

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.GUNUNG AMAL SOLUTION INTERNASIONAL

THE EFFECT OF KNOWLEDGE SHARING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. GUNUNG AMAL SOLUTION INTERNASIONAL

Jordee Maretski Chaerry¹, Anita Silvianita²

^{1,2}Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹jordeemaretski@student.telkomuniversity.ac.id ²anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Seiring dengan perkembangan bisnis, maka sebuah perusahaan dituntut untuk saling berkompetisi satu dengan yang lainnya, dan setiap perusahaan perlu memastikan bahwa keunggulan kompetitif yang mereka dapatkan bisa bertahan lama. Pada tahun 2018 mengalami penurunan menjadi sebesar 72.85%, sedangkan pada tahun 2019 dengan target 78% pun tidak terlampaui, meskipun kinerja mengalami kenaikan dari tahun 2018 sampai 2019 menjadi sebesar 77.55%, akan tetapi tidak bisa melampaui target kinerja yang telah ditentukan oleh PT. Gunung Amal Solution, hal ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan PT. Gunung Amal Solution Internasional belum terlalu maksimal.

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah jenis penelitian deskriptif dan verifikatif, karena adanya variabel-variabel yang akan diteliti hubungannya dengan bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang dapat memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kegiatan *Knowledge Sharing* di PT Gunung Amal Solution sudah cukup baik dan kinerja karyawan pun sudah cukup baik. Hasil pengolahan data menunjukkan *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan hubungan antara kedua variabel tersebut sangat kuat dan memiliki pengaruh sebesar 65.5% yang sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: *Knowledge Sharing, Knowledge Donating, Knowledge Collecting, Kinerja Karyawan*

Abstract

Along with business development, a company is required to compete with one another, and each company needs to ensure that the competitive advantage they get can last a long time. In 2018 it decreased to 72.85%, while in 2019 the target of 78% was not exceeded, even though the performance had increased from 2018 to 2019 to 77.55%, but it could not exceed the performance target set by PT. Gunung Amal Solution, this explains that the performance of the employees of PT. Mount Amal Solution International has not been maximal yet.

The research method used by the author is descriptive and verification research, because there are variables to be examined in order to determine the effect or significant relationship between the variables studied so as to produce conclusions that can clarify the description of the object under study.

Based on the results of the study, the *Knowledge Sharing* activity at PT Gunung Amal Solution is good enough and the employee's performance is quite good. The results of data processing show that *Knowledge Sharing* has a significant effect on Employee Performance, with the relationship between the two variables is very strong and has an effect of 65.5%. the rest is influenced by other factors

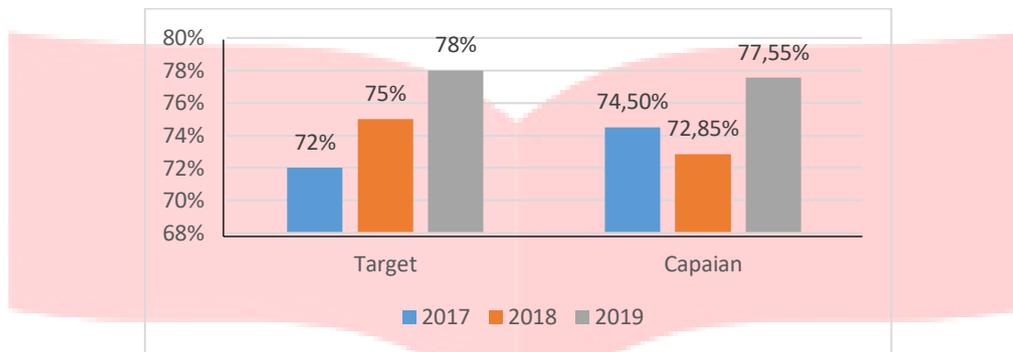
Keywords: *Knowledge Sharing, Knowledge Donating, Knowledge Collecting, Employee Performance*

1. Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan bisnis, maka sebuah perusahaan dituntut untuk saling berkompetisi satu dengan yang lainnya, dan setiap perusahaan perlu memastikan bahwa keunggulan kompetitif yang mereka dapatkan bisa bertahan lama. Faktor yang mempengaruhi keberhasilan dari suatu persaingan bisnis adalah faktor sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia dalam organisasi merupakan penentu keberhasilan dari organisasi tersebut untuk menghadapi perubahan itu sendiri [1]. Oleh karena itu perusahaan harus mengelola kinerja karyawan dengan baik agar menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas.

Kinerja merupakan hasil atau pencapaian dari tanggung jawab seseorang dengan standard yang telah ditentukan, baik kualitas maupun kuantitas dalam organisasi [2]. Untuk mengetahui kinerja karyawan dalam suatu perusahaan maka perlu dilakukan penilaian kinerja (*performance appraisals*). Penilaian kinerja adalah proses dimana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu. Manajemen Kinerja yang dilakukan berupa memotivasi

karyawan, membantu karyawan dalam mengeksplorasi pengetahuan dan keterampilan, serta memaksimalkan sistem komunikasi dua arah antara pemimpin dan karyawan dapat menghasilkan pengelolaan pekerjaan yang baik dan karyawan yang baik pula [3]. Adapun data penilaian kinerja karyawan PT Gunung Amal Solution Internasional adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1

Penilaian Kinerja Karyawan PT Gunung Amal Solution Internasional Bandung periode 2017 – 2019
 Sumber: Data Kinerja PT. Gunung Amal Solution Internasional Bandung (2020)

Pada Gambar 1.1 menjelaskan terkait kinerja karyawan di PT. Gunung Amal Solution Internasional dari tahun 2017 sampai tahun 2019 mengalami fluktuasi, pada tahun 2017 dengan target 70% berhasil terlampaui ingin penilaian kinerja sebesar 74.85%, pada tahun 2018 dengan target 75% tidak berhasil terlampaui dan juga dibandingkan dengan tahun 2017, tahun 2018 mengalami penurunan menjadi sebesar 72.85%, sedangkan pada tahun 2019 dengan target 78% pun tidak terlampaui, meskipun kinerja mengalami kenaikan dari tahun 2018 sampai 2019 menjadi sebesar 77.55%, akan tetapi tidak bisa melampaui target kinerja yang telah ditentukan oleh PT. Gunung Amal Solution, hal ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan PT. Gunung Amal Solution Internasional belum terlalu maksimal.

Kinerja organisasi banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya sebagai yaitu Pengetahuan, Kepribadian, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja [4]. Penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa *Knowledge Sharing* secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [5]. *Knowledge Sharing* secara langsung memiliki relasi dengan keunggulan kompetitif organisasi karena pengetahuan yang tidak dibagikan maka akan memperlambat perbaikan-perbaikan dalam organisasi [6]. Maka dari itu didalam organisasi sebaiknya karyawan memberikan pengetahuan sesama rekan kerja untuk mencapai target organisasi atau perusahaan itu sendiri.

PT Gunung Amal Sotution Internasional merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan aktivitas *Knowledge Sharing* kepada para karyawannya. Menurut data yang diperoleh dari PT Gunung Amal Solution Internasional kegiatan *Knowledge Sharing* karyawan yang rutin dilaksanakan yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
 Kegiatan *Knowledge Sharing* PT Gunung Amal Solution Internasional

Jenis Kegiatan	Waktu Pelaksanaan
Manajemen Review	Setiap 1 minggu sekali
Sharing Session	Sebulan Sekali (Sesuai Kebutuhan)

Sumber: Direktur PT Gunung Amal Solution Internasional

Dari Tabel 1.1 di atas disebutkan kegiatan *Knowledge Sharing* pada perusahaan antara lain yaitu manajemen review dan *sharing session*, dari data tersebut bahwa kegiatan yang selalu rutin dilaksanakan yaitu manajemen review namun untuk kegiatan *sharing session* dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan saja jadi tidak menentu.

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dipaparkan peneliti diatas, malalui laporan pencapaian kinerja, peneliti menyimpulkan bahwa telah terjadi fluktuatif dalam kinerja di PT. Gunung Amal Solution Internasional, hal itu jika melihat pada factor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut karyawan PT. Gunung Amal Solution Internasional dan jurnal yang telah dipaparkan diatas disebabkan oleh kurangnya dalam berbagi pengetahuan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pelaksanaan *Knowledge Sharing* di PT Gunung Amal Solution Internasional?
- b. Bagaimana kinerja karyawan di PT Gunung Amal Solution Internasional?
- c. Seberapa besar pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT Gunung Amal Solution Internasional?
- d. Seberapa besar pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan secara simultan di PT Gunung Amal Solution Internasional?

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan [7].

2.2. Knowledge Management

Knowledge management ialah proses pengolahan asset intelektual demi tujuan organisasi, proses pengolahan asset intelektual disini ialah siklus kegiatan yang digunakan oleh organisasi untuk mengidentifikasi, menciptakan, membagikan, menstrukturkan, menggunakan, dan mengaudit pengetahuan sebagai asset intelektual organisasi. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan dalam *knowledge management* ini dijadikan fokus yang dibahas oleh Tung sebagai pengertian dari *knowledge management* [8].

2.3. Knowledge Sharing

Knowledge Sharing merupakan proses untuk membagikan, menyebarkan, dan saling bertukar informasi dan juga pengetahuan antar individu ke individu lain, individu ke komunitas, dan antar komunitas ke komunitas lainnya untuk implementasi yang lebih baik dan menciptakan pengetahuan baru [8]. Hal ini dilakukan dengan interaksi sosial dan proses komunikasi antara yang memberi pengetahuan dan yang menerima pengetahuan. *Knowledge Sharing* adalah perilaku menyebarkan pengetahuan dari satu individu kepada individu yang lain dalam satu organisasi [6].

2.4. Kinerja

Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh suatu organisasi selama satu periode waktu, baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* [9]. Kinerja dibagi menjadi dua bagian yaitu kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan ialah pencapaian persorangan dalam organisasi sedangkan kinerja organisasi ialah pencapaian totalitas yang dicapai oleh suatu organisasi, ke dua kinerja ini memiliki keterkaitan yang erat yaitu untuk tercapainya tujuan organisasi [4].

2.5. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran
Sumber: Hasil Olahan Penulis (2020)

2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian berbentuk kalimat pernyataan yang dirumuskan dari kerangka pemikiran yang didasarkan pada teori-teori. Berdasar kan teori-teori yang telah disebutkan oleh para ahli sebelumnya, peneliti tertarik untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara *Knowledge Sharing* dengan kinerja karyawan di PT Gunung Amal Solution Internasional. Oleh karena itu hipotesis yang dapat dirumuskan untuk penelitian ini adalah:

H1: *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Gunung Amal Solution Internasional.

3. Metode Penelitian

Berdasarkan metode yang digunakan jenis penelitian ini termasuk kedalam metode penelitian kuantitatif. Jenis metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka - angka dan analisis menggunakan statistik. Dengan demikian metode kuantitatif dapat digunakan untuk meneliti sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan keseluruhan populasi yaitu seluruh karyawan tetap PT.Gunung Amal Solution dengan jumlah 50 orang.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Karakteristik Responden

Data responden yang berhasil dikumpulkan oleh peneliti yang bersumber dari kuisioner dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 responden Karyawan PT. Gunung Amal Solution International. Adapun data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan, sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

Kriteria Sampel		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	35	70%
	Perempuan	15	30%
Total		50	100%
Usia	20-25	10	20%
	25-30	25	50%
	30-35	10	20%
	>35	5	10%
Total		50	100%
Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	10	20%
	DIPLOMA	10	20%
	S1	22	44%
	S2	6	6%
Total		50	100%

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2020)

4.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas *Knowledge Sharing*

Tabel 4.2
Uji Validitas *Knowledge Sharing*

Kode Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
KS1	0.455	0.235	Valid
KS2	0.663	0.235	Valid
KS3	0.614	0.235	Valid
KS4	0.386	0.235	Valid
KS5	0.656	0.235	Valid
KS6	0.516	0.235	Valid
KS7	0.612	0.235	Valid
KS8	0.832	0.235	Valid
KS9	0.525	0.235	Valid
KS10	0.673	0.235	Valid
KS11	0.513	0.235	Valid
KS12	0.552	0.235	Valid

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2020)

Variabel *Knowledge Sharing* (X) di dapatkan r hitung lebih besar dari 0.235 dan dapat dikategorikan sebagai item valid dan layak di uji sedangkan item yang memiliki korelasi dibawah 0.235 dikategorikan sebagai item tidak valid dan kemudian di eliminasi dari proses analisis selanjutnya. Hasil di atas menunjukkan semua item valid karena di atas 0.235.

b. Hasil Uji Validitas Kinerja

Tabel 4.3
Uji Validitas Kinerja

Kode Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
K1	0.436	0.235	Valid
K2	0.307	0.235	Valid
K3	0.312	0.235	Valid
K4	0.361	0.235	Valid
K5	0.510	0.235	Valid
K6	0.311	0.235	Valid
K7	0.422	0.235	Valid
K8	0.697	0.235	Valid
K9	0.472	0.235	Valid

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2020)

Variabel Kinerja (Y) di dapatkan r hitung lebih besar dari 0.235 dan dapat dikategorikan sebagai item valid dan layak di uji sedangkan item yang memiliki korelasi dibawah 0.235 dikategorikan sebagai item tidak valid dan kemudian di eliminasi dari proses analisis selanjutnya. Hasil di atas menunjukkan semua item valid karena di atas 0.235.

c. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas

Variabel	Koefesien Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Knowledge Sharing</i> (X)	0.883	0.6	Reliabel
Kinerja (Y)	0.747	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2020)

Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tersebut Reliabel karena lebih besar dari 0.60. Untuk lebih lengkapnya lihat keluaran (*Output*) SPSS di bagian lampiran. Yang artinya bahwa penelitian ini bisa berlanjut untuk menguji yang lainnya.

4.3. Hasil Analisis Koefesien Korelasi dan Deteminasi (R^2)

a. Hasil Analisis Koefesien Korelasi

Tabel 4.4
Analisis Koefesien Korelasi

Correlations			
		KNOWLEDGE SHARING	KINERJA
KNOWLEDGE SHARING	Pearson Correlation	1	.809**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
KINERJA	Pearson Correlation	.809**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2020)

Pada Tabel diatas, hasil perhitungan tersebut maka dapat diinterpretasikan, dapat dilihat koefisien korelasi dengan signifikan $0.000 < 0.05$, dan memperoleh nilai person correlation sebesar 0.809 yang tergolong kategori Sangat Kuat, artinya bahwa *Knowledge Sharing* memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

b. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.5
Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.655	.648	.31307

a. Predictors: (Constant), *KNOWLEDGE SHARING*
b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2020)

Knowledge Sharing (X) memberikan pengaruh sebesar 65.5% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 34.5%. Adalah variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Penghargaan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja.

4.4. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji-F

Tabel 4.6
Hasil Uji-F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.920	1	8.920	91.013	.000 ^b
	Residual	4.705	48	.098		
	Total	13.625	49			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), *KNOWLEDGE SHARING*

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2020)

Variabel *Knowledge Sharing* (X) terhadap Kinerja (Y) sebesar **91.013** dan nilai *p-value* (*Sig.*) sebesar **0.000**. Dikarenakan nilai f_{hitung} lebih besar dari nilai f_{tabel} (**91.013 > 4.05**) dan nilai signifikansi **0,000 < 0,05** maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

b. Hasil Uji-T

Tabel 4.7
Hasil Uji-T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.971	.236		4.109	.000
	<i>KNOWLEDGE SHARING</i>	.699	.073	.809	9.540	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2020)

Berdasarkan hasil pengujian ntuk variabel *Knowledge Sharing* (X) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar **9.540**. Karena t hitung $>$ t tabel (**1.677**) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan tingkat signifikan **0.000 < 0,05**, yang artinya *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.5. Pembahasan

a. Knowledge Sharing

Berdasarkan tanggapan 50 responden mengenai *Knowledge Sharing* yang diterapkan PT. Gunung Amal Solution International menghasilkan angka persentase 55.60% yang artinya Cukup Baik dikarenakan PT. Gunung Amal Solution International selalu mengadakan pertemuan antar karyawan untuk saling berbagi ide dan gagasan, hal ini yang akan membuat karyawan akan semakin luas dalam mencari dan mendapatkan pengetahuan baru.

Untuk sub-variabel *Knowledge Donating* memperoleh angka persentase sebesar 55.06% yang artinya Cukup Baik. Hal ini dikarenakan PT. Gunung Amal Solution International selalu menyelenggarakan pertemuan tatap muka untuk saling bertukar ide dan gagasan antar rekan kerja dengan rekan kerja lainnya. Untuk *Knowledge Sharing* yang diterapkan PT. Gunung Amal Solution International menghasilkan angka persentase 55.60% yang artinya Cukup Baik, hal ini dikarenakan PT. Gunung Amal Solution International selalu mengadakan pertemuan

antar karyawan untuk saling berbagi ide dan gagasan, hal ini yang akan membuat karyawan akan semakin luas dalam mencari dan mendapatkan pengetahuan baru.

b. Kinerja

Berdasarkan tanggapan 50 responden mengenai Kinerja menjelaskan bahwa memperoleh angka persentase sebesar 57.96% yang artinya Cukup Baik. Hal ini dikarenakan karyawan merasa telah mengerjakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan prosedur perusahaan dan juga para karyawan pun selalu mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh PT. Gunung Amal Solution International.

Berdasarkan pengamatan peneliti mengenai Kinerja Karyawan PT. Gunung Amal Solution International menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kinerja yang cukup baik

c. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian melalui pengolahan data melalui hasil Uji-T dan Uji-F menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Amal Solution International, yang artinya jika *Knowledge Sharing* mengalami peningkatan maka akan sebanding lurus dengan peningkatan yang terjadi pada kinerja karyawan PT. Gunung Amal Solution International.

Sementara itu hasil pengujian koefisien korelasi menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan tergolong kategori **Sangat Kuat**, artinya bahwa *Knowledge Sharing* memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian analisis koefisien determinasi menjelaskan bahwa *Knowledge Sharing* (X) memberikan pengaruh sebesar 65.5% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 34.5%. Adalah variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian yaitu Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Penghargaan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja

5. Kesimpulan

Pada bagian akhir skripsi ini, penulis akan memaparkan beberapa kesimpulan, yang bertujuan memaparkan secara ringkas hasil temuan penelitian sebagai berikut:

- a. *Knowledge Sharing* yang diterapkan PT. Gunung Amal Solution International berada pada kategori Cukup Baik.
- b. Kinerja yang diterapkan PT. Gunung Amal Solution International berada pada kategori Cukup Baik.
- c. Secara parsial *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Amal Solution.
- d. Secara parsial *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Amal Solution.

Referensi

- [1] Lolowang, M. G., Adolfini, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Jurnal EMBA, (4)2, 178.
- [2] Saputro, Novian Setyaji dan Yuniadi Manyowa. (2018). Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Individual Innovation Capability* Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Opa Kitchen And Lounge). Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 55 No.3.
- [3] Wibowo. (2015). Manajemen Kinerja, Jakarta: Rajawali Pers.
- [4] Nawawi, Hadari. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- [5] Arina Idzna dan MardillahKusdi Rahardjo. (2017). Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kompetensi Individuan Kinerja Karyawan(Studi pada KaryawanNon-Medis RSLavalette Malang. Jurnal Administrasi Bisnis VOL 46, NO 2.
- [6] Raharso, Sri dan Sri Surjani Tjahjawati. (2016). Perilaku Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) Karyawan Minimarket. Jurnal Polban Vol 6 No 2: SIGMA-Mu.
- [7] Desseler, Gary. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke Empat Belas). Jakarta: Selemba Empat.
- [8] You Tung.Khoe. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini. Yogyakarta: Andi Offset
- [9] Irham, Fahmi. (2016). Manajemen Kinerja, Bandung: Alfabeta