

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING*, KOMPETENSI DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ANGKASA PURA II BANDARA SULTAN ISKANDAR MUDA BLANG BINTANG KABUPATEN ACEH BESAR

Tawakkal¹, M. Bakri², Ilyas³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

¹haikaltw95@gmail.com

²m.bakri@serambimekkah.ac.id

³ilyas@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing*, kompetensi dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar. Populasi penelitian ini seluruh karyawan PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar yang berjumlah 165 orang responden, dan teknik penarikan sampel menggunakan metode *slovin* sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 orang. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan *knowledge sharing*, kompetensi dan manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($37,166 > 3,148$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan secara parsial *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,425 > 1,999$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Selanjutnya secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,121 > 1,999$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,038, serta secara parsial manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,329 > 1,999$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,023. Hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,682 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 68,2%. Artinya *knowledge sharing* (X_1) kompetensi (X_2) dan manajemen pengetahuan (X_3) mempunyai hubungan yang erat dan kuat dengan kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,465. Hal ini berarti bahwa 46,5% variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh 3 (tiga) variabel independen yaitu *knowledge sharing*, kompetensi dan manajemen pengetahuan, sedangkan sisanya 53,5% artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lainnya di luar penelitian ini.

Kata Kunci: *Knowledge Sharing*, Kompetensi, Manajemen Pengetahuan dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar merupakan salah satu faktor utama untuk pengembangan organisasi tersebut menjadi lebih baik terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas pokok Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar, sehingga upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia tersebut merupakan strategi utama dalam mencapai

persaingan yang semakin ketat di era globalisasi ini. Mengingat organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus guna mencapai tujuan Bersama (Bakri & Maisarah, 2017).

Peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas dimaksudkan agar suatu organisasi mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang antara karyawan dan pimpinan/atasan dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain dengan memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pimpinan kepada bawahannya. Lebih lanjut kinerja karyawan pada Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan *knowledge sharing* yang dimiliki. Setiap karyawan diharapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung atau terpaku pada sistem yang ada. Sehingga dapat dikatakan setiap karyawan organisasi mempunyai peran di dalam meningkatkan kemajuan organisasinya. Setiap karyawan Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar harus memfokuskan diri pada peningkatan pengetahuan individu yang didapat dari pengalaman keseharian, pengetahuan yang bisa ditransformasikan antar individu sehingga lebih mudah di deskripsikan ke dalam dokumen, praktik, pelatihan dan lain-lain dimana penulis mengategorikan dalam bentuk prosedur kerja dan teknologi, keterampilan para karyawan serta penciptaan sikap yang baik diantara para anggotanya sehingga mereka bekerja dengan kinerja yang tinggi, berkualitas, serta dengan kuantitas kerja yang besar (Fitriana *et al.*, 2022).

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar adalah adanya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan dan ketrampilan (Heri & Andayani 2021). Permasalahan yang dihadapi oleh karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar berkenaan dengan kompetensi adalah masih banyak karyawan yang belum memiliki kompetensi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sehingga pencapaian kinerja yang diharapkan tidak tercapai sesuai dengan harapan (Aufar, 2016). Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi, juga diperlukan adanya manajemen pengetahuan, menurut Yousefi (2015) merupakan pendekatan sistematis yang digunakan untuk mengelola aset intelektual dan informasi lainnya sehingga memberikan keunggulan bersaing pada organisasi. Di dukung oleh pernyataan Karl-Erick Sveiby (Yusqi, 2016) bahwa *knowledge management* adalah seni penciptaan nilai dari *intangible assets*. Pada intinya, bahwa penerapan *knowledge management* untuk menjadi solusi bagi masalah perusahaan dengan menyatukan orang, proses dan teknologi dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan visi. Manajemen pengetahuan yang dimiliki karyawan sangat berguna dalam meningkatkan kompetensi karyawan terutama karena setiap karyawan di tuntut memiliki manajemen pengetahuan yang memadai dalam rangka memimpin anggotanya atau unit kerjanya. Sehingga manajemen pengetahuan sangat mutlak diperlukan oleh setiap karyawan (Aufar, 2016).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *slovin* terhadap Karyawan pada Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin dengan nilai

persentase toleransi yang ditetapkan sebesar 10% (Umar, 2018) sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 orang responden. Objek dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yaitu *knowledge sharing* (X_1), kompetensi (X_2) dan manajemen pengetahuan (X_3) serta variabel dependennya yaitu kinerja (Y). Metode analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*), dan uji korelasi serta uji determinasi dengan program *Statistical package for Social Science* (SPSS).

Penelitian ini menggunakan peralatan analisis data yaitu analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen Variabel). Adapun rumus analisis regresi linier berganda menurut Umar (2018) adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y	=	Kinerja Karyawan
α	=	Konsanta
β_1 - β_2 - β_3	=	Parameter (koefisien regresi)
X_1	=	<i>Knowledge Sharing</i>
X_2	=	Kompetensi
X_3	=	Manajemen Pengetahuan
e	=	Tingkat kesalahan (<i>error</i>)

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Untuk melihat pengaruh yaitu *knowledge sharing*, kompetensi dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar, dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.607	3.117		.516	.608		
	Knowledge Sharing	.285	.083	.448	3.425	.001	.538	1.859
	Kompetensi	.172	.081	.211	2.121	.038	.928	1.077
	Manajemen	.334	.143	.298	2.329	.023	.564	1.774
	Pengetahuan							

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, yang menjelaskan pengaruh *knowledge sharing*, kompetensi dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar, maka dapat diperlihatkan pada hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,607 + 0,285 X_1 + 0,172 X_2 + 0,334 X_3 + \varepsilon$$

Pengujian simultan pada variabel *knowledge sharing*, kompetensi dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar, dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji-F ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.966	2	67.983	37.166	.000 ^b
	Residual	107.921	59	1.829		
	Total	243.887	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Knowledge sharing

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi dan determinasi pengaruh *knowledge sharing*, kompetensi dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar, dapat dijelaskan Pada Tabel 3.

Tabel 3. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.465	.437	1.212

a. Predictors: (Constant), Manajemen Pengetahuan, Kompetensi, Knowledge Sharing

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil regresi di atas, maka hasil pengujian hipotesis secara simultan dan parsial adalah sebagai berikut:

Uji Secara Simultan

H_1 : Hasil pengujian secara simultan diperoleh F_{hitung} sebesar 37,166 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,148. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (37,166) lebih besar dari F_{tabel} (3,148). Keputusannya adalah menerima H_{a1} dan menolak H_{o1} , artinya *knowledge sharing*, kompetensi dan manajemen pengetahuan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar.

Uji Secara Parsial

Berdasarkan hasil pengujian uji t pada variabel *knowledge sharing*, kompetensi dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar, dapat dijelaskan sebagai berikut:

H_2 : *knowledge sharing* (X_1), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,425, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,999, pada taraf signifikansi sebesar 0,001. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *knowledge sharing* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh *knowledge sharing* (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar pada penelitian ini juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan (H_{a2} diterima).

H_3 : kompetensi (X_2), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,121 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,999, pada taraf signifikansi sebesar 0,038. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel kompetensi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar berpengaruh signifikan (H_{a3} diterima).

H_4 : manajemen pengetahuan (X_3), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,329, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,999, pada taraf signifikansi sebesar 0,023. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel manajemen pengetahuan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh manajemen pengetahuan (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar pada penelitian ini juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan (H_{a4} diterima).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil regresi linier berganda bahwa besarnya hasil koefisien regresi, korelasi dan determinasi untuk variabel *knowledge sharing*, kompetensi dan manajemen pengetahuan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar. Nilai konstanta (α) sebesar 1,607 artinya jika *knowledge sharing*, kompetensi dan manajemen pengetahuan dianggap konstan, maka besarnya kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II

Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar adalah sebesar 1,607 pada satuan skala likert.

Hasil koefisien *knowledge sharing* (X_1) sebesar 0,285, artinya bahwa setiap 1% perubahan dalam variabel *knowledge sharing*, maka secara relatif akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar sebesar 28,5%, maka semakin tinggi *knowledge sharing* maka akan semakin mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar. Sedangkan hasil koefisien regresi kompetensi (X_2) sebesar 0,172, artinya bahwa setiap 1% perubahan dalam variabel kompetensi, maka secara relatif akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar sebesar 17,2%, dengan demikian semakin tinggi kompetensi maka akan semakin mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar. Selanjutnya koefisien regresi manajemen pengetahuan (X_3) sebesar 0,334, artinya bahwa setiap 1% perubahan dalam variabel kompetensi, maka secara relatif akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar sebesar 33,4%, dengan demikian semakin tinggi manajemen pengetahuan maka akan semakin mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar

Hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,682 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 68,2%, artinya kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar mempunyai hubungan yang erat dan positif dengan *knowledge sharing*, kompetensi dan manajemen pengetahuan. Sedangkan hasil korelasi determinasi (R^2) sebesar 0,465, artinya *knowledge sharing*, kompetensi dan manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar sebesar 46,5%, dan sisanya sebesar 53,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari pada penelitian ini misalnya produktivitas kerja, gaji, pendidikan, pengalaman kerja dan lain-lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh. Novita et al., (2020) dengan judul Pengaruh *Knowledge Sharing*, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. hasil penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa terdapat pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya et al., (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kedaung Medan Industrial. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nurpratama (2015) dengan judul penelitian Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur. Hasil penelitian membuktikan bahwa *knowledge management* berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian yang telah dikemukakan maka beberapa kesimpulan yang dapat diambil yaitu *knowledge sharing*, kompetensi dan manajemen pengetahuan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu nilai F_{hitung} (37,166) lebih besar dari F_{tabel} (3,148) dan nilai signifikansi sebesar 0,000. *Knowledge sharing* secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu nilai t_{hitung} (3,425) lebih besar dari t_{tabel} (1,999) dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Serta Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu nilai t_{hitung} (2,121) lebih besar dari t_{tabel} (1,999) dan nilai signifikansi sebesar 0,038. Selanjutnya Manajemen pengetahuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu nilai t_{hitung} (2,329) lebih besar dari t_{tabel} (1,999) dan nilai signifikansi sebesar 0,023.

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan bahwa hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 68,2%, artinya *knowledge sharing*, kompetensi dan manajemen pengetahuan pada Kantor PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar mempunyai hubungan yang erat dan positif dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,465, artinya sebesar 46,5% perubahan dalam variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan dalam *knowledge sharing*, kompetensi dan manajemen pengetahuan. Sisanya yaitu sebesar 53,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari pada penelitian ini, misalnya misalnya produktivitas kerja, gaji, pendidikan, pengalaman kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1). <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>.
- Aufar, Erda (2016) Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kompetensi Manajerial Para Pengusaha Industri Kecil Di Kabupaten Cirebon. *Jurnal Manajerial*, Vol. 15 No. 1 Juni 2016, Hal-58.
- Bakri, M., & Maisarah, M. (2017). Dampak Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Bina Marga Provinsi Aceh. *Jurnal Serambi Akademika*, 5(2), 89-98.
- Fitriliana, F., Mauliza, P., Hanum, F., & Juwita, J. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 477-483.
- Groff & Jones (2014) Leading Knowledge Management and Learning, *American Society for Training & Development*, Alexandria, VA, pp 3-19.
- Heri, H., & Andayani, F. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Neo Politea*, 1(2). <https://doi.org/10.53675/neopolitea.v1i2.105>.
- Lumbantobing, Paul (2017) Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas Bandung: Knowledge Management Society Indonesia. *Jurnal Administrasi Bistus (JAB)*. Vol 46 No.2 Mei 2017.
- Long, Choi Sang, Nurul Izyan Ghazali, Amran Rasli, Low Hock Heng (2015) The Relationship between Knowledge Sharing Culture and Innovation Capability: A Proposed Model. *Journal of Basic and Applied*. ISSN 2090-4304.
- Nurpratama, Muhammad Rifky (2015) Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Distribusi Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Universitas Airlangga*, Surabaya.

- Novita, R., Prayekti, P., & Herwati, J. (2020) Pengaruh Knowledge Sharing, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 14(2). <https://doi.org/10.21460/jrmb.2019.142.341>.
- Pakiding, G. N. (2020) Analisis Pengaruh Strategi Knowledge Management terhadap Efisiensi Kerja Karyawan. *JATISI (Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi)*, 7(2). <https://doi.org/10.35957/jatisi.v7i2.396>.
- Parlinda dan Mahyuddin (2016) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta, *Jurnal Ilmiah*. Universitas Muhammadiyah Surabaya, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 3 No. 14.
- Pinasti, P., & Nurdin, H. (2022) Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Bima. *Motivasi*, 7(2). <https://doi.org/10.32502/mti.v7i2.4750>.
- Rahardjo, Sri (2015) *The Effect of Competence Leadership And Work Environment Towards Motivation And its Impact On The Performance of Teacher of Elementary School in Surakarta City*, Central Java, Indonesia.
- Robbins, S.P. (2015) *Organizational Behavior*, (9th ed). Prentice- Hall. New Jersey.
- Trivellas, P. Akrivouli, Z., Tsifora, E, Tsoutsas, P. (2015) The Impact of Knowledge Sharing Culture on job Satisfaction in Accounting Firm with Mediating Effect of general Competencies. *E-journal Procedia Economic and Finance Elsevier*. 19: 238-247.
- Umar, Husein (2018) *Metode Penelitian Ilmiah*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Wibowo (2016) *Manajemen Kinerja*, Ed. Revisi. Rajawali Pers, Jakarta.
- Wijaya, C., Nazmi, H., Susanto, E., & Rikky. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kedaung Medan Industrial. *Jurnal Manajemen*, 6(2).
- Yousefi, Roya (2015) *The Effect of Knowledge Management on Organizational Learning and Performance of Education Department of Abhar County*.
- Yusqi, Mahfud (2016) Pengaruh Knowledge Manajement, Skill, Dan Attitude Terhadap Employee Performance (Studi Kasus Pada DPPKAD Kabupaten Banjarnegara). *Jurnal ilmu administrasi bisnis UNDIP*. Volume 12 No. 1..