

Pengaruh Knowledge Sharing, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Mochamad Taufik¹, Joko Suyono², Eka Devie Retno Yohansyah³, Dedy Ardiansyah⁴,
Damarsari Ratnasahara Elisabeth⁵

^{1,2,3,4}Universitas Narotama Surabaya, Indonesia

⁵Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika, Surabaya, Indonesia

Korespondensi: damarsari@stiemahardhika.ac.id

Doi: 10.29138/jkis.v4i2.135

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing*, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif dengan metode kuantitatif. Populasi penelitian meliputi seluruh pegawai Bidang Prasarana Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya yang berjumlah 154 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dan diperoleh sebanyak 61 orang. Sampel diambil menggunakan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut yaitu *knowledge sharing*, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci: knowledge sharing, disiplin, kepuasan kerja, kinerja.

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai yang baik akan memberikan dampak positif terhadap efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan tugas pemerintahan. Pegawai yang mampu bekerja secara profesional, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen terhadap tugasnya akan membantu organisasi dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, kinerja pegawai yang optimal juga akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan publik. Dengan demikian, setiap instansi pemerintah perlu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia secara optimal melalui berbagai kebijakan dan strategi yang tepat agar mampu menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Dinas Perhubungan Kota Surabaya sebagai salah satu perangkat daerah memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola, mengatur, serta mengembangkan sistem transportasi perkotaan yang terintegrasi dan berkelanjutan. Instansi ini bertanggung jawab dalam merumuskan berbagai kebijakan, program, dan kegiatan yang berkaitan dengan penyelenggaraan transportasi di wilayah Kota Surabaya. Melalui berbagai kebijakan tersebut, Dinas Perhubungan berupaya menciptakan sistem transportasi yang aman, tertib, lancar, dan nyaman bagi masyarakat. Dalam pelaksanaannya, berbagai bidang yang ada di dalam organisasi ini memiliki tugas dan fungsi yang saling mendukung untuk mencapai tujuan organisasi, salah satunya adalah Bidang Prasarana Transportasi yang memiliki peran strategis dalam menunjang kelancaran sistem transportasi perkotaan.

Bidang Prasarana Transportasi memiliki tanggung jawab yang cukup besar dalam perencanaan, pengelolaan, serta pemeliharaan berbagai sarana dan prasarana transportasi yang mendukung mobilitas masyarakat di Kota Surabaya. Sarana dan prasarana tersebut meliputi

berbagai fasilitas transportasi yang harus dikelola dengan baik agar dapat berfungsi secara optimal dalam mendukung aktivitas masyarakat sehari-hari. Seiring dengan meningkatnya pertumbuhan penduduk, perkembangan wilayah perkotaan, serta meningkatnya aktivitas ekonomi dan sosial masyarakat, kebutuhan akan sistem transportasi yang memadai juga semakin meningkat. Kondisi ini menuntut adanya kinerja pegawai yang tinggi, profesional, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan setiap program dan kegiatan yang telah direncanakan, sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan secara efektif, efisien, dan tepat sasaran sesuai dengan tujuan organisasi.

Fenomena meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik menjadikan kinerja pegawai sebagai faktor yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan organisasi pemerintah, termasuk pada Bidang Prasarana Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Masyarakat mengharapkan pelayanan yang cepat, tepat, serta mampu memberikan solusi terhadap berbagai permasalahan transportasi yang terjadi di perkotaan. Kondisi ini menuntut setiap pegawai untuk bekerja secara profesional, responsif, dan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diemban. Apabila kinerja pegawai tidak optimal, maka berbagai program dan kebijakan yang telah direncanakan oleh instansi tidak akan dapat terlaksana secara efektif, sehingga berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Fenomena lain yang menunjukkan pentingnya kinerja pegawai adalah semakin kompleksnya permasalahan transportasi di wilayah perkotaan seperti kemacetan lalu lintas, kebutuhan akan fasilitas transportasi yang memadai, serta meningkatnya volume kendaraan setiap tahun. Permasalahan tersebut menuntut instansi terkait untuk mampu merencanakan, mengelola, dan memelihara prasarana transportasi secara efektif. Dalam hal ini, pegawai yang memiliki kinerja tinggi sangat dibutuhkan agar berbagai program pembangunan dan pengelolaan prasarana transportasi dapat berjalan dengan baik. Kinerja pegawai yang optimal akan membantu organisasi dalam menyelesaikan berbagai tugas secara tepat waktu, meningkatkan efisiensi kerja, serta mendukung terciptanya sistem transportasi yang lebih tertib dan teratur.

Fenomena pentingnya kinerja pegawai juga terlihat dari semakin besarnya tanggung jawab organisasi pemerintah dalam memberikan pelayanan yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat. Instansi pemerintah dituntut untuk mampu menunjukkan hasil kerja yang nyata melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang berkualitas. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Dengan kinerja pegawai yang baik, diharapkan instansi dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan program kerja, memperbaiki kualitas pelayanan publik, serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah.

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa ada beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, termasuk di antaranya adalah *knowledge sharing* (Suyanto, et al, 2023; Yuniarti, et al, 2023; Aulia 2016; Saputro, 2018; Aristanto, 2017), disiplin kerja (Astuti dan Amalah, 2018; Iptian, et al, 2020; Jeffrey dan Soleman, 2017; Husain, 2018; Kurbani, 2018) dan kepuasan kerja (Egenius et al, 2020, Paparang, et al, 2021; Azhari, 2021; Adha, et al, 2019; Hendrayana et al, 2021).

Sejumlah penelitian sebelumnya telah memberikan wawasan awal, namun masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang membuka peluang untuk melakukan penelitian lebih lanjut secara mendalam. Misalnya, Hasil penelitian Hapis, et al (2024) membuktikan *knowledge sharing* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Irawan, et al (2021) membuktikan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Fauziek dan Yanuar (2021) membuktikan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Mengingat masih adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) dan tidak-konsistenan hasil dari beberapa penelitian sebelumnya yang melibatkan variabel *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan), disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai,

penelitian tambahan diperlukan untuk mengeksplorasi hubungan tersebut lebih lanjut. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing*, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan mampu menyelesaikan tugas secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab sehingga dapat meningkatkan produktivitas organisasi serta kualitas pelayanan yang diberikan. Sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, menurunkan efektivitas operasional, dan mengurangi kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi prioritas bagi setiap organisasi melalui penerapan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dan berkelanjutan.

Menurut Dessler (2015), kinerja atau prestasi kerja pegawai adalah tingkat pencapaian yang diharapkan dari seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Definisi ini menekankan bahwa setiap pegawai memiliki standar kinerja tertentu yang menjadi ukuran keberhasilan dalam bekerja.

Rivai (2018) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai bentuk prestasi kerja sesuai dengan peran yang diembannya dalam perusahaan. Definisi ini menegaskan bahwa kinerja bukan hanya sekadar hasil, tetapi juga mencakup perilaku kerja sehari-hari yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Mangkunegara (2018) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, kinerja tidak hanya dilihat dari seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga seberapa baik mutu pekerjaan tersebut.

Sementara itu, Gibson dkk. (2019) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang digunakan untuk membandingkan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Definisi ini menekankan pentingnya kinerja sebagai indikator dalam menilai sejauh mana pegawai mampu memenuhi harapan dan standar organisasi.

Sejalan dengan hal tersebut, Mathis dan Jackson (2019) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Artinya, kinerja dapat mencerminkan kontribusi positif maupun negatif seorang pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pandangan Mangkunegara (2018), Dessler (2015), Gibson dkk. (2019), Mathis dan Jackson (2019), Rivai (2018), dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang ditunjukkan melalui perilaku nyata serta menjadi ukuran keberhasilan dalam memenuhi standar dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, kinerja tidak hanya menggambarkan apa yang dihasilkan seorang pegawai, tetapi juga mencerminkan bagaimana proses pelaksanaan pekerjaan tersebut dijalankan sesuai dengan harapan organisasi.

Knowledge sharing merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen pengetahuan yang berperan dalam meningkatkan efektivitas organisasi melalui proses pertukaran informasi, pengalaman, keterampilan, dan wawasan antarindividu maupun antarunit kerja. Menurut Willem (2003), *knowledge sharing* adalah proses pertukaran pengetahuan secara timbal balik yang memungkinkan individu membangun pemahaman dan makna baru berdasarkan pengetahuan yang diterima. Sejalan dengan itu, Fernandez dan Sabherwal (2010) menyatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan pendekatan yang paling efektif dalam mengelola pengetahuan dan perlu diterapkan oleh setiap organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan.

Knowledge sharing tidak hanya mencakup penyampaian informasi, tetapi juga proses saling memberi dan menerima pengetahuan. Ismail et al. (2011) menjelaskan bahwa *knowledge sharing* terjadi ketika terdapat pertukaran pengetahuan antara pihak yang memberikan pengetahuan (*knowledge supplier*) dan pihak yang menerima pengetahuan (*knowledge*

demand). Proses tersebut dapat berlangsung melalui komunikasi formal maupun informal, seperti diskusi, pelatihan, pemberian umpan balik, konsultasi, maupun pemanfaatan teknologi informasi. Han dan Chen (2017) menambahkan bahwa interaksi antarindividu merupakan sarana utama dalam mentransfer pengetahuan sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja, mendorong inovasi, dan mengembangkan kompetensi karyawan.

Menurut Lumbantobing (2011), *knowledge sharing* merupakan proses sistematis dalam menyebarkan pengetahuan, baik yang bersifat **tacit** maupun **explicit**, dari individu atau organisasi kepada pihak lain yang membutuhkan melalui berbagai metode dan media. Agar proses tersebut berjalan efektif, baik pemberi maupun penerima pengetahuan harus memiliki kemauan untuk berbagi dan menerima informasi baru. Rehman et al. (2015) menegaskan bahwa keberhasilan *knowledge sharing* sangat bergantung pada kesiapan kedua belah pihak. Apabila salah satu pihak enggan berbagi atau tidak bersedia menerima pengetahuan, maka proses pembelajaran organisasi akan terhambat dan dapat berdampak pada menurunnya kinerja tim maupun organisasi.

Lebih lanjut, Utari et al. (2017) menjelaskan bahwa *knowledge sharing* tidak hanya berupa penyampaian pengetahuan kepada orang lain, tetapi juga mencakup aktivitas meminta masukan, berdiskusi, berbagi pengalaman, meminta bantuan, serta memberikan saran dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, *knowledge sharing* menjadi sarana pembelajaran bersama yang mendorong kolaborasi dan penyelesaian masalah secara lebih efektif.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* merupakan proses pertukaran pengetahuan, informasi, keterampilan, dan pengalaman antarindividu maupun antarunit organisasi melalui komunikasi dan kolaborasi, baik secara formal maupun informal, dengan tujuan meningkatkan kompetensi individu, efektivitas organisasi, inovasi, serta pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Penelitian tentang pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Suyanto, et al (2023) Yuniarti, et al (2023), Aulia (2016), Saputro (2018), Aristanto (2017). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa *knowledge* berpengaruh terhadap kinerja pegawai (karyawan). Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H1: *Knowledge sharing* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai..

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berperan dalam menciptakan keteraturan, tanggung jawab, dan efektivitas kerja di dalam organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung mampu melaksanakan tugas sesuai ketentuan, mematuhi aturan yang berlaku, serta menunjukkan komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, disiplin kerja sering dipandang sebagai landasan bagi terciptanya kinerja yang optimal dan lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut Sondang (2018), disiplin merupakan suatu bentuk pelatihan yang bertujuan memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, serta perilaku karyawan agar mereka secara sukarela bekerja secara teratur, bekerja sama dengan rekan kerja, dan meningkatkan prestasi kerjanya. Pandangan ini menekankan bahwa disiplin tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga merupakan proses pembinaan yang mendorong karyawan memiliki kesadaran untuk bekerja secara profesional dan bertanggung jawab.

Sementara itu, Tohardi (2016) mendefinisikan disiplin kerja sebagai perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang berlaku dalam organisasi. Definisi ini menunjukkan bahwa disiplin tercermin dari kemampuan karyawan untuk menjalankan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan, baik terkait waktu kerja, tata tertib, maupun prosedur pelaksanaan tugas. Dengan adanya kepatuhan terhadap aturan tersebut, organisasi dapat menjalankan aktivitasnya secara lebih tertib dan efisien.

Menurut Prijodarminto (2018), disiplin merupakan suatu kondisi yang terbentuk melalui proses panjang dari serangkaian perilaku yang mencerminkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban. Pendapat ini menegaskan bahwa disiplin

bukanlah sesuatu yang muncul secara instan, melainkan hasil dari pembiasaan dan internalisasi nilai-nilai positif dalam diri karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin seseorang, semakin besar pula kemampuannya untuk menjaga konsistensi dalam bekerja dan mematuhi norma organisasi.

Dari berbagai pendapat tersebut dapat dipahami bahwa disiplin kerja memiliki dimensi yang luas, mulai dari kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, hingga kesadaran pribadi untuk bekerja secara tertib dan konsisten. Disiplin kerja juga berperan dalam membentuk budaya organisasi yang positif karena mendorong karyawan untuk menghargai waktu, menjaga kualitas pekerjaan, serta bekerja sama secara harmonis dengan rekan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan, ketaatan, dan konsistensi dalam mengikuti aturan, prosedur, serta tanggung jawab pekerjaan secara sadar dan sukarela. Disiplin kerja tercermin dalam keteraturan, ketertiban, dan kesungguhan karyawan dalam melaksanakan tugas sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi serta meningkatkan efektivitas dan kinerja kerja secara berkelanjutan.

Penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Astuti dan Amalah (2018), Iptian, et al (2020), Jeffrey dan Soleman (2017), Husain (2018), Kurban (2018). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Gomes (2018) berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hasil dari perbandingan antara apa yang seorang karyawan terima dari pekerjaannya dengan harapan, keinginan, dan pemikiran tentang apa yang dianggap layak atau pantas bagi mereka.

Hariandja (2016) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat positif atau negatif yang dirasakan individu terhadap berbagai aspek atau dimensi tugas-tugas dalam pekerjaan mereka.

Menurut Hasibuan (2019), kepuasan kerja adalah suatu kondisi yang menggambarkan perasaan positif dan penuh cinta terhadap pekerjaan seseorang, dan ini tercermin dalam moral kerja.

Menurut Robbins (2018), kepuasan kerja adalah perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima seseorang dari pekerjaannya dan jumlah yang mereka anggap seharusnya mereka terima.

Wibowo (2019) mendeskripsikan Kepuasan Kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Menurutnya, kepuasan kerja mencakup perasaan yang muncul sebagai hasil dari evaluasi pekerjaan seseorang, baik secara keseluruhan maupun terhadap aspek-aspek tertentu dari pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti karakteristik individu dan harapan pribadi, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti kondisi kerja, kebijakan organisasi, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang dan promosi.

Handoko (2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2016), kepuasan kerja adalah respons emosional seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaan. Davis (2019) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan individu tentang sejauh mana pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak.

Sutrisno (2020) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh tenaga kerja, yang mencakup perasaan dan

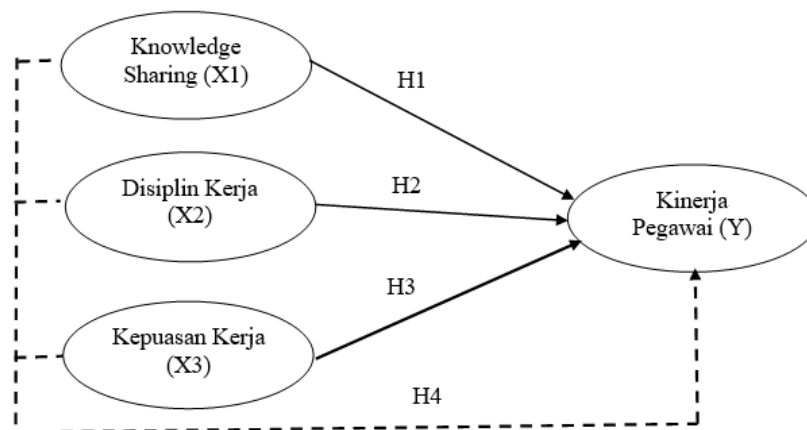
perilaku terhadap pekerjaannya, yang muncul dari hasil penilaian terhadap aspek-aspek tertentu dalam pekerjaan tersebut.

Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Azhari et al (2021), Paparang et al (2021), Adha, et al (2019), Hendrayana et al (2021), Egenius et al (2020). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

H4: Knowledge sharing, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hipotesis diatas maka disusunlah suatu kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Kkonseptual

2. METODE

Sugiyono (2022) berpendapat bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bidang Prasarana Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya dengan jumlah 154 orang. Sedangkan untuk menentukan besarnya sampel dipergunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh sampel sebanyak 61 responden yang dianggap telah mewakili karakteristik populasi penelitian, yang terdiri dari responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 7 orang dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 54 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, yaitu teknik yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai responden penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert lima poin, kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 HASIL

Uji Hipotesis

1. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis pertama dilakukan melalui uji t, yang bertujuan untuk menganalisis koefisien regresi secara parsial guna mengetahui apakah masing-masing variabel

knowledge sharing, disiplin kerja, kepuasan kerja, memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Adapun ketentuan pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi uji t lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 tidak didukung, yang berarti *knowledge sharing*, disiplin kerja, kepuasan kerja, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai;
- 2) Jika nilai signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 didukung, yang berarti *knowledge sharing*, disiplin kerja, kepuasan kerja, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1. Uji t (Parsial)

Variabel	t	Sig
<i>Knowledge Sharing</i>	2,157	0,035
Disiplin Kerja	4,770	0,000
Kepuasan Kerja	3,861	0,000

Menurut hasil diatas maka dapat dipaparkan sebagai berikut :

1. Uji parsial Knowledge Sharing terhadap Kinerja Pegawai diperoleh tingkat signifikan untuk variabel Knowledge Sharing sebesar $0,035 < 0,050$ (level of signifikan), yang menunjukkan pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Pegawai secara parsial adalah signifikan.
2. Uji parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh tingkat signifikan untuk variabel Disiplin Kerja $0,000 < 0,050$ (level of signifikan), membuktikan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan.
3. Uji parsial kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai diperoleh tingkat signifikan untuk variabel kepuasan kerja $0,000 < 0,050$ (level of signifikan), membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan.

2. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh simultan variabel *knowledge sharing*, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah uji F dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian ini menjadi dasar dalam menilai kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian.

Adapun kriteria pengujian pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai signifikansi Uji F $> 0,05$, maka H_0 tidak berhasil ditolak dan H_1 tidak terdukung, yang berarti variabel *knowledge sharing*, disiplin kerja, kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Apabila nilai signifikansi Uji F $< 0,05$, maka H_0 berhasil ditolak dan H_1 terdukung, yang berarti variabel *knowledge sharing*, disiplin kerja, kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis dengan bantuan program SPSS 25.0. yakni sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

F	Sig
53,194	0,000

Merujuk pada hasil output analisis menggunakan perangkat lunak SPSS, diperoleh nilai Berdasarkan hasil uji F (simultan) pada Tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 53,194 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan secara simultan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Knowledge Sharing, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa ketiga variabel independen tersebut berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kondisi Knowledge Sharing, tingkat Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja yang dirasakan pegawai dalam lingkungan kerja. Semakin baik penerapan knowledge sharing, semakin tinggi disiplin kerja, serta semakin baik tingkat kepuasan kerja pegawai, maka kinerja pegawai cenderung mengalami peningkatan. Sebaliknya, apabila ketiga faktor tersebut menurun, maka kinerja pegawai juga berpotensi mengalami penurunan.

3.2 PEMBAHASAN

1. Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, diperoleh hasil bahwa Knowledge Sharing berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis penelitian dinyatakan diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan Knowledge Sharing dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Sebaliknya, apabila proses berbagi pengetahuan dalam organisasi tidak berjalan dengan baik, maka dapat menghambat efektivitas kerja pegawai dan menurunkan kualitas pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, Knowledge Sharing memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kualitas hasil kerja, ketepatan penyelesaian tugas sesuai tupoksi, pengembangan keterampilan kerja, kreativitas pegawai, serta kedisiplinan dalam menjalankan pekerjaan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins dalam konsep Organizational Behavior yang menyatakan bahwa Knowledge Sharing merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu dalam organisasi. Proses berbagi pengetahuan, pengalaman, informasi, serta ide antarpegawai mampu meningkatkan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan dan memecahkan masalah secara efektif. Dalam lingkungan organisasi pemerintahan, penerapan Knowledge Sharing yang baik juga berkontribusi terhadap terciptanya koordinasi kerja yang lebih efektif, peningkatan kompetensi pegawai, serta kelancaran pelaksanaan tugas organisasi sesuai standar kerja yang berlaku.

Hasil penelitian ini juga mendukung berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh positif Knowledge Sharing terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Suyanto et al. (2023) dan Yuniarti et al. (2023) menyimpulkan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Aulia (2016) dan Saputro (2018) yang menyatakan bahwa penerapan Knowledge Sharing mampu menciptakan tata kelola kerja yang lebih efektif sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Selain itu, penelitian Aristanto (2017) juga membuktikan bahwa efektivitas proses berbagi pengetahuan memiliki hubungan langsung dengan peningkatan kualitas pelaksanaan pekerjaan pegawai.

Dalam konteks Bidang Prasarana Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan Knowledge Sharing yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, kolaboratif, dan kondusif. Pegawai yang aktif berbagi informasi, pengalaman kerja, dan pengetahuan cenderung memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas secara tepat dan efisien. Dampak positif tersebut tidak hanya terlihat pada peningkatan kinerja internal pegawai, tetapi juga berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, penguatan budaya Knowledge Sharing perlu terus dikembangkan sebagai salah satu strategi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan di lingkungan organisasi.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengolahan dan analisis data statistik menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat Disiplin Kerja dengan pencapaian kinerja pegawai di Bidang Prasarana Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Tingkat Disiplin Kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih optimal, efektif, dan bertanggung jawab. Hal ini menegaskan bahwa Disiplin Kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja serta mutu pelaksanaan tugas secara keseluruhan.

Secara teoretis, hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Luthans (2016) dalam kajian perilaku organisasi yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berkaitan erat dengan sikap dan perilaku pegawai dalam menaati seluruh aturan, prosedur, dan ketentuan yang berlaku di lingkungan organisasi secara konsisten dan bertanggung jawab. Kondisi tersebut mendorong terbentuknya sikap dan perilaku kerja yang positif, yang pada akhirnya berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai. Dalam konteks organisasi pemerintahan, Disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan dan mendukung kinerja pegawai karena disiplin mencerminkan tingkat tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, mengikuti prosedur kerja dengan baik, serta meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh berbagai hasil penelitian terdahulu. Astuti dan Amalah (2018), dan Iptian, et al (2020), menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil yang sejalan dikemukakan oleh Jeffrey dan Soleman (2017), Husain (2018), yang menegaskan bahwa Disiplin Kerja yang dimiliki pegawai secara konsisten dalam suatu organisasi mampu mendorong peningkatan performa kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Kurban (2018) membuktikan bahwa Disiplin Kerja memberikan dampak nyata terhadap kinerja pegawai, khususnya pada aspek kualitas dan kuantitas kerja, tingkat kemandirian, serta ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas. Berdasarkan temuan empiris dan landasan teoretis tersebut, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam pencapaian kinerja pegawai yang optimal.

Dalam konteks organisasi Bidang Prasarana Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya, temuan ini memiliki implikasi strategis bahwa penguatan Disiplin Kerja perlu menjadi prioritas utama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, disiplin kerja membantu menciptakan lingkungan kerja yang tertib, efektif, dan produktif. Kepatuhan terhadap aturan dan standar operasional juga mendukung kelancaran koordinasi antarpegawai sehingga proses kerja dapat berjalan lebih efisien.

Dalam organisasi pemerintahan, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Pegawai yang disiplin akan lebih konsisten dalam menjalankan tugas, memiliki komitmen terhadap tanggung jawab pekerjaan, serta mampu memberikan pelayanan yang lebih optimal kepada masyarakat. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka semakin baik pula tingkat produktivitas, efektivitas, dan kualitas kinerja yang dihasilkan organisasi.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data statistik, diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Bidang Prasarana Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya, sehingga hipotesis penelitian dinyatakan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Kepuasan kerja yang dikelola secara baik mampu meningkatkan kesiapan kerja pegawai, baik

secara fisik maupun psikologis, sehingga pegawai dapat menjalankan peran organisasi secara lebih optimal. Sebaliknya, rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat menurunkan kesiapan kerja pegawai yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kualitas kinerja.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung pandangan dalam teori perilaku organisasi yang menempatkan kepuasan kerja sebagai salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja individu dalam organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih positif, produktif, serta memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi pemerintahan, kepuasan kerja menjadi semakin penting karena berkaitan langsung dengan tuntutan pelayanan publik yang mengutamakan kecepatan, ketepatan, dan responsivitas. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya berperan dalam menjaga stabilitas kinerja pegawai, tetapi juga menjadi faktor strategis dalam meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan berbagai temuan penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Azhari et al. (2021), Paparang et al. (2021), serta Adha et al. (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kesiapan kerja dan kualitas pelaksanaan tugas pegawai. Hasil yang sejalan juga dikemukakan oleh Hendrayana et al. (2021), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dalam penyelesaian tanggung jawab pekerjaan. Selain itu, Egenius et al. (2020) menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan indikator penting dalam organisasi sektor publik karena sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Dalam konteks Bidang Prasarana Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya, peningkatan kepuasan kerja merupakan aspek strategis yang perlu mendapatkan perhatian serius. Kepuasan kerja yang tinggi dapat membantu meminimalkan kesalahan kerja, mempercepat proses penyelesaian tugas, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib, nyaman, dan kondusif. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kepuasan kerja pegawai secara berkelanjutan. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara konsisten serta memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

4. Pengaruh Knowledge Sharing, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik melalui uji F, diketahui bahwa Knowledge Sharing, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Prasarana Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari keterkaitan berbagai aspek organisasi yang saling mendukung satu sama lain. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh secara bersama-sama dari ketiga variabel independen terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan faktor-faktor organisasi secara terpadu memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai.

Secara konseptual, hasil penelitian ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor internal dan organisasi. Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge menjelaskan bahwa kinerja optimal dapat dicapai apabila organisasi mampu mengelola Knowledge Sharing, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja secara seimbang dan terintegrasi. Knowledge Sharing yang efektif mendorong pertukaran pengetahuan, Disiplin Kerja memastikan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, sedangkan Kepuasan Kerja meningkatkan motivasi serta kenyamanan pegawai dalam bekerja. Ketiga aspek tersebut saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja pegawai.

Selain didukung oleh landasan teori, hasil penelitian ini juga konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu. Penelitian Suyanto et al. (2023), Yuniarti et al. (2023), Aulia (2016),

Saputro (2018), dan Aristanto (2017) menunjukkan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian Astuti dan Amalah (2018), Iptian et al. (2020), Jeffrey dan Soleman (2017), Husain (2018), serta Kurbani (2018) membuktikan bahwa Disiplin Kerja memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja. Sementara itu, penelitian Azhari et al. (2021), Paparang et al. (2021), Adha et al. (2019), Hendrayana et al. (2021), dan Egenius et al. (2020) juga menegaskan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dalam konteks Bidang Prasarana Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai memerlukan pendekatan yang menyeluruh dan tidak dapat dilakukan secara parsial. Optimalisasi Knowledge Sharing, penguatan Disiplin Kerja, serta peningkatan Kepuasan Kerja secara bersamaan menjadi faktor kunci dalam mewujudkan kinerja pegawai yang optimal. Oleh karena itu, sinergi ketiga variabel tersebut perlu menjadi fokus utama dalam strategi pengembangan sumber daya manusia organisasi, sehingga peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai secara berkelanjutan dan mendukung kualitas pelayanan publik yang lebih baik.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa knowledge sharing, disiplin kerja, dan kepuasan kerja masing-masing memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Prasarana Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Knowledge sharing mendorong peningkatan kinerja pegawai melalui proses pertukaran pengetahuan, informasi, pengalaman, dan ide yang mendukung penyelesaian tugas, pemecahan masalah, serta pengembangan kompetensi individu maupun organisasi. Selain itu, disiplin kerja juga terbukti memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai, karena kepatuhan terhadap peraturan, prosedur kerja, dan tanggung jawab organisasi memungkinkan pegawai melaksanakan tugas secara lebih tertib, efektif, dan bertanggung jawab. Di sisi lain, kepuasan kerja turut berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, yang tercermin dari kepuasan terhadap pekerjaan, kompensasi, kesempatan promosi, pengawasan pimpinan, serta hubungan yang harmonis dengan rekan kerja sehingga mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja.

Secara bersama-sama, temuan penelitian menunjukkan bahwa knowledge sharing, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari sinergi antara budaya berbagi pengetahuan, penerapan disiplin kerja yang konsisten, dan terciptanya kepuasan kerja. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Bidang Prasarana Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya perlu dilakukan melalui penguatan budaya knowledge sharing, peningkatan disiplin kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kepuasan pegawai. Pendekatan yang terintegrasi tersebut diharapkan dapat menghasilkan kinerja pegawai yang lebih optimal, berkelanjutan, serta mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, S., et al. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, Vol. 2 No 1 Januari 2019.
- Aristanto, D.B. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability Dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 Juni 2017.

- Astuti dan Amalah (2018). Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners. *Pinisi Discretion Review Volume 1*, Issue 2, March, 2018.
- Aulia, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 3* – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya 2016.
- Azhari, Z., et al, (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *FORUM EKONOMI*, 23 (2) 2021.
- Davis, K. D. (2016). *Organization Behavior 8th Edition*. Singapore: Mc. Graw-Hill.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Egenius, S., et al. (2020). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, Volume 7, Issue 10 October, 2020.
- Fauziek, E. dan Yanuar. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Volume III No. 3/2021.
- Gibson, J.L., dkk. (2019). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Terjemahan)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Han, Y. dan 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, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hapis, A., et al. (2024). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Danau Kerinci Barat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Sakti*, Volume 13 Nomor 1 – April 2024.
- Hariandja, M.T.E. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Husain, B.A. (2018). Penaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk, Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 1, No.1, Juli 2018.
- Iptian, R. et al. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, Volume 7, Issue 8 September, 2020.
- Irawan, M.R.N., (2019). Pengaruh penerapan disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik pengolahan kedelai di desa laren lamongan. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM)*, Volume 4 No 2, Juni 2019.
- Ismail, J., et al. (2011). The Performance of Academic Libraries: A Case Study at Research University (Rus) In Malaysia. *Global Journal Of Human Social Science*, 11(8).
- Jeffrey, I., dan Soleman, M. (2017). The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJAIE)*, Volume 6, Issue 8, August 2017.
- Kreitner, R. dan Kinicki, A. (2016). *Perilaku Organisasi*, Terjemahan: Erly Suandy. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurbani, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 15, No.1, April 2018 : 16-25.
- Lumbantobing, P. (2011). *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Bandung: Knowledge Management Society Indonesia.

- Mangkunegara, A.A.A.P. (2018). *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis dan Jackson. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Paparang, N.C.P., e al. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, Vol. 2 No. 2, 2021.
- Prijodarminto, S. (2018). *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Rehman, W.U., et al. (2017). Knowledge Sharing, Knowledge Management Strategy And Performance-A Knowledge Based View. *Pakistan Economic and Social Review*, 53(2).
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: PT Rajagrafindo.
- Robbins, S.P. (2018). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Kedelapan, Terjemahan Pujaatmaka Hadyana. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sondang, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi. Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Suyanto, et al. (2023). Analysis of The Effect of Work Environment and Knowledge Sharing on Employee Performance in Innovative Behavior Mediation. *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori dan Implementasi*, Vol 14, No 1 (2023): April 2023.
- Tohardi, A. (2016). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Mandar Maju.
- Utari, D., et al. (2017). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Knowledge Sharing pada Divisi Teknologi Informasi. *Jurnal Ilmiah Multitek Indonesia*, 1(1).
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Willem, A. (2003). The Role of Organization Specific Integration Mechanisms in Inter-Unit Knowledge Sharing. *PhD Dissertation at Vlerick Leuven Gent Management School*, Ghent University, Belgium.
- Yuniarti, M., et al. (2023). The Effect of Work Motivation and Knowledge Sharing on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable (Study at the Investment Service and One-Stop Integrated Service in Probolinggo Regency. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, June 2023 Vol.03 No.02.