

PENGARUH MOTIVASI DAN BERBAGI PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HUTAMA KARYA INFRASTRUKTUR PROYEK PEMBANGUNAN JALAN TOL RUAS SIMPANG INDRALAYA – MUARA ENIM SEKSI SIMPANG INDRALAYA – PRABUMULIH ZONA 2-5

Restadoni Muhammad Aziz Almeyda, Fuad Mas'ud¹

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

The crucial aspect of managing organizational resources to achieve goals is through performance optimization. Currently, the success of an organization is closely linked to the optimal performance of the required human resources. Therefore, support for human resource dimensions, particularly employee performance, becomes a key element in achieving those goals. This research aims to analyze the influence of work motivation and knowledge sharing on the performance of employees at PT. Hutama Karya Infrastruktur. The method employed in this study involves data collection through a questionnaire with 150 respondents using purposive sampling technique. Data analysis in this research utilizes multiple linear regression analysis with SPSS Statistics 25.

The results of this research indicate that work motivation (X1) has been proven to have a positive and significant impact on employee performance, providing an understanding that increased motivation can enhance employee performance. Meanwhile, knowledge sharing (X2) also has a positive and significant impact on employee performance. This means that an improvement in knowledge sharing practices can contribute positively to employee performance. The coefficient of determination shows that employee performance is influenced by work motivation and knowledge sharing at 0.258.

Keywords: Work Motivation, Knowledge Sharing, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Salah satu aspek krusial dalam mengelola sumber daya organisasi guna mencapai tujuan adalah melalui optimalisasi kinerja. Saat ini, keberhasilan organisasi sangat terkait dengan kinerja maksimal dari sumber daya manusia yang dibutuhkan. Oleh karena itu, dukungan dimensi sumber daya manusia, khususnya kinerja karyawan, menjadi elemen kunci dalam mencapai tujuan tersebut. (Thamrin, 2012).

Salah satu tantangan utama dalam sebuah organisasi adalah menciptakan efisiensi dalam kinerja karyawan. Oleh karena itu, diharapkan bahwa setiap karyawan dapat menjalankan tugas sesuai dengan kemampuan mereka, meskipun kenyataannya tidak semua memiliki keterampilan yang sesuai. Keefisienan kerja dapat tercapai ketika seorang karyawan memiliki keterampilan dan keahlian yang 2 dibutuhkan, didukung oleh semangat kerja yang tinggi, sehingga hasil kerja yang optimal dapat dihasilkan (Hayati, 2017).

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan variabel motivasi kerja pada penelitian Fikri dan Laily (2022), yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Hal ini diperkuat oleh Novrita (2021), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru. Penelitian lain dilakukan oleh Primandi (2020), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Mahardika (2018), yang menyatakan bahwa Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia.

Variabel Berbagi Pengetahuan pada penelitian Fikri dan Laily (2022), yang menyatakan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Hal ini diperkuat oleh Erwina dan Mira (2019), yang menyatakan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Aulia dan Syarifuddin (2017), yang menyatakan bahwa variabel berbagi pengetahuan berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan di TCUC. Penelitian yang dilakukan oleh Andra (2018), yang menyatakan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Melihat dari masalah mengenai masih banyak karyawan di Indonesia yang masih memiliki kinerja yang belum memenuhi target dengan pekerjaan mereka dengan banyak faktor beragam yang masih sulit untuk dideteksi. Maka dari itu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan PT. Hutama Karya Infrastruktur Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Simpang Indralaya - Muara Enim Seksi Simpang Indralaya - Prambumulih Zona 2-5.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Sholihah & Haksama (2014), beberapa faktor yang memengaruhi kinerja melibatkan aspek individual seperti kemampuan, keahlian, latar belakang pendidikan, dan demografi. Faktor psikologis juga memiliki dampak, mencakup persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi. Sementara itu, faktor organisasi, seperti sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan desain pekerjaan, turut berperan dalam membentuk kinerja. Motivasi, menurut Damayanthi (2015), adalah pendorong internal yang mendorong individu untuk bekerja secara efektif dan terintegrasi, menghasilkan kepuasan. Westwood (dalam Furnham, Eracleous & Premuzic, 2009) juga mendefinisikan motivasi sebagai keadaan internal yang memicu keinginan atau dorongan untuk melakukan suatu tindakan.

Ketidakmampuan untuk menghasilkan motivasi kerja yang memadai dapat mengakibatkan kinerja yang kurang optimal. Karyawan yang kurang termotivasi kemungkinan besar akan kesulitan mencapai prestasi yang memuaskan, karena motivasi dianggap sebagai elemen esensial dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, bagi individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka merasakan kegembiraan dan kepuasan pribadi dalam pekerjaan mereka. Dengan semangat yang tinggi, karyawan ini cenderung berupaya mencapai hasil terbaik, selalu berinovasi, dan terus mengembangkan diri, sesuai dengan pandangan Anoraga (2009).

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Hutama Karya Infrastruktur.

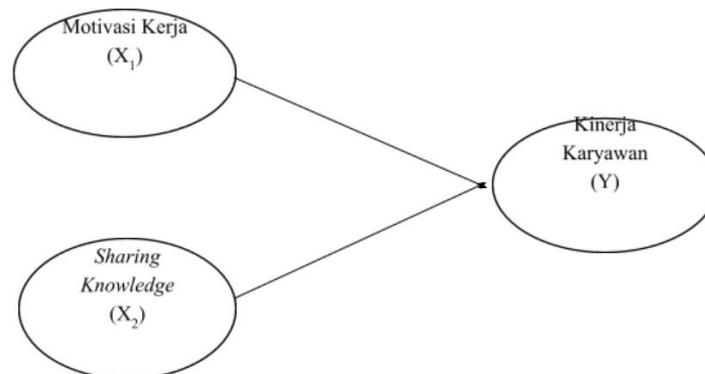
Hubungan Berbagi Pengetahuan dengan Kinerja Karyawan

Penerapan dan implementasi berbagi pengetahuan membawa manfaat yang signifikan bagi perusahaan, terutama jika dijalankan secara efektif oleh karyawan. Keuntungannya mencakup kemampuan perusahaan untuk memiliki tenaga kerja yang siap melaksanakan tugas, khususnya bagi karyawan baru, yang pada gilirannya membentuk tim kerja yang berkualitas, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya (Muizu et al., 2018). Melalui praktik berbagi pengetahuan yang diterapkan dengan baik di perusahaan, diharapkan karyawan dapat mempelajari tugas mereka dengan efisien dan melaksanakan fungsi mereka dengan baik. Selain itu, diinginkan juga perkembangan positif dalam sikap, attitude, pengetahuan, dan kemampuan sumber daya manusia di perusahaan, bertujuan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Sebagaimana diungkapkan oleh Memah et al. (2013), berbagi pengetahuan bagi karyawan adalah proses atau langkah yang memberikan kesempatan kepada anggota kelompok di perusahaan untuk saling berbagi pengetahuan dan informasi. Dengan menerapkan berbagi pengetahuan secara efisien, perusahaan diharapkan dapat mencapai tujuannya.

Disamping itu, penerapan berbagi pengetahuan bagi karyawan juga bermanfaat untuk mempererat hubungan antara karyawan, yaitu karyawan yang lebih senior dan memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak dan juga lebih lama di perusahaan, dengan karyawan baru yang kemungkinan baru diterima di perusahaan dan masih memiliki sedikit pengalaman dan juga pengetahuan mengenai realita-realita yang terjadi di perusahaan tersebut.

H₂: *Berbagi Pengetahuan* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Utama Karya Infrastruktur.

Gambar 1
Model Riset



H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Utama Karya Infrastruktur.

H₂: Berbagi Pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Utama Karya Infrastruktur.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan pada data numerik, yang diolah dengan menggunakan metode statistik (Azwar, 2007). Penelitian ini merupakan penelitian yang mengarah pada penelitian korelasional. Studi

korelasi ini adalah hubungan antara dua variabel, tidak hanya dalam hal sebab akibat, tetapi juga timbal balik antara dua variabel. Metode ini akan mencoba mengkaitkan motivasi kerja dan sharing knowledge dengan kinerja karyawan PT. Utama Karya Infrastruktur. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber data pertama di daerah penelitian atau topik penelitian (Bogin, 2011). Data dasar yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari survei yang dilakukan terhadap 150 responden. Olah data dilakukan menggunakan metode analisis SPSS 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Uji instrument terbagi menjadi uji validitas menggunakan bantuan software SPSS 25.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Item	Nilai Rtabel	Nilai Rhitung	Keterangan
X1.1	0,1603	0,451	Valid
X1.2	0,1603	0,510	Valid
X1.3	0,1603	0,518	Valid
X1.4	0,1603	0,476	Valid
X1.5	0,1603	0,571	Valid
X2.1	0,1603	0,529	Valid
X2.2	0,1603	0,459	Valid
X2.3	0,1603	0,397	Valid
X2.4	0,1603	0,581	Valid
X2.5	0,1603	0,477	Valid
Y1.1	0,1603	0,488	Valid
Y1.2	0,1603	0,583	Valid
Y1.3	0,1603	0,628	Valid
Y1.4	0,1603	0,577	Valid
Y1.5	0,1603	0,440	Valid

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa, seluruh nilai Rhitung untuk item pernyataan kuesioner pada variabel menghasilkan nilai Rhitung yang lebih besar dari nilai Rtabel. Pada hasil uji diatas seluruh hasil uji validitas lebih dari 0,1603, maka sehingga seluruh item pertanyaan pada masing-masing kuesioner dapat dinyatakan valid. Berdasarkan hasil data yang telah dilakukan karena semua hasil uji validitas item pertanyaan memiliki nilai Rhitung yang melebihi nilai Rtabel, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam masing-masing kuesioner dapat dinyatakan valid dan dapat diandalkan dalam mengumpulkan data.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Persamaan linear berganda diterapkan untuk mengevaluasi dampak dari variabel independen, yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Berbagi Pengetahuan (X2), terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y). Hasil dari pengujian analisis dasar regresi menunjukkan bahwa variabel yang terlibat memenuhi persyaratan dan asumsi klasik. Langkah berikutnya dalam penelitian ini adalah melakukan pengujian signifikansi model

dan menginterpretasikan hasil dari model regresi. Rangkuman hasil analisis regresi linear berganda dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Gambar 2
Output Outer Loading

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	4.984	1.635		3.048	0.000		
	Motivasi Kerja	.307	.076	.303	4.048	0.002	.680	1.471
	Knowledge Sharing	.491	.083	.442	5.907	0.021	.680	1.471

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah pribadi, 2023

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat atau variabel response.

X = Variabel bebas atau variabel predictor.

α = Konstanta.

β = Slope atau Koefisien estimate.

Berdasarkan hasil data diatas pada tabel yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas. Interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

1) $b_1 = 0,307$

Nilai koefisien dari variable Motivasi Kerja (X1) adalah positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai (X1) sebesar 0,307. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

2) $b_2 = 0,323$

Nilai koefisien dari variable Berbagi Pengetahuan (X2) adalah positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai (X2) sebesar 0,323. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa peningkatan Berbagi Pengetahuan (X2) akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung asumsi bahwa peningkatan dalam Motivasi Kerja dan Berbagi Pengetahuan akan berdampak positif pada peningkatan Kinerja Pegawai.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut :

1) Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Pengujian ini secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variable bebas secara parsial terhadap variable terikat. Hasil Hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.984	1.635		3.048	.000
	Motivasi Kerja	.307	.076	.303		.002
	Knowledge Sharing	.491	.083	.442		.021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25 Data diolah, Juni 2023

Hasil Uji T Berdasarkan table gambar diatas menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variable independen secara parsial (individual) terhadap variable dependen adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Gambar 4.8 diatas, nilai thitung untuk Motivasi Kerja sebesar 4.048. Sedangkan nilai t tabel sebesar 1.97612. Maka dapat disimpulkan thitung $4.048 >$ dari ttabel 1.97612 dengan nilai signifikan $0,002 <$ dari 0,05. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil yang telah didapatkan yaitu H1 diterima dalam penelitian ini.
2. Pengaruh Variabel Knowledge Sharing (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Gambar 4.8 diatas, menunjukkan nilai thitung Motivasi Kerja sebesar 5.907 sedangkan nilai ttabel 1.97612. Maka dapat disimpulkan thitung $5.907 >$ dari ttabel 1.97612 dan nilai signifikan 0.021 lebih kecil dari 0.05 Sehingga hipotesis yang berbunyi berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil yang telah didapatkan yaitu H2 diterima.

2) Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	426.828	2	213.414	6.551	.003 ^b
	Residual	1531.192	28	32.579		
	Total	1958.020	30			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Knowledge Sharing						

Sumber : Output SPSS 25 Data diolah, Juni 2023

Untuk mencari nilai f tabel menggunakan rumus $df = (n-k-1)$ dengan tingkat signifikansi 0,05 maka $(150-2-1 = 147)$. Didapat angka f tabel sebesar 1.173. Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diperoleh keputusan bahwa $F_{hitung} > 1.173$. Sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu 0,003 yang dimana lebih kecil dari 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Motivasi Kerja dan Berbagi Pengetahuan secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Berbagi Pengetahuan berperan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan secara bersama-sama dalam model regresi ini.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Hasil yang telah didapatkan menunjukkan nilai thitung untuk Motivasi Kerja sebesar 4.048. Sedangkan nilai t tabel sebesar 4.048. Maka dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1.97612 dengan nilai signifikan 0,002 < dari 0,05. Sehingga hipotesis yang berbunyi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil yang telah didapatkan yaitu H1 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad, 2019) menemukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Majene. (Irwan, Adam. L, Sofyan, Ahmad. L, 2019) Menemukan bahwa Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara dan Partisipasi Masyarakat sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pembangunan Di Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang.

Hubungan Berbagi Pengetahuan dengan Kinerja Karyawan

Hasil yang telah didapatkan menunjukkan nilai thitung berbagi pengetahuan sebesar 5.907 sedangkan nilai t tabel 1.97612. Maka dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1.97612 dan nilai signifikan 0.021 lebih kecil dari 0.05 Sehingga hipotesis yang berbunyi Berbagi Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil yang telah didapatkan yaitu H2 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Elsa, N & Herry, 2020) menemukan bahwa Pengaruh Berbagi Pengetahuan, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pangansari Utama Food Industry Jakarta Timur.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan Pengaruh Motivasi Kerja dan Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Hutama Karya. Pada bagian ini akan disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan yang dianggap bermanfaat. Berdasarkan uraian dan

penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1). Motivasi Kerja (X1), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Utama Karya. (2). Berbagi Pengetahuan (X2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Utama Karya.

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan, maka saran yang perlu disampaikan yakni : (1). Berdasarkan kondisi yang terjadi dilapangan, penelitian ini menghasilkan rekomendasi untuk Kantor PT Utama Karya dengan melakukan perbaikan pekerjaan dimasa depan yang berkaitan dengan Motivasi Kerja, Berbagi Pengetahuan, dan Kinerja Karyawan. Dan melakukan perbaikan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku serta menginovasi agar terciptanya kinerja pegawai yang lebih efektif membantu dalam memenuhi target yang diinginkan instansi. (2). Peningkatan motivasi kerja karyawan hendaknya pimpinan dapat bersikap adil dan bijaksana, agar tidak ada kecemburuan sosial. (3). Perusahaan dapat memahami faktor-faktor yang mempengaruhi Berbagi Pengetahuan dan merancang program berbagi pengetahuan yang efektif untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

REFERENSI

- Aditya, A. 2010. *Visi dan Misi Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Andika, A. 2018. Meningkatkan Knowledge Sharing di Organisasi : Studi Literatur Terhadap Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Knowledge Sharing. *Jurnal PASTI*, Vol. 9, No. 3, h. 230-237.
- Andra, R. S. 2018. Pengaruh Knowledge Sharing terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 61, No. 2, h. 30-37.
- Anoraga. 2009. Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Manajemen*, Vol 17, No. 2, h. 186 – 195.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Aulia dan Syarifuddin. 2017. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkom Corporate University Center. *Jurnal Manajemen*. Vol. 4, No. 3, h. 1-9.
- Azwar. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Bogin, Z. 2011. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Alfabeta.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. 2006. *Business research methods (9th ed.)*. *Jurnal Manajemen*. Vol. 6, No. 3, h. 1-9.
- Damayanthi, E. L. 2015. Hubungan antara Stress Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. *Persona. Jurnal Psikologi Indonesia*. Vol 4, No. 1, h. 44- 50.
- Davenport, T.H., and Prusak, L. 1998. *Working Knowledge*, Harvard Business School Press.
- Erwina dan Mira. 2019. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Journal of Management and Accounting*. Vol. 2, No. 2, h. 75-81.

- Furnham, A., Eracleous, A., & Premuzic, T. C. 2009. Personality, motivation and job satisfaction: Hertzberg meets the Big Five. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 24, No. 8, h. 765-779.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gondokusumo, S dan Sutanto, M. E. 2015. Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol. 17, No. 2, h. 186 – 195.
- Hamali, A. Y. 2016. Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hayati, R. N. 2017. Analisis Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri). Salatiga: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: Rajawali.
- Laily. 2022. Pengaruh Knowledge Sharing Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen* . Vol. 1, No. 2, h. 1-20.
- Malhotra, N. K. 2003. *Marketing research: An applied orientation* (4th ed.). Pearson Education.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung:Refika Aditama..
- Memah, L., R.J., Pio, dan S.G., Kaparang. 2013. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 1, No. 4, h. 1-9.
- Muizu, W.O.Z., A., Titisari, dan E.T., Sule. Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*. Vol. 1, No. 3, h. 397-406.
- Raskov. 2007. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Vol. 1, No. 2. h. 1-20.
- Respol YPF. 2007, “Knowledge Management at Respol YPF”, Telkom Benchmark. Rivai. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkom Corporate University Center. *Jurnal Manajemen*. Vol. 4. No. 3. h. 1-9.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2018. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ke-7. Jakarta: Salemba Empat.

- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sholihah, E. M., & Haksama, S. 2014. Pengaruh Leadership terhadap Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia* , Vol. 2, No. 4, h. 272-280.
- Silalahi. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PLN. Vol. 4. No. 3. h. 1-9.
- Singgih. 2012. Metode Penelitian Sosial dan Pembangunan. Jakarta. Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). Metode Penelitian Sosial dan Pembangunan. Kencana. Tania, Y. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. *Journal of Management Consulting*. Vol. 5, No. 1. h. 1-8.
- Thamrin, Abdullah. 2012. Manajemen Pemasaran. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Tobing, Paul L. 2007. Knowledge Management: Konsep, Arsitektur dan Implementasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Umar. 2007. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif. Jakarta: Alfabeta.
- Wahyuni dan Kristiyanto. 2020. Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Departemen melalui Inovasi Jasa/Pelayanan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, No. 4, h. 1-8.
- Zainal, et. al. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta;. Rajawali Pe