

## Pengaruh *Developing Human Resources* terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Knowledge Sharing* Sebagai Variabel *Inteverning* Pada Puskesmas Muara Bungo II

Suci Sintia Falda

Karyawan Puskesmas Muara Bungo II

Correspondence email: sintiasuci07@gmail.com

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh langsung antara *Developing Human Resources* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai; (2) Pengaruh langsung antara *Developing Human Resources* memiliki pengaruh terhadap *Knowledge Sharing*; (3) Pengaruh langsung antara *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai; (4) Pengaruh *Knowledge Sharing* dalam memediasi *Developing Human Resources* terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai aktif atau karyawan yang terdaftar pada Puskesmas Muara Bungo II. Populasi adalah 75 pegawai aktif dan data valid yang dijadikan sampel adalah 75 responden. Data dikumpulkan dengan metode wawancara dan kuisioner, yang selanjutnya dianalisis dengan analisis kausal. Teknik analisis data menggunakan Path Analysis (Analisis Jalur). Hasil penelitian didapatkan bahwa (1) Pengaruh langsung antara *Developing Human Resources* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan, (2) Pengaruh langsung antara *Developing Human Resources* memiliki pengaruh terhadap *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan, (3) Pengaruh langsung antara *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan, (4) Pengaruh *Knowledge Sharing* dalam memediasi *Developing Human Resources* terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan.

**Kata Kunci :** *Developing Human Resources*; *Knowledge Sharing*; Kinerja Pegawai.

**Abstract.** This study aims to determine (1) the direct influence of Human Resource Development on employee performance; (2) The direct influence between Human Resource Development has an influence on Knowledge Sharing; (3) The direct effect of Knowledge Sharing on employee performance; (4) The influence of Knowledge Sharing in mediating Human Resource Development on employee performance. This research was conducted on active employees or employees who were registered at the Muara Bungo II Health Center. The population is 75 active employees and valid data used as a sample is 75 respondents. Data was collected using interview and questionnaire methods, which were then analyzed by causal analysis. The data analysis technique uses Path Analysis. The results showed that (1) The direct influence of Human Resource Development had a positive and significant effect on employee performance, (2) The direct influence of Human Resource Development had a positive and significant effect on Knowledge Sharing, (3) The direct influence of Knowledge Sharing had a positive and significant effect on employee performance, (6) the effect of Knowledge Sharing in mediating Human Resource Development on employee performance has a positive and significant effect.

**Keywords:** Human Resource Development; Knowledge Sharing; Employee performance.

### PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu acuan keberhasilan dari sebuah instansi pemerintahan atau swasta dalam melihat sejauh mana keberhasilan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Selain itu kinerja karyawan juga menjadi faktor standar bagi perusahaan atau instansi dalam menilai karyawan. Perusahaan pada dasarnya memiliki standarisasi dalam menentukan tugas dan tanggung jawab dari setiap kemampuan karyawan yang bekerja. Standar kemampuan atau keahlian yang ditentukan disesuaikan berdasarkan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan yang bekerja. Dalam peranannya, pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya dalam berupa memberikan fasilitas-fasilitas pelatihan kepada setiap karyawan dan juga melalui saling berbagi informasi mengenai suatu hal dalam melakukan pekerjaan. Selain langkah dalam melakukan pengembangan terhadap sumber daya manusia yang ada,

perusahaan atau instansi juga dapat melakukan proses berbagi kemampuan intelektual yang dimiliki setiap karyawan terhadap sesama karyawan. Kemampuan intelektual yang mumpuni dimiliki oleh seorang pegawai atau karyawan tentunya akan dapat membuat tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya dapat mewujudkan hasil kerja yang sesuai diharapkan oleh perusahaan. *Knowledge Sharing* atau berbagi informasi memiliki peran penting terhadap kualitas sebuah organisasi atau instansi yang bekerja pada semua perusahaan.

Berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang ada pada petugas atau karyawan yang ada di puskesmas Muara Bungo II. Dari program upaya kesehatan wajib yang telah dijalankan selama tahun 2021 Puskesmas Muara Bungo II memiliki hasil laporan yang telah dibuat dan dikumpulkan datanya didapat bahwa penilaian yang diberikan terhadap puskesmas Muara Bungo II yang di nilai kinerja karyawan nya pada tahun 2020 masih

memiliki penilaian yang dirasa kurang maksimal dalam memberikan pelayanan kesehatan wajib.

Tabel 1

Perbandingan Hasil Pencapaian Kinerja Upaya Kesehatan Wajib

| Nama Unit Faskes         | Hasil Pencapaian Kinerja Upaya Kesehatan Wajib |      | GAP |
|--------------------------|--|------|-----|
|                          | 2020   | 2021 |     |
| Puskesmas Muara Bungo II | 90%  | 88%  | 2%  |

Sumber : Puskesmas Muara Bungo II, 2022

Penurunan kinerja tersebut tentunya memiliki faktor-faktor pengaruh yang ada ketika setiap karyawan puskesmas yang bekerja dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang dimiliki. Dalam hal ini penulis mencoba menganalisa apakah sudah maksimalnya program pengembangan sumber daya manusia dan berbagi pengetahuan yang telah diberikan kepada karyawan Puskesmas Muara Bungo II. Berdasarkan dari hasil tabel diatas Kinerja karyawan tersebut masih memiliki kendala yang ada pada masing-masing karyawan. Variabel dari *Developing Human Resource* atau pengembangan sumber daya manusia dinilai mampu bagi penulis untuk dijadikan acuan penilaian untuk meningkatkan hasil dari kinerja karyawan yang ada dengan modifikasi penelitian dengan salah satu variabel *knowlaedge sharing* dijadikan sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini. Sehingga dalam hal ini penulis dapat mengambil kesimpulan yang akan dirancang terhadap penelitian yang akan dilakukan mengenai pengaruh *developing human resources* terhadap kinerja karyawan dengan *knowledge sharing* sebagai variabel *intervening* pada Puskesmas Muara Bungo II. Tujuan dalam penelitian ini adalah: (1) untuk menguji dan menganalisis *Developing Human Resources* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai; (2) untuk menguji dan menganalisa *Developing Human Resources* memiliki pengaruh terhadap *Knowledge Sharing*; (3) untuk menguji dan menganalisis *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai; dan (4) untuk menguji dan menganalisa *Knowledge Sharing* dalam memediasi pengaruh *Developing Human Resources* terhadap kinerja pegawai.

#### Tinjauan Pustaka Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013). Prestasi kerja didefinisikan sebagai pemenuhan tugas atau keterampilan terkait pekerjaan oleh seorang karyawan (Hamid & Hassan, 2015). Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi

manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Terdapat 5 faktor menurut Simanjutak dalam Widodo (2015) kinerja dipengaruhi oleh : (1) Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai; (2) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja); dan (3) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Mangkunegara (2011) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut: (1) Kualitas Kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan; (2) Kuantitas kerja merupakan seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing; (3) Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan; dan (4) Tanggung Jawab adalah kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

#### *Developing Human Resources*

Pengembangan mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat-sifat kepribadian, atau dengan kata lain pengembangan lebih menekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja, Sunyoto (2012). Pengembangan pegawai dapat diwujudkan melalui pengembangan karir, serta pendidikan dan pelatihan. Sedangkan menurut Suwanto dan Priansa (2011:105), menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi karyawan guna mencapai eektivitas organisasi. Pengembangan karyawan melalui pengembangan pendidikan, pelatihan, dan pembinaan. Sedang kan menurut Sinay (2009), Pengembangan sumber daya manusia ini mencakup perencanaan, pengembangan, pengelolaan sumber daya manusia dan di sisi lain berkaitan dengan perencanaan Pendidikan. Menurut Simamora (2003) pengembangan sumber daya manusia sebagai aktivitas pengembangan karir karyawan terhadap organisasi, penyediaan

landasan bagi karyawan agar dapat berprestasi secara efektif dan menghasilkan prestasi baru dalam lingkungan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2003:62) faktor lain yang dapat mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia yaitu: perbedaan individu pegawai, hubungan dengan analisis jabatan, motivasi, partisipasi aktif, seleksi aktif, seleksi instruktur, dan pelatihan dan pengembangan. Menurut Hasibuan (2000) indikator yang diukur dari metode pengembangan yang diterapkan antara lain sebagai berikut : (1) Prestasi kerja karyawan, apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat, maka berarti metode pengembangan yang dilakukan baik; (2) Kedisiplinan Karyawan, jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik; (3) Absensi Karyawan, jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, berarti metode pengembangan yang dilakukan cukup baik; (4) Tingkat Kerja Sama, Tingkat kerja sama karyawan harus semakin serasi, harmonis dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan; dan (5) Prakarsa Karyawan, Prakarsa karyawan harus meningkat setelah mengikuti metode pengembangan yang dilakukan tidak meningkat atau tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.

### Knowledge Sharing

Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang diinterpretasikan dan diintegrasikan. Knowledge berasal dari informasi yang diserap dalam akal pikiran seseorang, sedangkan seorang lainnya mengasimilasi pengetahuan tersebut (Jacobson, 2006). Fokus *knowledge sharing* di masing-masing individu yaitu mampu menjelaskan, mengkodekan dan mengkomunikasikan pengetahuan kepada orang lain dan kelompok kerja dalam organisasi. *Knowledge sharing* dapat terjadi diantara individu, di dalam dan diantara tim, antara unit organisasi, dan antara organisasi (Glassop, 2002). *Knowledge sharing* bisa berupa pengetahuan tacit dan eksplisit. Tacit adalah pengetahuan yang masih tersembunyi, yang masih belum dibagikan kepada orang lain, yang diperoleh dari *sensemaking*, pengalaman, dan sebagainya. Sedangkan pengetahuan eksplisit adalah pengetahuan dimana pengetahuan tersebut sudah dibagi, dikomunikasikan, dan diketahui oleh orang lain. Van den Hoof dan Van Weemen (2004) mendefinisikan *knowledge sharing* adalah aktivitas para individu saling bertukar intellectual capital personal. Hooff dan Ridder (2004) mendefinisikan bahwa *knowledge sharing* yaitu proses di mana para individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka (*tacit knowledge* dan *explicit knowledge*).

Bock dan Kim (2001) meneliti faktor-faktor yang diyakini mempengaruhi perilaku individu untuk

sharing pengetahuannya. Mereka menggunakan Theory of Reasoned Action (TRA) (Fishbein dan Ajzen, 1975) sebagai model penelitian untuk menjelaskan bagaimana faktor penentu mempengaruhi perilaku *knowledge sharing*. Connely dan Kelloway (2003) meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi karyawan pada budaya *knowledge sharing*. Faktor-faktor yang diidentifikasi dapat dikategorikan ke dalam kelompok: faktor organisasi dan faktor individu. Faktor organisasi meliputi persepsi individu mengenai dukungan manajemen untuk *sharing* pengetahuan, persepsi mereka tentang budaya interaksi sosial yang positif, ukuran organisasi, dan adanya teknologi yang dapat memfasilitasi *sharing* pengetahuan. Berdasarkan teori Van Den Hoof dan Ridder (dalam Hidayatunnisa, 2014:24) bahwa terdapat 2 Indikator aktivitas *knowledge sharing*, yaitu: (1) *Knowledge donating* merupakan sebuah aktivitas yang dilakukan oleh seseorang untuk mengkomunikasikan model intelektual yang mereka miliki dalam rangka mentransfer modal intelektual tersebut kepada individu lainnya; dan (2) *Knowledge collecting* merupakan aktivitas seseorang pada individu lain untuk memperoleh model intelektual yang dimiliki oleh seseorang.

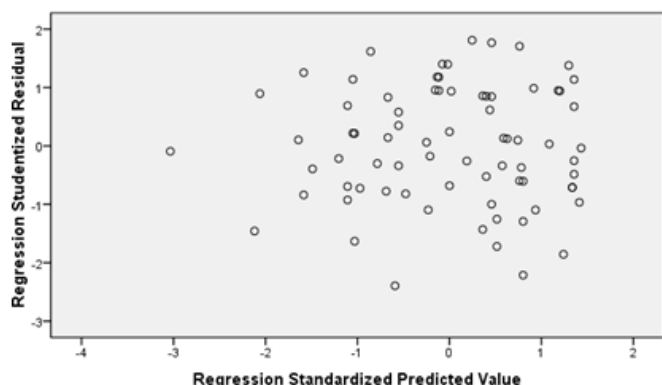
### METODE

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2003), penelitian diskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Sedangkan penelitian kuantitatif, adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2003). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 75 responden atau pegawai Puskesmas Muara Bungo II. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah Sampel Jenuh atau Sensus. Sampel jenuh atau sensus merupakan cara atau teknik penarikan data bila data sampel yang digunakan adalah semua dari seluruh anggota populasi data yang ada (Sugiono, 2018).

### HASIL

Uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji normalitas, uji *multikolinieritas* dan uji *heteroskedasitas*. Uji normalitas pada data yang dikumpulkan dengan acuan jika nilai *Kolmogorov Smirnov* dan *Unstandardized Residual Asymp. Sig* > 0,05 berarti lolos uji normalitas, dan pada uji data didapat  $0.389 > 0.05$ . Pada uji ini nilai variabel *developing human resources* memiliki nilai *tolerance*  $1.000 >$  dari 0.1 dan nilai VIF  $1.000 <$  10. Untuk *knowledge sharing* memiliki nilai uji *tolerance*  $1.000 >$  0.1 dan nilai VIF  $1.000 <$  10. Sehingga hasil uji dapat dinyatakan tidak adanya korelasi yang terjadi. Pada uji

data penelitian ini di dapat hasil polta tertentu serta titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y sehingga dapat dinyatakan tidak adanya terjadi heterokedasitas.



Sumber: data olahan

**Gambar 1**

Hasil Uji Heterokedasistas dengan Metode Scatterplot

*Koefisian Jalur Model 1*

Melihat pada output regresi model 1 yang telah didapat pada tabel 5 diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel X (*developing human resources*) yaitu 0.000 yang mana lebih kecil dari 0.05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan X (*developing human resources*) memiliki pengaruh signifikan terhadap Z (*knowledge sharing*). Kemudian pada nilai R Square dari uji koefisien model jalur 1 pada Tabel 2 adalah sebesar 0.614 yang menunjukkan peranguh variabel X terhadap Z sebesar 61.4%.

**Tabel 2**  
Hasil Uji Koefisien Jalur Model 1

| Model                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| (Constant)                 | 14.046                      | 4.158      |                           | 3.378  | .001 |
| Developing Human Resources | .724                        | .067       | .784                      | 10.784 | .000 |

Sumber: data olahan

**Tabel 3**  
Nilai R Square Uji Koefisien Jalur Model 1

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .784 <sup>a</sup> | .614     | .609              | 4.049                      |

Sumber: data olahan

*Koefisian Jalur Model 2*

Regresi model 2 yang telah didapat pada tabel 7 diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel X(*developing human resources*) yaitu 0.000, Z

(*knowledge sharing*) yaitu 0.002 dikareknakan kedua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari pada 0.05 sehingga dapat disimpulkan berpengaruh terhadap Y (kinerja pegawai).

**Tabel 4**  
Hasil Uji Koefisien Jalur Model 2

| Model                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)                 | 28.350                      | 4.782      |                           | 5.929 | .000 |
| Developing Human Resources | .458                        | .116       | .461                      | 3.959 | .000 |
| Knowledge Sharing          | .404                        | .125       | .376                      | 3.228 | .002 |

Sumber: data olahan

**Tabel 5**  
Nilai R Square Uji Koefisien Jalur Model 2

| Model | R    | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .790 | .624     | .614              | 4.331                      |

Sumber: data olahan

Nilai yang didapat dari hasil uji adalah  $0.000 < 0.05$  sehingga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dan hipotesis ditolak. Nilai yang didapat dari

hasil uji adalah  $0.000 < 0.05$  sehingga memiliki pengaruh positif dan signifikan. Nilai yang didapat dari hasil uji adalah  $0.002 < 0.05$  sehingga memiliki

pengaruh positif dan signifikan. Dalam hipotesis ini agar dapat diterima adalah pengaruh langsung harus lebih besar dibanding pengaruh tidak langsung. Berdasarkan perhitungan diketahui nilai beta pengaruh langsung *developing human resources* terhadap kinerja pegawai sebesar 0.461. Kemudian untuk mengetahui nilai pengaruh tidak langsung *developing human resources* terhadap kinerja pegawai adalah dengan cara nilai beta pengaruh langsung *developing human resources* terhadap *knoledge sharing* dikali dengan nilai beta pengaruh langsung *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai yaitu  $0.787 \times 0.376 = 0.295$ . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut nilai pengaruh langsung variabel *developing human resources* terhadap kinerja pegawai

lebih besar dari pada nilai tidak langsung melalui *knowledge sharing* yaitu  $0.461 > 0.295$  sehingga hipotesis diterima.

Pada hasil uji didapat nilai Adj. R Square sebesar 0.614.. Nilai ini dapat diartikan sebagai mendekati 1, atau adanya semakin besar hubungan antara kedua variabel dependent dan *intervening* terhadap variabel independent. Besaran pengaruh variabel *developing human resources* terhadap kinerja pegawai dengan melalui atau dengan variabel mediasi *knowledge sharing* sebesar 61.4% dan sisanya 38.6% merupakan dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 6**  
Nilai Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

| Model | R    | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .790 | .624     | .614              | 4.331                      |

Sumber: data olahan

Pengujian variabel mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test). Berdasarkan ketetapan pengambilan keputusan pada perhitungan Sobel test, dimana nilai Z yang diperoleh sebesar 3.128 atau lebih besar dari 1.96 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *knowledge sharing* dalam memediasi hubungan antara variabel *developing human resources* terhadap kinerja pegawai.

## SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Pengaruh *Developing Human Resources* terhadap Kinerja Pegawai dengan *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai Sobel test sebesar  $3.128 > 1.96$  dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Namun dalam data nilai yang diberikan responden terhadap beberapa variabel masih memiliki nilai yang rendah berdasarkan skala Likert yaitu terhadap variabel *developing human resources* dengan nilai 3.92 dan nilai tertinggi 4.33.

## DAFTAR PUSTAKA

Ismail, I. 2016. Faktor-Faktor Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada CV. Bhunikam Shamitra Daun Kelor Desa Batang-Batang, Sumenep). *Neo-Bis*, 10(2).

Kareem, M. A., & Hussein, I. J. 2013. The Impact of Human Resource Development on Employee Performance and Organizational Effectiveness. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 7(3), 307–322.

Laili, R. N., & Arwiyah, M. Y. 2019. Pengaruh Knowledge Sharing terhadap kinerja karyawan

di PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung. In *Sosiohumanitas*: 21(2).

Litbang PDII, M. P. (n.d.). Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *knowledge sharing*. Litbang PDII, Manajemen Pengetahuan.

Mangkunegara. 2019. *Teori Kinerja Pegawai*.

Mazidah, A., & Laily, N. 2020. Pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku inovatif dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(2).

Nadilla, P. A. 2020. The effect of *knowledge sharing* toward employee performance with teamwork as the moderator at PT Telkom Indonesia division of regional II Jabodetabek. 20, 1–12.

Ningrum, H. F., Iskandar, Y., & Akbar, B. M. B. 2020. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT XYZ. *JIMEA Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(3), 74–83.

Nurrachman, Q., & Chan, A. 2019. The Effect of Knowledge Sharing on Employee Performance at PT Tama Cokelat Indonesia. 7(6), 155–163.

Panjaitan, M. 2017. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojaya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2).

Partogi, S. A., Sri, D., & Tjahjawati, S. 2019. Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Milik Pemerintah. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 5(3), 46.

Pio, L. M. R. J., & Kaparang, S. G. 2018. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara. *Digital Library Perspectives*, 34(2).

- Pranata, I. B. 2018. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. In *Journal Educational Research and Development*, 2(1).
- Ramadhani, F. P., & Abdurrahman, D. 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung. *Prosiding Manajemen*, 4(2), 1021– 1027.
- Rozikin, Z., Sugiyono, B., & Purwono, A. 2020. Human Resources Development Factors toward the Employee s ' Performance at the Local Secretariat Office of Malang City