

MEDIASI KOMPETENSI PEGAWAI DALAM HUBUNGAN ANTARA KNOWLEDGE SHARING DENGAN PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI BANK UMUM SYARIAH

Dematria Pringgabayu¹, Wawan Hermawan²

^{1,2}Politeknik Pajajaran ICB Bandung

e-mail: dematria.pringgabayu@poljan.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah knowledge sharing dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Bank Umum Syariah di Indonesia. Penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu berbagi pengetahuan dan kompetensi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Data diperoleh melalui wawancara dan kuisioner kepada karyawan Perusahaan Bank Umum Syariah di Kota Bandung dengan jumlah sampel 145 orang. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Knowledge sharing berpengaruh positif sebesar 28,9% berupa kinerja pegawai yang artinya dengan peningkatan dalam penerapan knowledge sharing Perusahaan Bank Umum Syariah maka akan semakin baik pula kinerja yang dimiliki pegawai. Selain itu kompetensi juga memiliki pengaruh yang cukup besar yaitu 10,2% berupa kinerja pegawai

Kata kunci: Knowledge Sharing, Kompetensi, Kinerja Pegawai

Abstract

This study was conducted to determine if knowledge sharing and competence, has a positive and significant influence on employee performance in the Syariah Bank Company in Indonesia. This study has three variables, namely knowledge sharing and competence as an independent variable and the performance of employees as the dependent variable. Data were obtained through interviews and questionnaires to employees in Syariah Bank Companies in Indonesia with a sample size of 145 people. This research method using descriptive method and the method of verification. Data processing is done by using path analysis. The results of this study indicate that Knowledge sharing positive effect of 28.9% in the form of employee performance, which means that with improvements in the implementation of knowledge sharing Syariah Bank Company, then it will be better the performance owned employee. Besides competence also have considerable influence, namely 10.2% in the form of employee performance

Keywords : Knowledge sharing, competency, employee performance

1. Pendahuluan

Saat ini sudah banyak perusahaan-perusahaan besar yang memiliki divisi tersendiri untuk mengelola *Knowledge Management* (KM), salah satunya adalah perusahaan milik negara Perusahaan Bank Umum Syariah Indonesia yang berkantor pusat di Jakarta. Kemunculan KM di Perusahaan Bank Umum Syariah Indonesia dimulai sejak tahun 2004 yang ditandai dengan pembuatan portal kampiun, kemudian pada tahun 2006 KM bahkan telah menjadi bagian dari

unit bisnis Perusahaan Bank Umum Syariah Indonesia, yang kemudian diterapkan juga pada anak perusahaannya, karena dengan adanya portal kampiun ini dapat memfasilitasi kebutuhan pegawai di ketiga perusahaan tersebut akan akuisisi, *sharing* serta utilisasi pengetahuan, yang berfungsi juga sebagai *knowledge center*, *competency center*, dan *virtual discussion*.

Perusahaan Bank Umum Syariah Indonesia bahkan bisa dikatakan sudah memiliki sistem yang termasuk dalam *best practices KM*, salah satunya adalah menjadi pionir dalam menciptakan *corporate university* yang merupakan bukti otentik bahwa Perusahaan Bank Umum Syariah Indonesia benar-benar mengapresiasi KM sebagai bagian yang sangat penting bagi perusahaan. Bahkan komitmen Perusahaan terhadap pentingnya penyebaran, penyimpanan, dan aplikasi pengetahuan bagi kemajuan bisnis perusahaan dibuktikan dengan pindahnya *knowledge management* dari Kantor Pusat di bawah Direktorat *Human Capital and General Affairs* - yang saat ini difokuskan pada manajemen SDM Perusahaan serta penyelenggaraan operasional SDM secara terpusat melalui unit *Human Capital Center*, serta pengendalian *Assessment Center* Indonesia serta *Community Development Center* - ke *corporate university*.

Selain itu banyak aktivitas *Knowledge sharing* yang digerakkan di Perusahaan Bank Umum Syariah Indonesia, tidak hanya sebatas pada penggunaan sistem informasi teknologi atau *online* melalui Kampiun saja, namun juga melalui *Knowledge sharing* secara *offline*. Mulai dari sebuah buletin yang diberi nama KILAU, diskusi setengah hari, Silaturahmi 135 yaitu *sharing session* informal di tingkatan masing-masing unit bisnis, kemudian *knowledge day*, yang diadakan untuk *sharing* pengetahuan atau kebijakan baru dan unit yang saling terkait dipertemukan. Namun tidak hanya hal tersebut, agar *Knowledge sharing* dapat menjadi output yang bermanfaat terutama dalam meningkatkan kinerja, maka inovasi yang berbasiskan pengetahuan terus menerus dilakukan Perusahaan Bank Umum Syariah Indonesia.

Pada tahun 2018, Perusahaan Bank Umum Syariah Indonesia harus menghadapi sebuah isu, dimana kinerja Perusahaan Bank Umum Syariah Indonesia mengalami penurunan terutama dapat terlihat dari segi performa finansialnya. Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan (RUPST) PT Bank Umum Syariah Tbk. memutuskan pembagian dividen sebesar Rp 8,8 triliun untuk tahun buku 2014, yang tercatat menurun 11,11 persen dari tahun sebelumnya 2013 senilai Rp 9,9 triliun. Namun kebalikannya dengan Perusahaan Bank Umum Syariah Indonesia, anak perusahaan justru berhasil membukukan laba bersih Rp 19,4 triliun sepanjang 2017 lalu. Realisasi tersebut meningkat 11,9 persen dibandingkan laba bersih 2013 yang mencapai Rp 17,34 triliun.

Menurunnya kinerja perusahaan secara keseluruhan ini diasumsikan disebabkan oleh menurunnya pula kinerja pegawai, dimana dalam kurun waktu tahun 2018 lalu, ada permasalahan kinerja pegawai yang dapat terlihat dari menurunnya angka *appraisal summary* yang dipaparkan pada tabel dibawah ini:

Tabel Error! No text of specified style in document.. Appraisal Summary Pegawai Perusahaan Bank Umum Syariah Tahun 2017 dan 2018

Skor	Persentase tahun 2017	Persentase tahun 2018
>80	16,32%	17,34%
70-79	39,44%	19,75%
60-69	32,83%	48,61%
< 60	11,41%	14,3%

Sumber: Data Internal Perusahaan Bank Umum Syariah, 2019

Berdasarkan data pada tabel 1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai pada tahun 2018 mendapatkan penilaian sebesar 60-69, sedangkan pada tahun 2017 mayoritas pegawai mendapatkan hasil penilaian diantara 70-79. Penurunan tersebut berdasarkan pendapat dari pihak *Human Capital* Perusahaan Bank Umum Syariah, antara lain disebabkan karena banyaknya kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh pegawai Perusahaan dalam melakukan pekerjaannya.

Disinilah terlihat sebuah fenomena yang menarik dimana Perusahaan Bank Umum Syariah Indonesia sebagai perusahaan induk, justru yang mengalami penurunan dalam hal kinerja pegawainya dibandingkan kedua anak perusahaan yang lain. Padahal ketiga perusahaan ini jika kita hubungkan kembali dengan penerapan KM, justru Perusahaan Bank Umum Syariah Indonesia lah yang bisa dikatakan paling baik dalam implementasi KM itu sendiri. Penurunan kinerja pegawai ini secara tidak langsung akan berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan, dan dengan menurunnya kinerja Perusahaan Bank Umum Syariah terutama dari segi finansial, sedangkan anak perusahaan Perusahaan Bank Umum Syariah justru mengalami peningkatan finansial, mengindikasikan bahwa kinerja pegawai yang memiliki permasalahan hanya terjadi di Perusahaan Bank Umum Syariah.

Selain itu ada isu lain yang menarik yang diperoleh saat observasi di lapangan pada tahun 2018 lalu, pada saat terjadi penurunan profit Perusahaan, tingkat keterlibatan pegawai dalam berbagi pengetahuan (*Knowledge sharing*) melalui *repository* yang terdapat di Portal Kampiun pun menurun. Hal tersebut terbukti dari data sekunder yang didapatkan pada tahun 2012 sampai dengan tahun 2018, pegawai yang berkontribusi dalam portal Kampiun mengalami terlihat tidak konsisten, namun persentase kontribusi terendah yaitu 52,62% ada pada tahun 2018 lalu. Sehingga berdasarkan data ini penulis berasumsi bahwa kontribusi yang paling rendah diantara 4 tahun terakhir, turut mempengaruhi turunnya kinerja Perusahaan Bank Umum Syariah.

Implementasi *Knowledge sharing* di Perusahaan Bank Umum Syariah tentunya tidak lepas dari peran atasan/pimpinan, dan sejauh ini peran atasan di Perusahaan Bank Umum Syariah Indonesia menurut penulis sudah cukup strategis, dimana para pimpinan di Perusahaan mendukung dan menginisiasi *Human Capital Master Plan* untuk mengoptimalkan potensi *human capital* yang ada dengan cara memproyeksikan kebutuhan *human capital* secara tepat, baik dari jumlah maupun kompetensinya.

Akan tetapi dengan sistem *human capital management* yang dianggap sudah baik tersebut, namun belum bersinergi secara optimal dengan pelaksanaan *Knowledge sharing*, yang terlihat dari menurunnya kontribusi pegawai dalam kegiatan *Knowledge sharing* seperti yang sudah dipaparkan diatas. Hal tersebut seperti yang disampaikan oleh Trivellas et al. (2018) bahwa semakin rendahnya intensitas *Knowledge sharing* maka dikhawatirkan akan menghambat peningkatan kompetensi pegawai yang berujung pada tidak semakin baiknya kinerja pegawai tersebut secara individual maupun secara keseluruhan.

Beberapa penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa pada saat pelaksanaan *knowledge management* yang didalamnya ada proses *Knowledge sharing*, di sebuah perusahaan dianggap belum memberikan dampak yang signifikan terhadap kemajuan kinerja perusahaan tersebut, maka perlu diperhatikan sebaik apa kompetensi yang dimiliki pegawai, dan ketika kompetensi tersebut dapat terbentuk dengan sendirinya sebagai akibat dari proses *Knowledge sharing*, maka akan lebih mudah bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja kerjanya. (Dave & Shisodia, 2012).

Berbicara mengenai kompetensi, penulis juga melihat ada hal yang menarik dimana berdasarkan data yang penulis dapatkan dari pihak Perusahaan Bank Umum Syariah bahwa

sebanyak 24% pegawai ditempatkan di bidang atau divisi yang tidak satu linear dengan latar belakang pendidikannya, hal tersebut dikhawatirkan akan mengurangi kompetensi dari pegawai tersebut meskipun selama ini jika ditinjau dari kinerjanya belum terlihat ada masalah yang berarti.

Selain itu permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi, seperti yang disampaikan oleh Manager *Career Development* Perusahaan Bank Umum Syariah Indonesia di Bandung, bahwa evaluasi penilaian kompetensi pegawai pasca mengikuti serangkaian pendidikan dan pelatihan, terkadang mengalami ketidaksesuaian dengan target, seperti misalnya pada tahun 2018 lalu dimana sekitar 15% pegawai memiliki nilai post – test pelatihan yang lebih kecil dibandingkan dengan pre-test, padahal pada tahun 2018 Perusahaan Bank Umum Syariah menargetkan maksimal hanya 5% pegawai yang termasuk dalam kriteria tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa masih saja ada pegawai Perusahaan – walaupun minoritas – yang dianggap kompetensinya masih kurang.

Berdasarkan kondisi empiris serta permasalahan yang dihadapi di lapangan, serta berpedoman pada penelitian-penelitian terdahulu, maka kondisi demikian dianggap sangat penting untuk diadakan penelitian lebih lanjut, mengenai *Knowledge sharing* dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai (studi kasus Perusahaan Bank Umum Syariah).

2. Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif verifikatif, karena dalam penelitian ini akan dicari dan dipaparkan gambaran dari masing-masing variabel serta menguji pengaruh dari variabel-variabel tersebut. Dalam penelitian ini, penulis ingin menguji pengaruh dari variabel-variabel implementasi *Knowledge sharing* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan terutama di Perusahaan Bank Umum Syariah Indonesia.

Berdasarkan informasi dari pihak Perusahaan Indonesia, diketahui bahwa jumlah pegawai yang menjadi populasi di Perusahaan Bank Umum Syariah Bandung adalah 229 orang yang kemudian akan digunakan sebagai populasi dalam penelitian ini. Menurut rumus Taro Yamane, untuk menghitung penentuan sampel, digunakan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.(d^2 + 1)}$$

dimana:

n = jumlah sampel

N=Jumlah populasi

d =presisi yang ditetapkan (5%)

Sehingga untuk populasi sejumlah 229 orang, jumlah sampelnya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{229}{229.(0.05^2 + 1)}$$

n= 145,43 dibulatkan menjadi 145 orang karyawan

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan pada hasil pengolahan data yang dilakukan oleh penulis, maka berikut ini dipaparkan hasilnya:

Tabel 2.
Pengaruh *Knowledge sharing* dan Kompetensi Terhadap Kinerja kerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.557	.551	2.88844

a. Predictors: (Constant), KOMP, KS

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1491.658	2	745.829	89.395	.000 ^a
	Residual	1184.715	142	8.343		
	Total	2676.372	144			

a. Predictors: (Constant), KOMP, KS

b. Dependent Variable: KP

Tabel 2 diatas menunjukkan nilai R square sebesar 0.557 atau 55.7% yang berarti bahwa variabel *Knowledge sharing* dan variabel kompetensi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja yang dimiliki pegawai ketika bekerja sebesar 55.7%, sedangkan 44.3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Sehingga berdasarkan beberapa hasil analisis tersebut dapat dilihat bahwa kinerja kerja pegawai Perusahaan Bank Umum Syariah Indonesia ternyata lebih besar dipengaruhi oleh *Knowledge sharing* yang mereka laksanakan selama ini, sedangkan kompetensi tidak terlalu mempengaruhi kinerja kerjanya dalam bekerja karena hal tersebut berkaitan dengan kemampuan atau keahlian yang dimiliki pegawai.

Knowledge sharing merupakan salah satu cara yang bisa dilakukan oleh perusahaan dan diterapkan menjadi budaya, agar pengetahuan-pengetahuan yang dimiliki karyawan dapat disebarluaskan, diserap dan dimanfaatkan oleh karyawan lain, bahkan akan bis meningkatkan kompetensi dari karyawan itu sendiri (Trivellas, et al., 2015). Sehingga pada saat karyawan sudah memiliki kompetensi yang semakin baik, maka otomatis ia akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya, dan pada akhirnya akan berdampak positif pada peningkatan kinerja yang dimilikinya. Hal tersebut disampaikan oleh Dharma (2006: 99) bahwa kompetensi selalu mengandung maksud atau tujuan, yang merupakan dorongan motif atau trait yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh suatu hasil yakni kinerja kerja karyawan

Uji regresi yang berikutnya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh *Knowledge sharing* terhadap kompetensi pegawai. Berikut ini adalah hasilnya:

Tabel 3.
Uji Regresi *Knowledge sharing* terhadap Kompetensi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.697	4.888		9.144	.000
	KS	.855	.124	.500	6.913	.000

a. Dependent Variable: KOMP

Tabel 3 diatas menunjukkan nilai R square sebesar 0.250 atau 25% yang berarti bahwa variabel *Knowledge sharing* mempengaruhi kompetensi pegawai sebesar 25%, sedangkan 75% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Kemudian dapat dilihat juga bahwa nilai t hitung untuk variabel *Knowledge sharing* adalah sebesar 6.913 yang lebih besar daripada nilai t tabel (1.982) dengan nilai signifikansi (0.000) lebih kecil daripada 0.05, yang artinya bahwa *Knowledge sharing* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai.

Tabel 4
Hasil Pengaruh Langsung/Tidak Langsung

Variabel	Pengaruh langsung terhadap Kinerja	Pengaruh langsung terhadap kompetensi	Pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja
<i>Knowledge sharing</i>	0.538	0.500	(0.500 x 0.538) = 0.269
Kompetensi		0.314	

Dari hasil pada tabel 4 ini dapat dianalisis bahwa *Knowledge sharing* secara langsung memiliki pengaruh yang cukup besar dalam membentuk kinerja kerja dengan nilai korelasi sebesar 0.538, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung dengan melalui Kompetensi, hanya mendapatkan nilai korelasi sebesar 0.269. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa *Knowledge sharing* yang dimiliki oleh Perusahaan Bank Umum Syariah Indonesia, memiliki pengaruh yang langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Sedangkan jika harus melalui Kompetensi terlebih dahulu, justru *Knowledge sharing* tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan analisis data hasil penelitian yang sudah dilakukan dan dikembangkan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya *knowledge sharing* di Perusahaan Bank Umum Syariah mendapatkan penilaian “baik” dari responden, hasil ini menunjukkan bahwa pada saat ini *knowledge sharing* sudah menjadi semacam kebiasaan bagi para pegawai Perusahaan Bank Umum Syariah, sehingga dengan disadari ataupun tidak disadari, mereka telah melakukan *knowledge sharing* dalam kesehariannya melaksanakan pekerjaan.
Penilaian kinerja pegawai sudah beada pada kategori “Baik”, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara individu, pegawai Perusahaan Bank Umum Syariah memiliki kinerja yang baik dalam bekerja, sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.
2. *Knowledge sharing* berpengaruh positif sebesar 28,9% dalam membentuk kinerja kerja pegawai, yang artinya dengan semakin baiknya pelaksanaan *knowledge sharing* di Perusahaan Bank Umum Syariah, maka akan semakin baik pula kinerja yang dimiliki pegawai. Selain itu kompetensi juga memiliki pengaruh yang cukup besar yaitu 10,2% dalam membentuk kinerja kerja pegawai, yang artinya kompetensi pegawai memang dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif. Namun diantara kedua variabel tersebut, *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja pegawai Perusahaan Bank Umum Syariah.
3. *Knowledge sharing* yang dimiliki oleh Perusahaan Bank Umum Syariah Indonesia, memiliki pengaruh yang langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Sedangkan jika harus melalui Kompetensi terlebih dahulu, justru *Knowledge sharing* tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Selain itu penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan budaya *knowledge sharing* di Perusahaan Bank Umum Syariah, maka para pegawai beserta dengan atasannya harus dapat terus meningkatkan kerjasama antar divisi ataupun antar bagian, dalam rangka memperkuat hubungan kerja pegawai yang menjadi bagian dari *knowledge sharing*, selain itu forum-forum diskusi juga bisa diadakan secara lebih sering agar para pegawai dapat lebih seing pula mendapatkan pengetahuan-pengetahuan yang baru
2. Untuk meningkatkan kompetensi pegawai, Perusahaan Bank Umum Syariah dapat mengadakan sesi-sesi pelatihan dan pendidikan yang dikhususkan untuk karyawan dari masing-masing divisi. Pelatihan tersebut dapat berupa keikutsertaan pegawai dalam workshop-workshop yang berhubungan dengan pekerjaan mereka masing-masing.
3. Kinerja pegawai dapat lebih ditingkatkan lagi apabila hubungan antar sesama karyawan maupun atasan juga ditingkatkan, agar menambah motivasi kerja pegawai yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu atasan juga dapat mendorong para bawahannya untuk dapat berinovasi dan mencurahkan kreatifitasnya dalam bekerja sehingga dapat memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian pekerjaan masing-masing.

Daftar Pustaka

- Akram, F. & Bukhari, R. (2011). *The Role of Knowledge sharing on Individual Performance, Considering the Factor of Motivation-The Conceptual Framework*. International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering. Vol. 2, No. 9

Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)

ISSN: 2745-892x

Vol. 1, No. 2, Oktober 2020

- Armstrong, M. & Baron, A. (2004). *Performance Management : The New. Realities*, Institute of Personnel and Development, New York
- Brandon Charles H. dan Drtina Ralph E . (2009). *Management Accounting – Strategy and Control*, McGraw-Hill Inc., Canada
- Carmeli, A., Gelbard, Roy & Reiter-palmon, Roni (2013). "Leadership, creative problem-solving capacity, creative performance: The importance of *Knowledge sharing*". *Human Resource Management*, 52(1), 95-122.
- Dave, M. & Shisodia, Y.S. (2012). *Knowledge Management and Organizational Competencies: A Harmonic Collaboration*. *International Journal of Advanced Research in Computer Science*. Vol.2, Issue 12.
- Dharma, Surya. (2006). *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*, Edisi. Pertama, Cetakan Kedua, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Gomes, F.C. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Keban, Y. T. (2014). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media
- Kessel, M., Kratzer, J., & Schultz, C. (2012). *Psychological safety, Knowledge sharing, and creative performance in healthcare teams*. *Creativity and Innovation Management*, 21, 147–157.10.1111/caim.2012.21.issue-2
- Kuzu, O.H. & Derya Ozilhan. 2014. *The Effect of Employee Relationship and Knowledge sharing on Employees' Performance: An Empirical Research on Service Industry*. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, Vol. 10, No. 9
- Lasisi, J.O., M. A. Dabiri & Olayinka A. Shodiya. 2015. *Knowledge sharing, Innovation and Employee Performance: A Study of The Nigeria Hotel Industry*. *International Journal in Management and Social Science*, Vol. 3, Issue No. 2
- Laudon, K. C dan Laudon, J.P. (2002). *Sistem Informasi Manajemen*. Edisi ke-10. Terjemahan Chriswan Sungkono dan Machmudin Eka P. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A.. (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor
- Mathis, Robert. L & Jackson John. H, (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Nogi S. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia
- Panahi S., Watson J., and Partridge H., (2012). *Towards Tacit Knowledge sharing over Social Web Tools*. *Journal of Knowledge Management*, 17(3), pp.379--397.
- Prihadi, S. F. (2006). *Assessment Centre: Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bogor: Ghalia
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Romley, S.K. (2008). *Competency Management*. Spectrum.
- Sembel, R., Santoso, H. (2002). *Bisnis Maya Laba Nyata*, Elex Media Komputindo, Jakarta
- Siegel, Joel G dan Jae K. Shim. (2004). *Kamus Istilah Akuntansi*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Simanjuntak, P.J. (2007). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada
- Talim, B.. (2005). *Solusi Proaktif Permasalahan SDM di Indonesia*. Gramedia Pustaka
- Tiwana, A. (2000). *The Knowledge Management Toolkit*. Prentice-Hall, Inc

Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)

ISSN: 2745-892x

Vol. 1, No. 2, Oktober 2020

- Tjakraatmadja, J. H. dan Lantu, D. C. (2006). Knowledge Management dalam Konteks Organisasi Pembelajar. SMB-ITB, Bandung
- Trivellas, P., Akrivouli, Z., Tsifora, E. & Tsoutsas, P. (2015). *The impact of Knowledge sharing culture on job satisfaction in accounting firms. The mediating effect of general competencies*. Procedia Economics and Finance. Vol. 19. Pp 238-24
- Van Den Hoof, B & De Ridder, JA. (2004). *Knowledge sharing in Context: The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate Use On Knowledge sharing*. Journal of Knowledge Management, 8 (6), 117-130