

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING*, KEPEMIMPINAN DAN
PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA KARYAWAN KPP MADYA
SIDOARJO**

Achmad Syamlan Aliftianto

**Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya
Email: syamlanaliftianto@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di KPP Madya Sidoarjo dengan tujuan untuk (1) mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo, (2) mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo, (3) mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo, (4) mengetahui pengaruh *knowledge sharing*, kepemimpinan dan profesionalisme secara simultan terhadap kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo, (5) mengetahui diantara *knowledge sharing*, kepemimpinan dan profesionalisme, variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 95 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala Likert; dan metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan (1) *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo, (2) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo, (3) profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo, (4) *knowledge sharing*, kepemimpinan dan profesionalisme berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo, (5) profesionalisme berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo

Kata-kata kunci : *knowledge sharing*, kepemimpinan, profesionalisme, kinerja karyawan.

Pendahuluan

Setiap perusahaan selalu memiliki misi yang hendak dicapai. Salah satu faktor yang berkontribusi pada tercapainya misi perusahaan adalah karyawan/sumber daya manusia (SDM). SDM perlu dikelola dengan profesional guna tercapainya misi perusahaan. Oleh sebab itu, diperlukan suatu disiplin ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana cara mengelola SDM dengan baik. Di sinilah ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan dalam mendorong tercapainya misi organisasi/perusahaan.

Ilmu MSDM memiliki keyakinan bahwa SDM merupakan aset penting bagi suatu organisasi/perusahaan. Oleh sebab itu, SDM harus dikelola dengan baik oleh organisasi. Tujuan perusahaan akan tercapai dengan adanya SDM perusahaan yang berkinerja baik, sehingga SDM perlu dirawat dan dijaga dengan baik (Supriyadi, Priadana, dan Setia, 2017).

Kinerja karyawan merupakan elemen penting bagi perusahaan. Hal ini disebabkan karena kinerja karyawan memiliki korelasi kuat

dengan kinerja perusahaan (Ramli, 2018). Dengan demikian, kinerja karyawan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan. Kinerja karyawan merupakan capaian kerja secara mutu dan jumlah yang mampu diraih oleh seorang pekerja dalam menjalankan tugasnya berdasarkan tanggung jawabnya yang diserahkan perusahaan kepada pekerja tersebut (Widia dan Rusdianti, 2018). Kinerja karyawan dapat diukur dari kuantitas hasil kerja yang dicapai, taraf kehematan, serta tingkat efektivitas pekerja dalam melaksanakan tugasnya, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Mangkunegara, 2016). Mangkunegara (2016) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas berdasarkan tanggung jawab yang diserahkan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut. Kinerja karyawan sendiri akan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik terkait SDM itu sendiri maupun terkait lingkungan organisasi. Sementara Robbins (2015) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi hubungan antara kompetensi dengan motivasi.

Beberapa penelitian terdahulu menyebutkan bahwa kinerja karyawan secara positif dipengaruhi oleh *knowledge sharing* (Aulia dan Syarifuddin, 2017; Partogi dan Tjahjawati, 2019), kepemimpinan (Rego, Supartha dan Yasa, 2017; Ramadhany, 2017; Basit, Sebastian dan Hassan, 2017) dan profesionalisme (Martak, 2015; Prabayanthi dan Widhiyani, 2018). Sebagai institusi yang menyelenggarakan fungsi pelayanan publik, KPP Madya Sidoarjo sudah seharusnya melaksanakan

manajemen SDM yang dimiliki dengan baik guna mempertahankan kinerja karyawan pada taraf yang optimal. Sebagaimana hasil dari beberapa penelitian terdahulu, untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, seharusnya KPP Madya Sidoarjo telah melaksanakan *knowledge sharing*, menerapkan kepemimpinan dengan baik, dan serta menjaga agar karyawannya selalu menerapkan profesionalisme dalam bekerja. Peneliti ingin mengetahui pengaruh *knowledge sharing*, kepemimpinan dan profesionalisme secara parsial terhadap kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo. Penulis juga ingin mengetahui pengaruh *knowledge sharing*, kepemimpinan dan profesionalisme secara simultan terhadap kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo. Selain itu, penulis juga ingin mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo di antara variabel *knowledge sharing*, kepemimpinan dan profesionalisme.

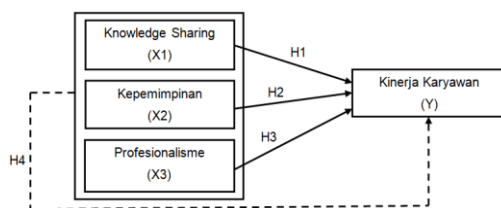
Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, peneliti bermaksud untuk melakukan studi tentang pengaruh *knowledge sharing*, kepemimpinan, dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, penulis mengambil judul "**Pengaruh Knowledge sharing, Kepemimpinan, Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan KPP Madya Sidoarjo**" pada penelitian ini. Hipotesis penelitian ini adalah:

1. *Knowledge sharing* berpengaruh secara individu terhadap kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo.
2. Kepemimpinan berpengaruh secara individu terhadap kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo
3. Profesionalisme berpengaruh secara individu terhadap kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo.

4. *Knowledge sharing*, kepemimpinan dan profesionalisme berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo.
5. Profesionalisme mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo.

Kerangka konseptual penelitian ini digambarkan pada Gambar 1 berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Keterangan:
 - - - - - = hubungan simultan
 ————— = hubungan parsial

Kajian Literatur

1. Manajemen

Manajemen merupakan proses yang khas, yang menurut Hasibuan (2016) meliputi kegiatan perencanaan, pengarahan serta pengendalian yang dilaksanakan untuk menetapkan serta meraih target-target yang sudah ditetapkan dengan memanfaatkan SDM maupun sumber-sumber daya yang lain. Manajemen dapat didefinisikan sebagai sebuah seni (*art*) serta ilmu dalam menyusun rencana, melakukan organisasi, memberikan arahan, menyusun dan mengawasi SDM agar tujuan yang sudah ditentukan bisa dicapai lebih dahulu (Manulang, 2016).

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) fokus pada faktor manusia daripada faktor yang lain. Nitisemito (2015) mengungkapkan bahwa

manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu seni dan ilmu untuk melaksanakan perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan sehingga efektifitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan dalam mencapai tujuan. Gomes (2016) berpendapat bahwa manajemen personalia adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan karyawan dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

3. *Knowledge sharing*

Lumbantobing (2015) mengemukakan bahwa *knowledge sharing* adalah proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif. Sementara Willem (2015) menyatakan bahwa *knowledge sharing* mengacu pada pertukaran pengetahuan antara sekurang-kurangnya dua pihak dalam proses resiprok yang kemudian diikuti dengan pembentukan ulang dan pemberian makna terhadap pengetahuan dalam konteks baru. *Knowledge sharing* merupakan pendekatan yang paling baik untuk mengelola *knowledge* dan seharusnya diadopsi oleh semua organisasi di segala kondisi/keadaan (Fernandez dan Sabherwal, 2015). Han dan Chen (2018) mengatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan komunikasi interpersonal yang melibatkan komunikasi dan penerimaan pengetahuan dari orang lain, dan salah satu cara utama untuk mentransfer pengetahuan adalah seperti interaksi manusia.

Menurut Utari, Bulan, dan Ermis (2017), *knowledge sharing* tidak hanya sebatas memberikan *knowledge* kepada orang lain, namun dapat juga berupa memohon/meminta timbal balik (*feedback*), menanyakan permasalahan, memberitahu orang lain mengenai rencana yang dimiliki untuk melakukan suatu pekerjaan sebelum pekerjaan tersebut dilakukan, meminta bantuan orang lain, memberitahu orang lain mengenai tugas/pekerjaan yang sedang dikerjakan dan mengapa tugas/pekerjaan tersebut dikerjakan, menanyakan pendapat orang lain dan meminta saran orang tersebut, dan menanyakan orang lain apa yang akan mereka lakukan terhadap suatu pekerjaan.

Sasaran proses *knowledge sharing* adalah menyebarkan *knowledge* yang dikuasai oleh satu orang ke sebanyak mungkin orang di organisasi. Penyebaran *knowledge* dari satu orang ke orang lain atau dari satu unit ke unit kerja yang lain diharapkan akan meningkatkan kualitas *knowledge* yang dimiliki oleh individu, unit kerja dan akhirnya organisasi (Ismail, 2016).

Berbagi pengetahuan melibatkan dua pihak, salah satunya disebut sebagai *knowledge supplier* dan yang lainnya disebut sebagai *knowledge demander* (Rehman et al., 2017). Kedua pihak ini juga dapat disebut sebagai "sumber pengetahuan" dan "penerima pengetahuan" (Rehman et al., 2017) atau "pembawa pengetahuan" dan "peminta pengetahuan" (Rehman et al., 2017). Ini menekankan bahwa untuk menciptakan *knowledge sharing*, kedua belah pihak harus bersedia untuk mengirim atau menerima pengetahuan. Dengan demikian, organisasi harus mendorong

karyawannya untuk berbagi dan menerima pengetahuan baru.

4. Kepemimpinan

Munasef (2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan atau dalam bahasa Inggris adalah *leadership* asalnya dari kata *to lead* yang artinya memimpin, sehingga definisi kepemimpinan memiliki arti yang sama dengan memimpin. Selain itu, ada beberapa pengertian kepemimpinan, namun tidak ada perbedaan yang berarti antara pengertian yang satu dengan yang lain. Berikut ini merupakan beberapa definisi mengenai kepemimpinan:

Menurut Hasibuan (2016), kepemimpinan merupakan pengaruh dalam hubungan interpersonal yang dilakukan dalam keadaan tertentu dan secara langsung mencapai tujuan tertentu melalui proses komunikasi. Sementara itu, Stoner (2015) mengemukakan bahwa kepemimpinan manajerial adalah suatu proses yang tidak hanya mengarahkan namun juga memberikan pengaruh terhadap aktivitas-aktivitas anggota kelompok yang berkaitan dengan pekerjaan. Freshman, dalam Gibson (2015) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu upaya guna mempengaruhi individu-individu (interpersonal) melalui proses komunikasi guna meraih satu atau sejumlah tujuan.

Lebih lanjut, Siagian (2016) menjelaskan bahwa kepemimpinan berbeda dengan pemimpin. Kepemimpinan adalah proses memberikan pengaruh pada aktivitas kelompok yang terorganisasi dalam upaya menetapkan tujuan serta mencapainya, sedangkan pemimpin merupakan orang yang bertugas memberikan arahan serta bimbingan kepada anak buah serta dapat memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan anak

buah tersebut ke arah tercapainya tujuan organisasi. Dengan kata lain, pemimpin adalah orang yang melaksanakan tugas kepemimpinan.

Seluruh pengertian kepemimpinan yang telah dikemukakan di atas berhubungan dengan konsep manajemen. Sebagaimana pendapat Bennis yang dikutip oleh Stoner (2015), kebanyakan organisasi terlalu sering dikelola (*over managed*) namun jarang dipimpin (*under lead*) atau yang sebaliknya, terlalu sering dipimpin (*over managed*) namun terlalu jarang dikelola (*under managed*). Sebagai gambaran, seorang pemimpin bisa jadi memimpin dengan efektif. Ia dapat menjadi seorang yang ahli menyusun rencana, administrator yang adil serta teratur. Namun, keterampilannya sebagai pemimpin kurang dapat membangkitkan motivasi kerja bagi anak buahnya. Sebaliknya, ada pula seorang pemimpin yang efektif, terampil dalam membangkitkan antusiasme, motivasi, serta kesetiaan bawahannya tetapi untuk urusan manajerial dalam mengelola organisasi dia kurang memiliki kemampuan.

5. Profesionalisme

Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi (Kurniawan, 2016). Profesionalisme diartikan perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi. Seseorang dikatakan profesional apabila

pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika yang biasanya ditetapkan oleh suatu organisasi profesi. Menurut Harefa (2015), profesionalisme adalah soal sikap yang dapat dianggap dapat mewakili sikap profesionalisme, yakni memiliki keterampilan yang tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem balas jasa yang merupakan lambang prestasi kerja.

6. Kinerja

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kesuksesan yang berpengaruh bagi terainya tujuan personal, yang bisa bersumber dari output tujuan organisasi (Rivai, 2015). Hal yang serupa disampaikan pula oleh Widodo (2016), bahwa kinerja merupakan taraf *output* atau hasil kerja seseorang dari suatu tujuan yang wajib diraih atau suatu pekerjaan yang wajib dituntaskan pada periode tertentu. Sementara itu, Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil seseorang dalam menuntaskan pekerjaan atau tugasnya yang diserahkan kepadanya menurut *skill*, pengetahuan, wawasan, sikap serta waktu. Mangkunegara (2016) menjelaskan bahwa istilah "kinerja" berasal dari istilah prestasi kerja atau kinerja aktual (prestasi atau prestasi kerja aktual seseorang), yakni kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dipaparkan di atas, kinerja merupakan suatu keadaan taraf kinerja organisasi terkait yang wajib dipahami, dipastikan, dan ditetapkan oleh pihak tertentu berdasarkan visi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi atau perusahaan.

Metodologi Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dijabarkan serta memperhatikan tujuan riset, desain riset yang digunakan adalah riset kuantitatif. Sugiyono (2017) menyampaikan bahwa riset kuantitatif merupakan riset dengan mendapatkan data dengan bentuk angka maupun data kualitatif yang dikuantitatifkan.

Menurut Sugiono (2017), populasi merupakan kumpulan seluruh hal yang akan diteliti, sekelompok dokumentasi atau konsep-konsep. Secara searah Singarimbun (2015) menjelaskan bahwa populasi merupakan total keseluruhan dari unit analisis yang berciri-ciri akan dihipotesa atau diduga. Pada riset ini populasi yang akan dikaji yaitu pegawai KPP Madya Sidoarjo yang tidak menempati posisi manajerial, meliputi para pelaksana umum, khusus, dan fungsional yang berjumlah 95 orang. Sampel pada riset ini menggunakan objek pegawai sebagai responden yang digunakan dengan teknik sampel jenuh atau total sampling yakni sejumlah 95 orang pegawai KPP Madya Sidoarjo yang meliputi semua pegawai yang tidak memangku jabatan manajerial struktural (non eselon). Teknik sampling yang dipergunakan yaitu total sampling. Argumentasi peneliti menggunakan teknik total sampling yaitu jumlah populasi kurang dari 100 anggota sehingga sebaiknya semua anggota populasi dipilih menjadi sampel riset ini (Sugiyono,2017).

Sumber data pada penelitian ini berupa data internal. Sugiono (2017) menyatakan sumber data ialah data yang dipergunakan dan didapat dari objek riset. Pada riset ini yang dimaksud dengan sumber data tersebut ialah data yang berhubungan dengan informasi mengenai

responden serta deskripsi umum objek riset di KPP Madya Sidoarjo.

Sugiono (2017), menyatakan bahwa proses mengumpulkan data ialah sebuah metode yang sistematis dan standar untuk mendapatkan data yang diperlukan pada riset.

Pada riset ini, alat pengumpulan data yang dipergunakan adalah Kuesioner. Sugiono (2017) menyatakan bahwa kuesioner merupakan seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diberikan pada responden yang berguna sebagai bahan pemecahan masalah. Setiap pertanyaan harus merupakan bagian dari hipotesa yang ingin diuji.

Distribusi angket kepada responden dibuat sesuai dengan aitem-aitem. Metode yang dipergunakan ialah skala Likert. Hal ini berarti bahwa masing masing jawaban diberikan bobot atau skor, yakni:

Sangat setuju skor 5

Setuju skor 4

Cukup Setuju skor 3

Tidak setuju skor 2

Sangat tidak setuju skor 1

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis *multiple linier regression* yang distandarisasi. Proses pengujian hipotesis akan dilaksanakan dengan bantuan computer program SPSS versi 23. Analisis *multiple linier regression* dipakai untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiono, 2017) dengan formula:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen (kinerja karyawan)

a = konstanta

b₁b₂b₃ = koefisien regresi dari tiap-tiap variabel independen (X₁, X₂, X₃)

- X1 = variabel *knowledge sharing*
 X2 = variabel kepemimpinan
 X3 = variabel profesionalisme
 e = error

Beberapa pengujian dilakukan dalam penelitian ini. Uji validitas dilaksanakan menggunakan metode *pearson product moment* dan nilai signifikansi. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan tes statistik *Cronbach Alpha*. Uji asumsi klasik juga dilakukan yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji koefisien korelasi. Uji t atau Uji Parsial dilaksanakan yang hasilnya diperbandingkan dengan t_{tabel} memakai taraf error 5%. Kriteria yang dipakai yaitu:

- H_0 diterima bila nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} atau nilai signifikansi lebih besar α (*level of significance*) 0,05
- H_0 ditolak bila nilai t_{hitung} lebih besar t_{tabel} atau nilai signifikansi lebih kecil α (*level of significance*) 0,05

Apabila H_0 diterima bisa dinyatakan tidak ada dampak atau efek nyata, sedangkan apabila H_0 ditolak berarti ada dampak atau efek nyata.

Penentuan besar t_{hitung} dengan rumus (Sugiyono, 2017):

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Di mana : r = koefisien korelasi, n = jumlah data. Selanjutnya ada Uji F (Uji Simultan) yang dilakukan dengan formula hipotesa:

- $H_0 : b_1=0, b_2=0, b_3=0$

Hal ini berarti seluruh variabel independen (*knowledge sharing*, kepemimpinan dan profesionalisme) secara serentak tidak memiliki dampak nyata terhadap kinerja karyawan.

- $H_a : b_1 \neq 0, b_2 \neq 0, b_3 \neq 0$

Hal ini berarti variabel independen *knowledge sharing*, kepemimpinan dan profesionalisme secara serentak memiliki efek nyata terhadap kinerja karyawan.

Penentuan besar F_{hitung} menggunakan rumus (Sugiyono, 2017):

$$F = \frac{r^2 / k}{(1-r^2)(n-k-1)}$$

Dimana :

F = distribusi F

R² = koefisien determinasi

K = jumlah variabel independent

n = jumlah data

Hasil kalkulasi berikutnya dilakukan perbandingan antara F_{tabel} dan taraf error 5%. Pengambilan keputusan dengan kriteria:

- Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan taraf keyakinan $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen *knowledge sharing*, kepemimpinan dan profesionalisme mempunyai efek secara serentak terhadap kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo.
- Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan taraf keyakinan $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti variabel independen *knowledge sharing*, kepemimpinan dan profesionalisme tidak mempunyai efek secara serentak (simultan) terhadap kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo.

Uji keenam dan terakhir adalah uji dominan. Variabel dominan ini dapat diketahui dengan melihat nilai koefisien beta serta dari nilai t_{hitung} yang paling besar (Sugiono, 2017).

Pembahasan

Hasil analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel *knowledge sharing*, kepemimpinan, profesionalisme terhadap kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo secara

ringkas ditunjukkan oleh Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Rangkuman Analisis Multiple Linier Regression – ANOVA

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	415,752	3	138,427	32,591	,000 ^a
Residual	97,469	92	3,246		
Total	513,848	95			

a. Predictor: (Constant), knowledge sharing, kepemimpinan, profesionalisme
 b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Secara serentak, pengaruh dari *knowledge sharing*, kepemimpinan, dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan bisa ditunjukkan berdasarkan nilai F serta Sig. F. Nilai F hitung yaitu 32,591 dan Sig. F yaitu 0,000. Hal ini berarti secara simultan, variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) berpengaruh terhadap Y (kinerja karyawan). Keputusan ini berdasarkan nilai Sig. F yang lebih rendah dibandingkan dengan nilai α ($0,000 < 0,05$).

Secara ringkas, arah dan nilai hubungan antara variabel bebas dan terikat dapat digambarkan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin Watson
1	,904 ^a	,844	,868	13,064	1,671

a. Predictors: (Constant), knowledge sharing, kepemimpinan, profesionalisme
 b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Koefisien regresi (R) memiliki nilai 0,904. Hal tersebut berarti secara simultan ada hubungan positif atau searah antara *knowledge sharing* (X_1), kepemimpinan (X_2) dan profesionalisme (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 90,4%. Suatu hubungan dinyatakan sempurna apabila koefisien korelasinya bernilai 100% atau 1.

Kemudian, nilai R Square 0,844 menandakan bahwa sumbangan dampak yang diakibatkan oleh X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y adalah sebesar 84,4%. Di sisi lain, ada pengaruh variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan

namun bukan termasuk variabel tereliti yaitu sebesar $100\% - 84,4\% = 15,6\%$.

Sementara itu, rangkuman hasil *multiple linier regression* yang melibatkan variabel bebas *knowledge sharing* (X_1), kepemimpinan (X_2), dan profesionalisme (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dibaca dari tabel berikut ini:

Tabel 3. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	91,182	13,612125		7,622247	
Knowledge sharing	,759	,186636	0,49537	2,50146	,000
kepemimpinan	,802	,134592	0,54871	4,37025	,000
Profesionalisme	,859	,110281	0,68924	4,59348	,000

a. Dependent variable: kinerja karyawan

Tabel 3 merupakan rangkuman *output* analisis *multiple linier regression* yang meliputi variabel bebas *knowledge sharing* (X_1), kepemimpinan (X_2), dan profesionalisme (X_3) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Secara garis besar bisa diutarakan:

1. Secara parsial, variabel *knowledge sharing* (X_1) memiliki pengaruh pada variabel kinerja karyawan (Y). Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai t sebesar 2,50146 dengan sig. t yang menyertainya adalah sebesar 0,000. Nilai sig. t sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Secara parsial, variabel kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh pada variabel kinerja karyawan (Y). Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai t sebesar 4,37025 dengan sig. t yang menyertainya adalah sebesar 0,000. Nilai sig. t sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Secara parsial, variabel profesionalisme (X_3) memiliki pengaruh pada variabel kinerja karyawan (Y). Pengaruhnya nilai t sebesar 4,59348 dengan Sig. t

yang mengikutinya sebesar 0,000.
 nilai Sig. t sebesar $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan nilai ketiga variabel independen model analisis *multiple linier regression* secara berurutan koefisien regresi tak terstandarisasi (*Unstandardized Coefficients*) koefisien regresi individualnya yaitu:

$b_1 = 0,759$ (*knowledge sharing*)

$b_2 = 0,802$ (kepemimpinan)

$b_3 = 0,859$ (profesionalisme)

Konstansanya senilai 91,182.

Mengacu pada angka konstanta dan koefisien regresi, persamaan fungsi *multiple linier regression* dapat dibuat sebagai berikut:

$$Y = 91,182 + 0,759 X_1 + 0,802 X_2 + 0,859 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : kinerja karyawan

a : konstanta, senilai 91,182. Artinya, apabila tidak terdapat *knowledge sharing*, kepemimpinan, dan profesionalisme, maka kinerja karyawan akan menurun menjadi senilai 91,182.

b_1 : koefisien regresi *knowledge sharing* (X_1) senilai 0,759 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan *knowledge sharing* akan menaikkan kinerja karyawan senilai 0,759.

b_2 : koefisien regresi kepemimpinan (X_2) senilai 0,802. Artinya setiap peningkatan satu satuan kepemimpinan akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,802.

b_3 : koefisien regresi profesionalisme (X_3) senilai 0,859. Artinya bahwa setiap peningkatan satu satuan profesionalisme dapat menaikkan kinerja karyawan senilai 0,859.

e : *error* atau kesalahan pengganggu, yakni faktor yang mengakibatkan variasi pada variabel dependen yang tidak bisa dijelaskan oleh variabel independen.

Setelah diketahui arah dan nilai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dilaksanakan uji parsial untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Instrumen yang digunakan adalah uji t. Pengujian ini dilaksanakan dengan membandingkan antara tingkat probabilitas t dengan signifikan 5%. Dari pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
<i>Knowledge Sharing</i>	2,50146	1,98525	0,000	Signifikan
Kepemimpinan	4,37025	1,98525	0,000	Signifikan
Profesionalisme	4,59348	1,98525	0,000	Signifikan

Pada derajat kebebasan (DK) 95 tingkat kesalahan sebesar 5%, t_{tabel} berdasarkan Tabel-t menunjukkan nilai: 1,98525. Sementara nilai t_{hitung} masing-masing variabel independen melebihi nilai t_{tabel} *Knowledge sharing*: $2,50146 > 1,98525$; Kepemimpinan: $4,37025 > 1,98525$; Profesionalisme: $4,59348 > 1,98525$. Dengan demikian, masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

Pada titik ini, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "*knowledge sharing* berpengaruh secara individu/parsial terhadap kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo" terbukti dan benar. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Silmy Anjany Aulia dan Syarifuddin (2017) dengan judul "Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan di TELKOM Corporate Univeristy Center" yang menunjukkan hasil seluruh dimensi *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi yang dilaksanakan oleh Partogi dan Tjahjawati (2019) mengenai "Pengaruh *Knowledge sharing* terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan Milik Pemerintah” juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif serta signifikan antara *knowledge sharing* dengan kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang diselenggarakan oleh Nurrachman, Hermanto dan Chan (2019) dengan judul “*The Effect of Knowledge sharing on Employee Performance at PT Tama Cokelat Indonesia.*” Hasil penelitian menyatakan, “*The results of this study indicate that knowledge sharing has a positive and significant effect on employee performance.*”

Hipotesis kedua yang menyatakan “kepemimpinan berpengaruh secara individu terhadap kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo” juga terbukti dan benar. Hal ini sesuai dengan hasil riset Elvino Bonaparte do Rego, Wayan Gede Supartha dan Ni Nyoman Kerti Yasa (2017) mengenai *leadership* yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada Direktorat Jenderal Administrasi Dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste”. Hasil riset menyatakan kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang nyata terhadap motivasi. Motivasi memiliki pengaruh positif yang nyata terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang nyata terhadap kinerja karyawan. Ada pula penelitian Gede dan Piartini (2018) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh motivasi kerja pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar”. Hasil analisis dapat diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian dengan topik *leadership* dilakukan oleh Basit, Veronica Sebastian, dan Zubair Hassan (2017) yang berjudul “*Impact of leadership style on*

employee performance (a case study on a private organiastion in Malaysia).” Analisis koefisien regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara gaya kepemimpinan demokratis dan *laissez-faire* terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien beta gaya kepemimpinan otokrasi sebesar -0,168 dengan nilai signifikan 0,025 lebih besar dari 0,01, maka kepemimpinan otokrasi memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “profesionalisme berpengaruh secara individu terhadap kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo” terbukti dan benar. Hal ini sesuai dengan penelitian tentang profesionalisme dilakukan oleh Martak (2015) yang melakukan penelitian dengan judul “Analisis pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja pada auditor Kantor Akuntan Publik di Surabaya.” Hasil penelitian menunjukkan antara lain bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan rasio kritis 4.391 dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan rasio kritis 2.026 dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05, serta profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan rasio kritis 4.510 dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai koefisien standar antara variabel yang nilai terbesar adalah hubungan antara profesionalisme dan prestasi kerja, yaitu sebesar 0.456. Putu Ayu Prabayanthi dan Ni Luh Sari Widhiyani (2018) juga melakukan riset dengan judul “Pengaruh profesionalisme,

budaya organisasi dan komitmen organisasi pada kinerja auditor.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor.

Setelah dilakukan uji parsial, dilakukan uji simultan atau uji F guna mengetahui pengaruh simultan variabel bebas *knowledge sharing* (X_1), kepemimpinan (X_2), dan profesionalisme (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) KPP Madya Sidoarjo. Hasil Uji F dapat dilihat pada Tabel 12 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F

Variabel Bebas	Variabel Terikat	R Square	R	F _{hitung}	Sig
Y	X ₁ , X ₂ , X ₃	0,844	0,904	32,591	0,000

F_{Hitung} yang bernilai 32,591 dengan total sampel sejumlah 95 atau $N=95$ aitem data dan K (jumlah variabel) yakni 4, maka untuk (4, 95) pada taraf error 5%, sesuai dengan Tabel Uji-F diketahui Nilai $F_{Tabel}=2,47$. Dengan demikian $F_{Hitung}>F_{Tabel}$ ($32,591 > 2,47$). Selain itu, pengaruh simultan keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat dalam riset ini dapat pula dibuktikan oleh nilai sig. yakni 0,000 (0%) yang ada diposisi dibawah 1% dan 5%. Dengan demikian, hipotesis keempat yang menyebutkan bahwa *knowledge sharing*, kepemimpinan dan profesionalisme berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo dapat diterima. Hal ini juga sesuai kondisi di KPP Madya Sidoarjo, dimana dengan adanya *knowledge sharing* yang baik, kepemimpinan yang baik dan profesionalisme secara simultan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Terakhir, dilakukan uji variabel dominan untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat. Dari hasil uji

yang tergambar pada Tabel 10, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi individu masing masing variabel adalah:

1. *Knowledge sharing* (X_1) senilai 0,49537
2. Kepemimpinan (X_2) senilai 0,54871
3. Profesionalisme (X_3) senilai 0,68924

Dari penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa variabel bebas (X) yang memiliki pengaruh paling besar kepada kinerja karyawan (Y) adalah variabel profesionalisme (X_3). Maka, hipotesis kelima yang menyatakan “profesionalisme berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo” adalah terbukti dan benar. Hal ini sesuai dengan kondisi di lapangan di mana karyawan KPP Madya Sidoarjo yang mempunyai profesionalisme yang tinggi selalu menunjukkan kinerja dan pelayanan yang prima.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, bisa ditarik simpulan :

1. *Knowledge sharing* berpengaruh secara individu terhadap kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo.
2. Kepemimpinan berpengaruh secara individu terhadap kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo.
3. Profesionalisme berpengaruh secara individu terhadap kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo
4. *Knowledge sharing*, kepemimpinan dan profesionalisme secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo.
5. Profesionalisme berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo.

Saran

Mengacu pada simpulan, maka bisa disampaikan saran-saran yang dapat dijadikan sebagai referensi untuk membenahi kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo. Sebaiknya KPP Madya Sidoarjo:

1. Meningkatkan profesionalisme kerja karyawan, baik *hardskill* yaitu penguasaan substansi peraturan perundang-undangan dan teknis laporan keuangan dalam rangka penggalan potensi, pengawasan, serta pemeriksaan di bidang perpajakan sehubungan dengan pemenuhan hak dan kewajiban perpajakan wajib pajak maupun *softskill* (sikap, mental, dan perilaku) dalam melayani wajib pajak.
2. Memotiasi dan mengarahkan karyawan untuk melakukan *knowledge sharing* baik *hardskill* berupa *update* peraturan perundang-undangan maupun teknik penggalan potensi, pemeriksaan, penagihan, dan penerapan peraturan di bidang perpajakan lainnya serta *softskill* dalam melayani wajib pajak..
3. Mempertahankan kepemimpinan yang sudah baik dan memberikan perlindungan kepada karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku .
4. Menerapkan pola pembinaan kinerja dengan pendekatan berbasis *reward* dan *punishment*. Karyawan atau pegawai yang mempunyai disiplin, loyalitas, etos kerja, dan dedikasi yang tinggi serta berprestasi kinerja yang baik sebaiknya mendapatkan *reward* sesuai dengan kebijakan institusi. Begitu pula sebaliknya, karyawan atau pegawai yang sering melanggar peraturan disiplin kerja dan menunjukkan kinerja dan yang kurang baik

akan mendapatkan *punishment* dari kantor.

Daftar Pustaka

- Aminuddin, et al., 2017. *Pengantar Apresiasi Karya Sastra*. Sinar Baru Algesindo, Bandung.
- Anoraga, P. 2015. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Armstrong, M., 2018. *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance*. 6th ed. London: Kogan Page Limited.
- As'ad, Mohammad, 2015. *Psikologi Industri*. Liberty, Yogyakarta.
- Aulia, Silmy Anjany dan Syarifuddin, 2017. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan di Telkom Corporate University Center. *e-Proceeding of Management* : Vol.4, No.3 Desember 2017.
- Babalhavaeji, F., & Kermani, Z. J., 2011. Knowledge Sharing Behaviour Influences: A Case of Library And Information Science Faculties In Iran. *Malaysian Journal of Library dan Information Science*, 16(1), 1-14.
- Basit, Abdul, Veronica Sebastian, dan Zubair Hassan, 2017. *Impact of leadership style on employee performance (a case study on a private organiastion in Malaysia)*. *International Journal of Accounting & Business Management*, Vol.5 (No.2), November, 2017.
- Bedjo, Siswanto. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Baru, Bandung.
- Cheng, C., Z. Li, J. Petrick, & J. O'Leary, 2017. An Examination of Tourism Journal Development. *Tourism Management*, 32:53-61.

- Fernandez, I. B., & Sabherwal, R. 2015. *Knowledge Management Systems and Processes*. M.E. Sharpe, Inc., New York.
- Gede dan Piartini, 2018. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh motivasi kerja pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 7.4 (2018):1107-1134
- Gibson, James. L., Jhon M., Ivancevich dan James H., Donnelly, Jr., 2015, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid. Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Terjemahan)*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Hamalik, Oemar, 2015. Kurikulum dan Pembelajaran. Bumi Askara, Jakarta.
- Han, Y., & Chen, G., 2018. The Relationship between Knowledge Sharing Capability and Innovation Performance within Industrial Clusters: Evidence from China. *Journal of Chinese Economic and Foreign Trade Studies*, 11 (1), 32-48.
- Handoko, Hani, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Harefa, Andrias, 2015. Membangkitkan Etos Profesionalisme. Gramedia, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, S.P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rajawali, Jakarta.
- Helmi, & Elita, 2016. Efikasi diri sistem imbalan dan berbagi pengetahuan : meta Analisis. *Buletin Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada*, 41-58.
- Ismail, Nawawi, 2016. *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Kim, S., & Lee, H., 2015. Employee Knowledge Sharing Capabilities in Public & Private Organizations. *In Proceeding on the 38th Hawaii International Conference On System Science. Hawaii IEEE*.
- Kurniawan, 2016. Audit internal Nilai Tambah Bagi Organisasi. Edisi Pertama. BPFE, Yogyakarta.
- Lemon, M., & Sahota, P. S., 2014. Organizational Culture as a Knowledge Repository for Increased Innovative Capacity. *Technovation*, 24.
- Lin. (2017). Knowledge Sharing and Firm Innovation Capability: An Empirical Study. *International Journal of Manpower*, 28(3), 315–332.
- Lubis, Suhrawardi K., 2015. Etika Profesi Hukum, Sinar Grafika, Jakarta.
- Lumbantobing, P., 2015. *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Knowledge Management Society Indonesia, Bandung.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, 2016. *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Martak, Marwan N. M., 2015. Analisis pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja pada auditor Kantor Akuntan Publik di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*,

- Universitas Airlangga*, Tahun XXV, No. 1 April 2015.
- Maskun, Sumitro, 2015. *Profesi Aparatur Negara Dalam Birokrasi Indonesia*, Makalah Disajikan Pada Seminar Nasional Ilmu-Ilmu Sosial di Medan
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson, 2015. *Human Resource Management*. Salemba Empat. Jakarta.
- Munasef, 2016. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Cetakan Ketiga. Gunung Agung, Jakarta.
- Nitisemito, Alex, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia,. Bandung.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H., 2015. *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamic of Innovation*. Oxford University Press, New York
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Okyere-Kwakye, E and Nor, K.M. (2001), Individual Factors and Knowledge Sharing. *American Journal of Economics and Business Administration*, 3 (1): 66-72.
- Partogi, Stephen Andreas dan Sri Surjani Tjahjawati, 2019. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Milik Pemerintah. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, Vol. 5, No. 3, Desember 2019.
- Prabayanthi, Putu Ayu dan Ni Luh Sari Widhiyani, 2018. Pengaruh profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi pada kinerja auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol.22.2 Februari 2018.
- Rajab, Budi, 2016. *Profesionalisme Dalam Peralihan Peradaban*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ramadhany, Delfi, 2017. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Instalasi Pengolahan Air PDAM di Kota Samarinda, *Jurnal PSIKOBORNEO*, 2017, 5 (2): 368-374 ISSN 2477-2674 (online), ISSN 2477-2666, ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id.
- Ramdhani, Arif, 2015. *Penilaian Kinerja*. PT. Sarana Panca Karya Nusa, Jakarta.
- Ramli, A.H., 2018. Compensation, Job Satisfaction And Employee Performance In Health Services. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), pp.177 - 186.
- Rego, Elvino Bonaparte do, Wayan Gede Supartha dan Ni Nyoman Kerti Yasa, 2017. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi Dan Keuangan, Kementrian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.11 – 2017 : 3731 – 3764. ISSN : 2337-3067.
- Rehman, W. U., Ilyas, M., & Asghar, N. (2017). Knowledge Sharing, Knowledge Management Strategy And Performance-A Knowledge Based View. *Pakistan Economic and Social Review*, 53(2).
- Rifqi, Muhammad, 2020. Analisis Hubungan antara Profesionalisme Auditor dengan Pertimbangan Tingkat Materialitas dalam Proses Pengauditan Laporan

- Keuangan. Dalam *Jurnal Fenomena*. [Online]. Vol 6 (1), 20 halaman. Tersedia: <http://www.uii.ac.id> ; <http://dppm.uii.ac.id> [di upload tanggal 4 Mei 2020)
- Rivai, Veithzal Zainal, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisike-7*. PT. RAJAGRAFINDO, Depok, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P, 2015. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Kedelapan, Terjemahan Pujaatmaka Hadyana. PT. Prenhallindo, Jakarta
- Safroni, 2016. *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*. Aditya Media Publishing, Yogyakarta.
- Saydam, Gozali, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BumiAksara, Jakarta.
- Singarimbun, M & Effendi, S., 2015. *Metode Penelitian Survai*. LP3S, Jakarta.
- Sofyandi, Herman, 2015. *Manajemen Sumber Daya manusia*,. Graha ilmu, Yogyakarta.
- Stoner, James A.F dan Charles Wankel. 2015. *Pengantar Manajemen edisi keempat jilid lima dialih bahasakan oleh Siswanto*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Utari, D., Bulan, S. J., & Ernis, I., 2017. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Knowledge Sharing pada Divisi Teknologi Informasi. *Jurnal Ilmiah Multitek Indonesia*, 1(1).
- Widia, A., & Rusdianti, E. (2018). Pengaruh Displin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Tambahan Penghasilan Pegawai sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Magister Manajemen, Universitas Semarang*.
- Widodo, Sri, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Manggu Media, Bandung.
- Willem, A., 2015. The Role of Organization Specific Integration Mechanisms in Inter-Unit Knowledge Sharing. *PhD Dissertation at Vlerick Leuven Gent Management School, Ghent University, Belgium*.
- Yukl, Gary, 2013. *Leadership in Organization*. Pearson Education, Inc., New Jersey.