Volume 11 Issue 3, Oktober 2023: Copyright @ jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)
Master Program in Management, Lambung Mangkurat University, Banjarmasin
South Kalimantan, Indonesia. p-ISSN: 2337-5191| e-ISSN: 2527-6034.
Open Access at: https://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm
Doi :

ANALISA KOMPETENSI KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI ANTARA *KNOWLEDGE SHARING* DAN EFEKTIVITAS PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Irena Sri Lestari Sumarna
(Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat)
e-mail: irena.srilestarisumarna@gmail.com

Rini Rahmawati
(Universitas Lambung Mangkurat)
e-mail: rinirahmawati@ulm.ac.id

ABSTRACT

The aim of this study is to discover and evaluate the impacts of knowledge transfer and training efficacy on employee performance, with employee competency serving as a moderator. 40 employees from the Bank Kalsel Amuntai Branch took part in this survey as responders. The analytical application used is called SmartPLS. The study's conclusions show that training effectiveness and information sharing both have positive and substantial influence on worker performance. The impacts of information exchange and training efficacy on performance are also moderated by employee competency.

Keywords: *Knowledge Sharing, Training Effectiveness, Employee Competency and Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengevaluasi dampak transfer pengetahuan dan efektivitas pelatihan terhadap kinerja karyawan, dengan kompetensi karyawan sebagai moderator. Survei ini diikuti oleh 40 pegawai Bank Kalsel Cabang Amuntai sebagai responden. Aplikasi analisis yang digunakan disebut SmartPLS. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan dan pembagian informasi mempunyai pengaruh positif dan besar terhadap kinerja pekerja. Dampak pertukaran informasi dan efektivitas pelatihan terhadap kinerja juga dimoderasi oleh kompetensi karyawan.

Kata Kunci : *Knowledge Sharing*, Efektivitas Pelatihan, Kompetensi Karyawan dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi, bank sebagai lembaga keuangan memerlukan karyawan dengan pribadi yang memiliki perilaku manajemen, keterampilan, *knowledge* dan sikap. Hal ini disebabkan oleh persaingan yang ketat di industri keuangan, khususnya perbankan. Untuk dapat memberikan pelayanan prima kepada nasabah perbankan, dunia perbankan memerlukan sumber daya manusia unggul yang mampu mengelola

informasi dan pengetahuan, mempunyai kompetensi terkait *knowledge*, serta mempunyai sikap positif terhadap informasi dan *knowledge*.

Menghadapi masa globalisasi, Bank Kalsel, bank daerah kebanggaan masyarakat Provinsi Kalimantan Selatan, harus terus maju terutama dengan meningkatkan tingkat kinerja pegawainya. Hal ini dapat terwujud jika Bank Kalsel berkonsentrasi untuk mendorong *knowledge sharing* dan kompetensi di antara para pegawainya serta menumbuhkan sikap positif sehingga mereka dapat bekerja dengan kinerja tinggi, berkualitas, dengan jumlah pekerjaan yang banyak. Pada 15 November 2021 Bank Kalsel telah melakukan update pada *core banking system* yang mulanya menggunakan Teradata sekarang menggunakan Themenos-24. Dengan *core banking system* baru diharapkan mempermudah dan mempercepat layanan terhadap nasabah. Layanan yang lainnya yang juga update adalah yaitu aplikasi *mobile banking* Bank Kalsel, aplikasi LOS (*Loan Origination System*) Bank Kalsel, aplikasi NDE (Nota Dinas Elektronik) dan aplikasi PERISAI (Perangkat Risiko Operasional Terintegrasi) Bank Kalsel. Semua aplikasi baru tersebut dibuat untuk mempercepat proses penyelesaian pekerjaan dan agar Bank Kalsel dapat bertumbuh dengan cepat dengan didukung dengan *knowledge sharing*.

Bank Kalsel memiliki 17 cabang yang tersebar di seluruh Kalimantan Selatan, salah satunya adalah cabang Amuntai. Bank Kalsel Cabang Amuntai merupakan salah satu cabang yang memiliki performa yang memuaskan padahal mengingat daerah ini memiliki keunikan tersendiri, salah satu keunikan tersebut terlihat pendapatan daerah Amuntai yang merupakan salah satu yang terkecil di Kalimantan Selatan, namun Bank Kalsel Cabang Amuntai tetap dapat bersaing dengan cabang-cabang lain yang daerahnya jauh lebih maju.

Menerapkan *knowledge sharing* di dalam sebuah perusahaan harus didukung dengan kompetensi karyawan. Hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugasnya dinilai berdasarkan kemampuan, pengalaman, keseriusan, dan pelatihan, hal ini dikenal dengan kompetensi pegawai. Kompetensi karyawan juga harus didukung dengan pelatihan-pelatihan yang dapat menunjang pekerjaan. Sumber daya manusia yang terlatih tentu memiliki kecakapan yang berbeda dari yang tidak mengikuti pelatihan, sehingga pelatihan juga merupakan variabel penting dalam mendukung penyelesaian pekerjaan.

Sejumlah penelitian, seperti yang dilakukan Safitri *et al,* (2018), dan Pringgabayu dan Hermawan (2020), menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain mempunyai hasil berbeda, seperti penelitian Novita *et al,* (2020) yang menemukan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja. Hoof dan De Ridder (2004) mengklaim bahwa *knowledge sharing* bersifat timbal balik, melibatkan pertukaran pengetahuan (*tacit* dan *explicit*) dan penciptaan pengetahuan baru. Knowledge sharing mempunyai dua dimensi, yaitu:

1. *Knowledge donating*, atau tindakan berkomunikasi dengan orang lain atau membagikan kekayaan intelektual seseorang.
2. *Knowledge collecting*, yaitu perilaku seseorang dalam memperoleh informasi dan pengetahuan tentang kekayaan intelektual milik orang lain.

Karena dapat membantu menyelesaikan masalah-masalah menantang yang muncul saat melaksanakan tugas-tugas rutin, *knowledge sharing* sangat bermanfaat bagi pekerja atau karyawan. *Knowledge sharing* juga memungkinkan seseorang memperoleh jawaban atau pengetahuan yang telah tervalidasi oleh pengalaman orang lain.

Menurut Andika (2015), *knowledge sharing* memberikan sejumlah manfaat. Manfaat tersebut antara lain:

1. Mendorong pembelajaran individual di seluruh organisasi.
2. Mendorong pengembangan kompetensi.
3. Memiliki dampak positif terhadap seberapa baik kinerja anggota organisasi.
4. Memberikan dampak positif terhadap perilaku kerja kreatif.
5. Memiliki dampak positif terhadap kapasitas inovasi organisasi.

Kompetensi pegawai menurut Armstrong (2003:106) merupakan komponen perilaku yang mendasari kinerja kompeten karena mencerminkan jenis perilaku yang memotivasi orang untuk bekerja keras.

Dalam Rakhmalina (2021), Zwell menjelaskan bagaimana setiap aspek kompetensi, keyakinan dan nilai, pengetahuan atau keterampilan, pengalaman, sifat pribadi, motivasi, masalah emosional, dan kapasitas intelektual mempengaruhi kinerja.

Menurut Spencer dalam Eko Hertanto (2011) menjelaskan indikator kompetensi karyawan sebagai berikut :

1. Kapasitas intelektual, atau kemampuan melakukan aktivitas mental, disebut kompetensi intelektual.
2. Kompetensi Emosional, kemampuan melakukan pengendalian diri dan memahami tujuan lingkungan agar pola emosi sebagian besar konsisten ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja.
3. Kompetensi sosial adalah kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain dan bekerja sama dalam mengatasi hambatan dalam pekerjaan.

Proses kegiatan program pelatihan yang dapat memberikan *outcome* yang sesuai, meliputi lokasi, durasi, dan biaya pelatihan, inilah yang Fauzan (2015) definisikan sebagai efektivitas pelatihan.

Veithzal Rivai (2011) mengidentifikasi sejumlah elemen yang berkontribusi terhadap efektivitas pelatihan, termasuk materi pelatihan, teknik pelatihan, pelatih (instruktur/pelatih), peserta, rekomendasi pelatihan, dan penilaian pelatihan.

Beberapa strategi pelatihan akan meningkatkan efektivitas beberapa konsep pembelajaran. Pelatihan ini dilaksanakan melalui berbagai macam teknik, antara lain pendekatan *on the job training* dan *off the job training*. (Hasibuan, 2005;68).

1. *On the job training* (OT) yang disebut juga dengan job process training adalah suatu pendekatan pelatihan yang menempatkan pegawai atau calon pegawai dalam lingkungan kerja nyata dengan dibimbing dan diawasi oleh personel yang berkualifikasi atau

berpengalaman.

2. Pelatihan di luar pekerjaan (*off the job training)* adalah instruksi yang terjadi ketika pekerja yang menerimanya tidak melakukan pekerjaan biasa atau rutin.

Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi atau hasil (*output*) kerja yang dicapai seorang pegawai selama menjalankan tugasnya sesuai peruntukannya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Kinerja karyawan dipengaruhi beberapafaktor, yaitu :

1) Faktor kemampuan (*ability*), kinerja seseorang akan mudah meningkat bila seseorang mempunyai IQ yang tinggi (di atas rata-rata), didukung oleh latar belakang pendidikan yang kuat sesuai dengan pekerjaannya, dan terampil dalam melaksanakan tugasnya.
2) Faktor motivasi (*motivasion*). Insentif seseorang untuk terlibat dalam suatu kegiatan disebut sebagai motivasi. Secara umum, sikap seseorang terhadap keadaan atau kondisi tertentu menentukan tingkat motivasinya.

Prosedur organisasi untuk mengevaluasi atau menilai seberapa baik personel telah melakukan pekerjaannya disebut penilaian kinerja. Dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai individu dengan kriteria yang diperlukan, evaluasi dapat dilakukan.

Pada dasarnya, tujuan dari penliaian kinerja adalah untuk mengidentifikasi tingkat pencapaian karyawan selama ini, memberikan kompensasi yang sesuai, seperti kenaikan gaji dan insentif, meningkatkan akuntabilitas karyawan, dan membedakan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.

Indikator Kinerja Karyawan menurut Mangkunegara dalam Ika Rahmalina (2021) :

1. Kualitas kerja , menunjukkan bahwa pekerjaan tersebut terorganisir, komprehensif, dan terkait tanpa meminimalkan jumlah usaha. Standar kerja yang tinggi dapat membantu mencegah kesalahan, sehingga membantu memajukan bisnis.
2. Kuantitas Kerja, kuantitas pekerjaan menekankan pada banyaknya tugas yang dilakukan secara bersamaan dengan efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab, menunjukkan pekerja yang menerima dan menyelesaikan tugasnya, memiliki kepemilikan atas sarana dan prasarana yang digunakan dalam perilaku kerja sehari-hari, dan menerima tanggung jawab atas hasil pekerjaannya.
4. Kerjasama, karyawan harus bersedia berkolaborasi satu sama lain baik di dalam maupun di luar tempat kerja untuk meningkatkan produktivitas.
5. Inisiatif, adanya keinginan untuk memikul tanggung jawab atas pekerjaan berinisiatif menyelesaikan tugas dan menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

Penelitian yang dilakukan oleh Resti Novita, Prayekti, dan Jajuk Hewawati yang berjudul "Pengaruh *Knowledge Sharing,* Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan" tahun 2019, yang menunjukkan hasil kinerja pegawai tidak banyak dipengaruhi secara positif oleh *knowledge sharing*, kompetensi dipengaruhi secara positif oleh pegawai dan lingkungan kerja

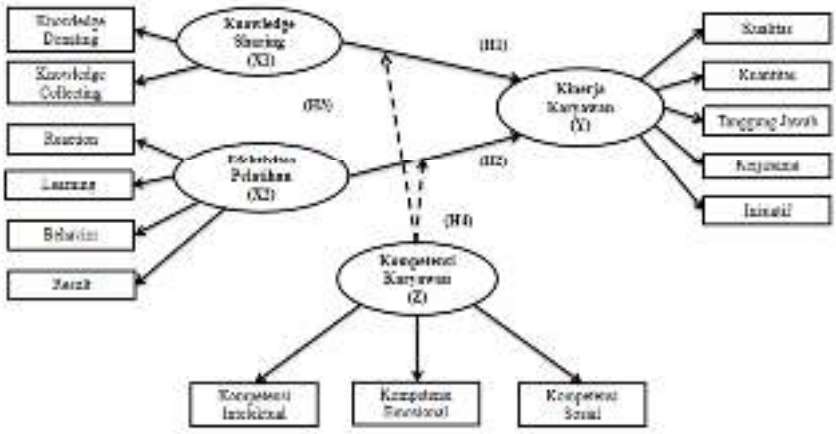
tidak banyak dipengaruhi secara positif oleh pegawai. Variabel penelitian *knowledge sharing*, kompetensi, dan kinerja karyawan sama antara penelitian ini dengan penelitian yang akan saya lakukan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurlindah dan Abdul Rahman Rahim yang berjudul "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan" tahun 2018, yang menunjukkan hasil bahwa Motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi tidak memiliki dampak nyata terhadap faktor-faktor ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Mastur yang berjudul "Dampak Efektivitas Pelatihan, Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai, Komitmen Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Pondok Pesantren" tahun 2022, yang menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai, dan komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Efektivitas pelatihan juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap masing-masing variabel tersebut.

Keadaan ini dipandang penting untuk penelitian masa depan mengenai *knowledge sharing*, kompetensi karyawab dan efektivitas pelatihan terhadap kinerja pegawai (studi kasus di Bank Kalsel Cabang Amuntai) berdasarkan latar belakang informasi yang diberikan di atas dan temuan penelitian sebelumnya.

Gambar 3.1
Kerangka Konseptual



Berdasarkan landasan teori dan kerangka permasalahan, dirumusan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh antara penerapan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan

H2 : Terdapat pengaruh antara efektivitas pelatihan terhadap kinerja karyawan

H3: Terdapat pengaruh Kompetensi Karyawan Memoderasi *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Kompetensi karyawan dapat memperkuat kinerja karyawan melalui *knowledge sharing* dan

efektivitas pelatihan

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Berdasarkan statistik jumlah pegawai pada Bank Kalsel Cabang Amuntai berjumlah 82 orang, sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai Bank Kalsel Cabang Amuntai yang menggunakan fasilitas komputer dan bukan pegawai *outsourcing* yang berjumlah 41 orang. Tabel berikut menunjukkan informasi ini:

Tabel 1

Tabel Sampel Penelitian

No.	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Cabang	1
2	Seksi Operasional	4
3	Seksi Pelayanan Nasabah	4
4	Cabang Pembantu Alabio	3
5	Cabang Pembantu Pasar Amuntai	3
6	Divisi Konsumer	6
7	Divisi Komersial dan Korporasi	2
8	Divisi UMK	6
9	Divisi Internal Audit	1
10	Divisi Kredit dan Pembiayaan Bermasalah	2
11	Divisi Dana dan Digital Banking	2
12	Teller	7
Jumlah		41

Metode

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel adalah non probability sampling yaitu teknik sampling dengan tidak semua anggota populasi memiliki peluang sama dipilih menjadi sampel. Setiap anggota populasi tidak memiliki peluang yang diketahui untuk dipilih, sehingga dalam penelitian ini hasilnya menunjukkan jumlah sebanyak 41 karyawan, yang terdiri dari karyawa yang memiliki kriteria :

1. Pegawai Bank Kalsel Cabang Amuntai yang bekerja menggunakan perangkat komputer
2. Bukan Pegawai outsourcing

HASIL PENELITIAN

Berikut hasil olah data dari penulis:

Tabel 2
Deskriftif Variabel

No.	Variabel	Rata-Rata	Level
1.	*Knowledge Sharing*	4,13	Tinggi
2.	Efektivitas Pelatihan	4,11	Tinggi
3.	Kompetensi Karyawan	4,08	Tinggi
4.	Kinerja Karyawan	4,13	Tinggi

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 2 di atas, nilai rata-rata variabel *knowledge sharing* sebesar 4,13 termasuk dalam kelompok tinggi. Efektivitas karyawan merupakan variabel dengan rata-rata tinggi sebesar 4,11. Nilai rata-rata variabel kompetensi karyawan sebesar 4,08 menempatkannya pada kategori tinggi. Nilai rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 4,13 menempatkannya pada kategori tinggi.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 3
R- Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,899	0,884

Adjusted R-Square Model = 0,884. Artinya kemampuan variable eksogen dalam menjelaskan Y adalah sebesar 88.4% (tinggi), sehingga dikatakan bahwa kemampuan variabel Knowledge sharing (X1), Efektivitas Pelatihan (X2) dan Kompetensi Karyawan (Z) dalam menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) tergolong kuat yaitu 88.4%, sedangkan 11.6% sisanya merupakan pengaruh variable independen lainnya.

Informasi pada tabel di atas dapat dibaca sebagai berikut :

1. *Knowledge Sharing* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
   Nilai p value sebesar 0,026 < 0,05 menunjukkan bahwa adanya pengaruh langsung *knowledge sharing* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), yang menunjukkan nilai koefisien positif sebesar

0,421. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa *knowledge sharing* (X1) mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pekerja (Y). Dengan demikian, H1 diterima,
Staf di Bank Kalsel Cabang Amuntai berkinerja lebih baik ketika mereka berbagi keahlian.

2. Efektivitas Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
   Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi langsung oleh efektivitas pelatihan (X2) yang mempunyai nilai koefisien positif sebesar 0,475 dan p-value sebesar 0,045 < 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh efektivitas staf (X2). Dengan demikian, H2 diterima dimana Kinerja Staf di Bank Kalsel Cabang Amuntai dipengaruhi oleh efektivitas pelatihan.

3. *Knowledge Sharing* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimoderasi Kompetensi Karyawan (Z)
   Pengaruh *knowledge sharing* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dimoderasi kompetensi karyawan (Z) memperoleh nilai koefisien sebesar 0,630 dengan arah positif dan nilai p value sebesar 0,016 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan kompetensi karyawan (Z) dapat memoderasi pengaruh *knowledge sharing* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka H3 diterima, kompetensi karyawan memoderasi pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Cabang Amuntai.
4. Efektivitas Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimoderasi Kompetensi Karyawan (Z)
   Pengaruh efektivitas pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dimoderasi kompetensi karyawan (Z) memperoleh nilai koefisien sebesar -0,582 dengan arah negatif dan nilai p value sebesar 0,016 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Z dapat memoderasi pengaruh X2 terhadap Y. Maka H3 diterima, kompetensi karyawan memoderasi pengaruh efektivitas pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Cabang Amuntai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dapat diambil kesimpulan bahwa temuan penelitian ini menjawab seluruh rumusan masalah yaitu:

1) Terdapat pengaruh yang cukup besar dari *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Cabang Amuntai.
2) Efektivitas pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap seberapa baik kinerja karyawan.
3) Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan dapat dimoderasi oleh kompetensi pegawai.
4) Pengaruh efektivitas pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat dimoderasi oleh kompetensi pegawai.

Saran

Berikut beberapa saran dari penulis tentang penelitian ini, yaitu :

1) Bagi peneliti selanutnya

a) Lebih banyak sampel harus dikumpulkan pada penelitian selanjutnya untuk meningkatkan keakuratan data.
b)Melakukan penelitian berkelanjutan, yang memungkinkan anda memantau dan mengevaluasi setiap perubahan berulang dalam perilaku responden.
c) Diperkirakan akan ada lebih banyak faktor yang mungkin juga berdampak pada sejumlah aspek penelitian ini.

2) Bagi perusahaan
a) Diharapkan dengan penelitian ini menjadi bahan evaluasi bagi Bank Kalsel untuk selalu meningkatkan kompetensi karyawan, untuk membangun Bank Kalsel yang lebih kuat dan kokoh.
b) Penulis berharap segala bentuk pengembangan karyawan seperti pelatihan dapat dilakukan konsisten untuk membuat Bank Kalsel dapat bersaing dengan Bank pesaing lainnya.
c) *Knowledge sharing* yang berjalan sudah cukup baik, diharapkan terus dapat menjadi budaya perusahaan yang terus menerus di terapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah., W dan Jogiyanto. (2009). Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM Dalam Penelitian Bisnis . Penerbit Andi: Yogyakarta. Hal 262.

Adriyanto, A. T., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Knowledge Sharing terhadap Produktivitas Kerja melalui Perilaku Innovatif sebagai Variabel Intervening. *Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, *13*(1), 35–45.

Aepli, M., Kuhn, A., & Schweri, J. (2021). Culture, norms, and the provision of training by employers: Evidence from the Swiss language border. *Labour Economics*, *73*, 102057.

Astitiani, N. L. P. S., & Sintaasih, D. K. (2019). Peran Mediasi Knowledge Sharing Pada Pengaruh Quality of Work Life dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, 13(1), 1-14.

Azhari, M. I., & Priyono, B. S. (2022). Knowledge Sharing Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB). Jurnal E-Bis, 6(1), 243-255.

Chaerudin, Ali, 2019, Manjemen Pendidikan dan Pelatihan SDM, Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM. Sukabumi, Jejak anggota IKAPI.

Darmiyanti, N. M. D., & Ni Wayan Ari Adiputri, N. W. A. A. (2020). Efektivitas pelatihan kerja terhadap kinerja kader Posyandu. Jurnal Kebidanan, 9(2), 95-102.

Deole, S. S., Deter, M., & Huang, Y. (2023). Home sweet home: Working from home and employee performance during the COVID-19 pandemic in the UK. *Labour Economics*, *80*, 102295.

Elizabeth, T. (2015). Analisis Knowledge Sharing pada Mahasiswa Program Studi Teknik Informatika STMIK GI MDP. *Creative Information Technology Journal*, *1*(4), 296.

Ghozali, Imam., Latan, Hengki. (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. Semarang: BP Undip

Hasibuan, S.P Melayu (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Askara

Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Journal Civics and Social Studies*, *5*(1), 98-115.

Hendriani, S., Efni, Y., Fitriani, A., (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru. *Pekbis Jurnal*, Vol.5.133-144

Husain A. Sabil (2015). Penelitian Bisnis Dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan Smart PLS 3.0, Modul Ajar Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unversitas Brawijaya.

Laura, N. (2019). Penerapan Dimensi *Knowledge Sharing Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Sektor Wisata Di Indonesia. *Fokus Ekonomi : Jurnal Ilmiah Ekonomi*, *14*(2), 284–301.

Mahmood, R., Hee, O. C., Yin, O. S., & Hamli, M. S. H. (2018). The Mediating Effects of Employee Competency on the Relationship between Training Functions and Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *8*(7).

Mangkunegara (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mastur, M. (2021). Dampak Efektivitas Pelatihan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai, Komitmen Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Pondok Pesantren. *Technomedia Journal*, *7*(1), 22–36.

Matzler, K. Renzl. (2008). Personality Traits And Knowledge Sharing. *Journal of Economic Psychology*. Vol. 29 pp. 301-313.

Nadiroh, L. K. A., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi Kerja Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 3(4), 2190-2199.

Novita, R., Prayekti, P., & Herwati, J. (2020). Pengaruh knowledge sharing, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis, 14(2), 117.

Nurcahyo, S. A., & Wikaningrum, T. (2020). Peran knowledge sharing, learning organization dan kapabilitas inovasi individual terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 21(2), 84-96.

Prasetyo, Wio Eka. (2018). Pengaruh Tujuan, Peserta, Instruktur dan Materi Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan (Studi Kasus Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia Persero).

Pringgabayu, D., & Hermawan, W. (2020). Mediasi kompetensi pegawai dalam hubungan antara knowledge sharing dengan peningkatan kinerja pegawai bank umum syariah. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, *1*(2).

Purnomo, D., Lubis, M. R. H., Rakhmadani, D. P., Arum, M. P., & Purbaya, M. E. (2021). Efektivitas Pelatihan Digital Marketing Dalam Meningkatkan Kemampuan Dan Kinerja Penjualan Di Masa Pandemi Covid-19. Jurnal Eksekutif, 18(1), 65-74.

Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Sánchez Limón, M. L., & Khaskheli, M. B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, *8*(11), e11374.

Rakhmalina, I. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers A.Rivai Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, *2*(1), 20–34.

Reviyandi, Dandy. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Hardskill Terhadap Kinerja Karyawan Di Dago Suites Apartement Bandung – Pt Istana Group. *Skripsi.* Pasundan : Universitas Pasundan.

Rivai, Veithzal. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press.

Rizana, D. (2018). Pengaruh perilaku berbagi pengetahuan, persepsi dukungan organisasi dan person job fit terhadap perilaku inovatif. *Fokus Bisnis : Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, *16*(2), 93–102.

Rumijati, A. (2020). Peran knowledge sharing dan motivasi pada pengaruh learning organization terhadap kinerja karyawan. EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan), 4(2), 226-245.

Safitri, C. L., Setyanti, S. W. L. H., & Sudarsih, S. (2018a). Knowledge Sharing Sebagai Mediasi Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, *2*(1), 79.

Taufik, F. F., Syahrulloh, G. F., Rinanda, I., Meliawati, I., & Pratama, L. C. (2021). Efektivitas Pelatihan Berbasis Kompetensi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang. *Journal Of Regional Public Administration (JRPA)*, *6*(1), 16-24. https://www.bankkalsel.co.id/

Van Triest, S., Kloosterman, H., & Groen, B. A. C. (2023). Under which circumstances are enabling control and control extensiveness related to employee performance? *Management Accounting Research*, *59*, 100831.

Wibowo. 2016. Manajemen kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.