dengan kinerja yang diharapkan salah satunya adalah melalui faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya komunikasi, kompetensi, dan *knowledge sharing*.

Kinerja merupakan suatu peninjauan yang sistematis terhadap prestasi kerja individu pegawai dalam pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi efektifitas kerja. Berdasarkan permasalahan dan teori-teori tersebut, maka dalam penelitian ini akan mengkaji lebih spesifik kembali tentang kinerja. Faktor yang dapat meningkatkan kinerja salah satunya adalah komunikasi. Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami sebab komunikasi yang tidak baik mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar pegawai. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan *knowledge sharing*. Hubungan komunikasi yang terbuka harus diciptakan dalam organisasi (Muhammad, 2016:53).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Sari (2020), Diana (2019), Sudarto (2019), Dewar (2020), hasil penelitiannya adalah komunikasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap *knowledge sharing* dan kinerja pegawai. Penelitian Hastuti (2018), Koesmono (2020), Leonard (2019), menemukan adanya pengaruh yang positif komunikasi terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka komunikasi dijadikan sebagai variabel dalam meningkatkan kinerja dan menggunakan *knowledge sharing* sebagai variabel intervening.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai RSUD Kota Salatiga adalah kompetensi. Kompetensi yang dimiliki para pegawai di RSUD Kota Salatiga tentulah sangat kompleks dan merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai RSUD Kota Salatiga. Oleh karena itu, selain nama instansi yang sudah dikenal masyarakat luas maka pribadi pegawai yang menyandang pegawai di RSUD Kota Salatiga ini memang betul-betul pegawai yang memiliki kompetensi dalam tugasnya masing-masing. Dengan kompetensi dapat menumbuhkan tanggungjawab, dan partisipasi pegawai untuk belajar menilai dan mempengaruhi kebijakan umum serta memberanikan diri berperan dalam berbagai kegiatan. Karena pegawai yang berkualitas dan profesional akan melaksanakan kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Untung dan Agus (2020), Sari (2020, Gusti dan Adnyana (2018) bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan penelitian Koesmono (2020), Leonard (2019), Sumanto (2019) menunjukkan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja,. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu tersebut, maka faktor kompetensi menjadi salah satu variabel yang di teliti pengaruhnya terhadap *Knowledge sharing* dan kinerja.

*Knowledge sharing* adalah kegiatan dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan dan menyebarkan pengetahuan, ide, pengalaman, atau skill dari seseorang, departemen, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk menciptakan dasar kebutuhan untuk kerja sama. *Knowledge sharing* merupakan bagian dari knowledge management agar bisa menciptakan ide-ide serta inovasi yang akan berkontribusi keberlangsungan suatu organisasi (Nadilla, 2020). Semakin tinggi tingkat *Knowledge sharing* seorang pegawai, maka semakin besar tantangan yang siap dikerjakan oleh pegawai dan mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

*Knowledge sharing* diperlukan untuk memelihara pegawai agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan. *Knowledge sharing* juga penting untuk aktualisasi diri. Pegawai yang tidak memperoleh *knowledge sharing* tidak pernah mencapai kematangan psikologis dan psikisnya akan menjadi frustrasi. Pegawai seperti ini akan sering melamun, memiliki semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Oleh karena itu *knowledge sharing* mempunyai arti penting baik bagi pegawai maupun organisasi. hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020, Allyssa dan Cecep (2019) bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil tersebut, maka variabel *knowledge sharing* diteliti pengaruhnya terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Mahesa (2020), Diana (2019), Sudarto (2019), Leonard (2019), Sumanto (2019) dan Agung (2019) menyatakan bahwa *knowledge sharing* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini juga menyatakan *knowledge sharing* merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara *knowledge sharing* dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi *knowledge sharing* pegawai dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

Fenomena yang terjadi di RSUD Kota Salatiga terkait dengan hasil evaluasi kinerja yang ada, hal ini dapat dilihat dari pencapaian sasaran kerja yang dihasilkan. Dimana hasil pencapaian sasaran belum menunjukkan hasil yang maksimal, sehingga perlu adanya peningkatan kinerja yang lebih baik agar visi, misi dan tujuan RSUD Kota Salatiga dapat tercapai secara maksimal dengan membina sebuah komunikasi antara pegawai dan pimpinan serta meningkatkan kompetensi pegawai guna terciptanya *knowledge sharing* dan kinerja yang semakin optimal. Berdasarkan teori dan fenomena

tersebut di atas, maka perlu dilakukan penelitian yang berjudul “Evaluasi *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai Dari Aspek Komunikasi dan Kompetensi Pada RSUD Kota Salatiga”.

**METODE**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN di RSUD Kota Salatiga sejumlah 200 pegawai. Mengingat kemampuan peneliti, maka peneliti mengambil sampel sebanyak  $25\% \times 200 = 50$  responden atau 50 pegawai di RSUD Kota Salatiga dengan teknik *random sampling* yaitu pengambilan secara acak, jadi banyaknya sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 pegawai ASN di RSUD Kota Salatiga.

**HASIL PENELITIAN**

Tabel 1.  
Hasil Analisis Jalur Persamaan 1

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | -1,401                      | 1,698      |                           | -,825 | ,413 |
|       | Komunikasi | ,448                        | ,082       | ,473                      | 5,429 | ,000 |
|       | Kompetensi | ,593                        | ,102       | ,507                      | 5,818 | ,000 |

a. Dependent Variable: Knowledge Sharing

Tabel 2.  
Hasil Regresi Persamaan Kedua

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)        | 5,038                       | 1,207      |                           | 4,174 | ,000 |
|       | Komunikasi        | ,292                        | ,074       | ,336                      | 3,935 | ,000 |
|       | Kompetensi        | ,395                        | ,094       | ,367                      | 4,186 | ,000 |
|       | Knowledge Sharing | ,299                        | ,103       | ,325                      | 2,907 | ,006 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 3  
Hasil Uji F

**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 285,935        | 3  | 95,312      | 110,758 | ,000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 39,585         | 46 | ,861        |         |                   |
|       | Total      | 325,520        | 49 |             |         |                   |

a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing, Komunikasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4.

Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,888 <sup>a</sup> | ,789     | ,780              | 1,315                      |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Komunikasi

Tabel 5.  
Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,937 <sup>a</sup> | ,878     | ,870              | ,928                       |

a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing, Komunikasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

## PEMBAHASAN

## Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa penggunaan variabel intervening *knowledge sharing* dalam rangka peningkatan kinerja pegawai di RSUD Kota Salatiga, untuk variabel komunikasi adalah tidak efektif, karena pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pada pengaruh langsung. Hal ini berarti, untuk meningkatkan kinerja pegawai di RSUD Kota Salatiga sebaiknya menggunakan variabel komunikasi secara langsung.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Diana (2019), Sudarto (2019), Dewar (2015), Koesmono (2015), Leonard (2017), Sumanto (2017) dan Agung (2017) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai di RSUD Kota Salatiga dengan cara pegawai memiliki ketrampilan berkomunikasi dengan baik misalnya mampu menjelaskan maksud dan tujuan pekerjaan sehingga menghindari *miss communication* kemudian pekerjaan juga dapat selesai dengan mudah, Kebiasaan berkomunikasi dengan baik misalnya menjaga hubungan komunikasi dua arah atau mendengarkan pendapat dari berbagai sudut pandang orang lain, menjadi kesenangan pegawai dalam memecahkan masalah dan Pegawai memiliki hubungan yang baik saat berkomunikasi dengan pegawai.

## Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa penggunaan variabel intervening *knowledge sharing* dalam rangka peningkatan kinerja, untuk variabel kompetensi adalah tidak efektif, karena pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pada pengaruh langsung.

Hal ini berarti, untuk meningkatkan kinerja Pegawai di RSUD Kota Salatiga sebaiknya menggunakan variabel kompetensi secara langsung. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Diana (2019), Sudarto (2019), Dewar (2015), Koesmono (2015), Leonard (2017), Sumanto (2017) dan Agung (2017) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hal ini dapat dilakukan dengan cara: Pegawai selalu merencanakan pekerjaan yang diberikan, Pegawai selalu mampu merumuskan setiap masalah yang terjadi dan Pegawai selalu menyusun setiap kegiatan yang positif untuk memajukan organisasi.

## Kesimpulan

1. Pengaruh langsung lingkungan kerja Kesimpulan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung adalah sebagai berikut:
  - a. Pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja menghasilkan nilai lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung, sehingga lebih efektif melalui jalur langsung.
  - b. Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja menghasilkan nilai lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung, sehingga lebih efektif melalui jalur langsung.
2. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja merupakan variabel paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai di RSUD Kota Salatiga.

## Saran

1. Sebaiknya kompetensi dapat ditingkatkan lagi karena variabel paling dominan dalam mempengaruhi kinerja, agar hasilnya lebih baik lagi, upaya yang dapat ditingkatkan antara lain dengan cara:
  - a. Pegawai selalu meningkatkan perencanaan pekerjaan yang dilakukan, misalnya adanya visi misi dan tujuan yang jelas.
  - b. Pegawai meningkatkan kemampuan dalam merumuskan setiap masalah yang terjadi, misalnya adanya agenda kerja untuk hari berikutnya.
  - c. Pegawai meningkatkan penyusunan setiap kegiatan yang positif untuk memajukan organisasi, misalnya adanya strategi yang tepat yang sudah dirumuskan secara bersama.
2. Sebaiknya komunikasi dapat ditingkatkan lagi agar kinerja lebih meningkat lagi, upaya yang dapat ditingkatkan antara lain dengan cara:
  - a. Pegawai memiliki ketrampilan berkomunikasi dengan baik, sehingga pekerjaan dapat selesai dengan mudah. Misalnya memahami karakteristik lawan bicara, sehingga dapat berkomunikasi dengan lancar.
  - b. Kebiasaan berkomunikasi dengan baik, menjadi kesenangan pegawai dalam memecahkan masalah, misalnya adanya diskusi kecil atau musyawarah untuk memutuskan sesuatu hal.
  - c. Pegawai memiliki hubungan yang baik saat berkomunikasi dengan pegawai, misalnya saling menjaga perasaan dengan lawan bicara sehingga tidak menyinggung perasaan.
3. Penelitian yang akan datang sebaiknya memasukkan variabel intervening yang lain agar hasilnya lebih efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Deewar Mahesa, 2019, Analisis Pengaruh Komunikasi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java) ). *Jurnal Bisnis & Manajemen*, Vol 3. No. 2 p.81-93
- Diana Sulianti K. L. Tobing, 2019, Pengaruh Motivasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara, *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, vol.11, no. 1, maret 2019: 31-37
- Ghozali Imam, 2019. *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- 
- Gibson, James L, Ivansevich Jhon M, dan Donnelly, James H, 2019. *Organisasi, Perilaku Struktur, proses*, Jilid I, Edisi Kedelapan, Alihbahasa Nunuk Adiarini, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Guest D., 2019. “Human Resources Management and Performance : A Review and Research Agent”, *International Journal of Human Resources Management*, (3) : 263 – 276.
- H.Teman Koesmono, 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, VOL. 7, NO. 2, SEPTEMBER 2005: 171-188.
- Handoko, T.Hani, 2019, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2019. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Kusumiartono, N, Brahmasari & Ardiana, (2022). Analysis of The Effect Knowledge Sharing, Teamwork on Employee Engagement and Employee Performance in Baristand Industri Surabaya The Ministry of Industry’s Work Unit. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science*, Vol 1,(No 7), April 2022
- Leonard, Robert W. Lebanon Valley College, 2019. The impact of motivation and leader Behavior on satisfaction in nonprofits. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Proceedings of ASBBS. Vol.19. No.1
- Luthans, Fred. 2019., *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Mas`ud Fuad. 2019. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Nadilla, P. A. (2020). The Effect of Knowledge Sharing Toward Employee Performance with Teamwork as The Moderate at PT Telkom Indonesia division of Regional II Jabodetabek. *Jurnal Manajemen Maranatha*, Vol. 20, No. 1, 2020 pp. 1-11
- Nitisemito, 2019, *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru
- Noviardy, A. & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan). *Journal Management, Business, And Accounting*, Vol. 19, No. 3, 2020 pp. 258-272
- Nurchahyo, S. A., & Wikaningrum, T. (2020). Peran Knowledge Sharing, Learning Organization dan Individual Innovation Capability terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 21, No.2, 2020 pp. 13-25
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, 2019, *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai*, Jakarta
- Ranupandoyo dan Husnan (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 1 Cetakan Ketiga, PT Bima Aksara, Jakarta.
- Ridwan, 2019, *Skala pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Cetakan Ketiga, Alfabeta, Bandung.

Robbins, S.P. 2014. *Organizational Behavior*, 9<sup>th</sup> edition, New Jersey: Prentice-Hall

Robbins, Stephen, 2019. *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*, PT. Prehalindo, Jakarta.

Robbins. 2019. *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk perusahaan PT. Rajagrafindo Persada*. Jakarta

Santoso, 2019, *Statistik Dengan SPSS*. Jakarta : Elek Media Komputindo

Sudarto, Suwardi Lubis dan Paidi Hidayat. (2019), Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan komitmen organisasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai PT Westfalia Indonesia, *Jurnal Keuangan dan Bisnis Vol. 1 No. 1, November 2019*

Zumali, Suharyadi, Purwanto. (2018). Pengaruh Knowledge Creation, Knowledge Sharing dan Knowledge Application terhadap Pemberdayaan Karyawan Tetap Non Dosen (Studi pada Universitas Mercu Buana). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 4, No. 1 2018 pp. 1-20*