

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN TRANSFER OF TRAINING TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI WILAYAH SUNGAI SULAWESI IV PROVINSI SULAWESI TENGGARA

¹Indah Harwaty S, ²Al Asy Ari Adnan Hakim, ³Vicki ardiansyah

¹Balai Wilayah Sungai IV Provinsi Sulawesi Tenggara

Email: indahharwaty@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Muhammadiyah Kendari
Sulawesi Tenggara, 93711

Email: alasyariadnanhakim@febi.umkendari.ac.id

³Kabupaten Sigi, Sulawesi Tengah, 94364

Email: vq.syah@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of knowledge sharing and transfer of training on the performance of employees of the Sulawesi River Region IV Regional Office in Southeast Sulawesi Province. This research uses a quantitative approach, with the subject of the study being all employees of the Sulawesi River Region IV of the Southeast Sulawesi Province who have attended the training, amounting to 80 respondents. The type of data used is primary data through questionnaire distribution, which is then analyzed using the statistical method of multiple linear regression analysis. Based on the results it was found that knowledge sharing and transfer of training together had a significant positive effect on improving employee performance. This means that any improvement made by employees either through knowledge sharing or transfer of training will also have an impact on improving the performance of the employees of the Sulawesi River Region IV of the Southeast Sulawesi Province.

Keywords : Knowledge sharing; Transfer of Training; Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Saat ini telah terjadi pergeseran peradaban manusia, dimana peradaban manusia tersebut telah berada pada lima gelombang perubahan yaitu era peramu, era pertanian, era industrial, era pelayanan dan era pengetahuan (Toffler, 1980 dalam Hartanto, 2008 : 6). Era peramu merupakan zaman dimana masyarakat bekerja berdasarkan orientasi memenuhi kebutuhan hidup semata melalui apa yang ditawarkan alam Indonesia untuk kemudian dimanfaatkannya, tanpa adanya pengelolaan lebih lanjut. Era pertanian merupakan zaman dimana kegiatan usaha yang dijalankan masyarakat terutama ditunjukan untuk memenuhi kebutuhan fisik dasar (*basic physical needs*), pada era ini sumber daya yang paling dibutuhkan adalah sumber daya penghasil energy sedangkan potensial insani yang paling dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan produksi adalah tenaga dan kemampuan fisik manusia.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Berbeda halnya dengan era industri yang merupakan zaman dimana masyarakat mulai menginginkan barang-barang buatan manusia yang memiliki berbagai karakteristik dan kemampuan yang mampu memenuhi kebutuhan mereka akan rasa aman, pengakuan sosial dan harga diri. Pada era industri keterampilan manusia dipadukan secara sistematis dengan mesin-mesin produksi tersebut yang membentuk suatu sistem manusia-mesin. Lain halnya dengan era pelayanan dimana pada zaman ini masyarakat bukan saja menghendaki produk-produk yang berkualitas serta memenuhi persyaratan estetika dan fungsional melainkan juga ingin pelayanan yang cepat, tepat, pasti dan terjamin, aman, nyaman, mudah, serta ramah. Pada era pelayanan ini manusia memegang peran terdepan dan sentral dalam membangun keunggulan perusahaan.

Terakhir yaitu era pengetahuan merupakan zaman dimana faktor dominan dari manusia yang dibutuhkan untuk mengelola sistem kerja adalah kualitas pikiran yang digunakan dan diinternalisasikan pada setiap proses produksi yang pada akhirnya diwujudkan pada produk atau jasa dihasilkan. Pada era pengetahuan ini, pengetahuan menjadi modal utama perusahaan karena dengan berbekal pengetahuan yang makin canggih mereka dapat menciptakan nilai yang tinggi bagi para pelanggan.

Kemampuan bersaing organisasi di era pengetahuan ditentukan oleh tingkat kualitas pikiran yang diekspresikan dalam produk atau jasa maupun pada proses produksi. Kualitas pikiran yang dimaksudkan disini, bisa dalam bentuk kreativitas atau inovasi maupun keterampilan dalam mengekspresikan pengetahuan dan praktek. Keterampilan dalam bekerja merupakan salah satu indikasi yang memperlihatkan bahwa pegawai tersebut mempunyai kualitas pikiran yang baik, sehingga dapat memberi kontribusi pada pencapaian kinerja pegawai secara baik.

Guna memperbaiki kualitas pemikiran para tenaga kerja atau pegawai dalam suatu organisasi, baik publik maupun usaha bisnis maka diperlukan adanya pelatihan (training) dan pengembangan pegawai. Pelatihan adalah sama dengan pengembangan pegawai yaitu proses peningkatan keterampilan kerja teknis maupun keterampilan manajerial yang berorientasi secara teori dan praktek dalam pekerjaan, selanjutnya yang bersangkutan setelah mengikuti pelatihan, maka meningkat pula motivasi kerjanya karena mampu melaksanakan pekerjaan (Armstrong, 1998). Pelatihan sangatlah diperlukan oleh pegawai atau organisasi dikarenakan pelatihan sangat berguna dan bermfaat besar dalam menunjang pekerjaan maupun tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Ronald & Robert Smith (2010) yang menyatakan bahwa, pelatihan merupakan investasi langsung maupun tidak langsung dari organisasi sebagai pengirim peserta dan sangat bermanfaat bagi peserta itu sendiri maupun unit kerjanya (organisasi).

Adanya pegawai yang terlatih tersebut, maka organisasi memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi yang berkualitas untuk diimplementasikan dalam lingkungan kerjanya sehingga dapat memberi kontribusi dalam meningkatkan kinerja pribadinya maupun kinerja organisasi kearah yang lebih baik, oleh karena itu diperlukan pula adanya dukungan lingkungan internal organisasi dan budaya kerja yang dapat memberikan motivasi pegawai yang terlatih agar dapat menyalurkan keterampilannya (*transfer of training*) dilingkungan kerjanya sehingga pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dapat memberi pembelajaran pada rekan sekerja dan pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai maupun kinerja organisasi.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Hal ini telah dibuktikan oleh Rusdiana (2010) dan Sabilla (2014) bahwa, *transfer of training* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan lebih lanjut dikemukakan bahwa pelatihan yang selama ini diadakan mampu mengubah perilaku, sehingga tingkat kinerjanya meningkat.

Sebagaimana telah dikemukakan pada uraian terdahulu bahwa, transfer pelatihan merupakan gambaran sejauhmana para peserta pelatihan yang sudah dididik menerapkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperoleh dalam pelatihan pekerjaan mereka (Ford & Weissbein, 1997). Pengetahuan, keterampilan maupun sikap yang telah dimiliki oleh pegawai selama mengikuti pelatihan, tentu diharapkan dapat didistribusikan ke dalam lingkungan pekerjaan agar bermanfaat buat organisasi, oleh karena itu salah satu kegiatan yang semestinya dilakukan oleh pegawai yang telah memiliki pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah melakukan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) kepada sesama pegawai dilingkungan organisasi agar pengetahuan yang mereka miliki tetap up to date buat pengembangan organisasi dan sekaligus menjadi bahan pembelajaran organisasi dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) merupakan pertukaran pengetahuan antar dua individu, satu orang yang mengkomunikasikan pengetahuan, sedangkan seorang lainnya mengasimilasi pengetahuan tersebut (Jacobson, 2006). Berbagi pengetahuan merupakan suatu upaya berbagi informasi dan pengetahuan kepada rekan sekerja dalam rangka memperbaiki kualitas pemikiran, gagasan, atau saran sesuai dengan petunjuk dari pengalaman individu (West & Mayer, 1997). Menurut Syeiby (2001) bahwa *knowledge sharing* dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan lebih lanjut dikatakan bahwa aliran pengetahuan pegawai pada lingkungan luar organisasi dapat membangun reputasi organisasi. Ini berarti bahwa dengan melakukan kegiatan berbagi pengetahuan dengan sesama anggota organisasi akan memberi kontribusi terhadap lingkungan kerja internal organisasi, sedangkan secara eksternal juga berdampak strategis dalam meningkatkan nama baik organisasi secara umum.

Hubungan antara *knowledge sharing* dengan kinerja telah diamati oleh beberapa peneliti terdahulu dan para peneliti tersebut telah membuktikan bahwa, *knowledge sharing* mempunyai korelasi dengan kinerja, sebagaimana dikemukakan oleh Matzler (2008) bahwa *knowledge sharing* pada organisasi akan memberikan kontribusi terhadap kinerja terutama pada peningkatan kualitas layanan dan juga untuk dapat mengembangkan keahlian dan kompetensi, meningkatkan nilai bagi organisasi, dan menjaga daya saing. Lebih lanjut dikemukakan Bulan & Sensus (2012) bahwa *knowledge sharing* yang efektif diantara staf akademik dapat meningkatkan kinerja, sedangkan Akram & Bokhari (2011) menyatakan berbagi pengetahuan berhubungan secara positif terhadap kinerja individu dan kesuksesan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja dapat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai untuk *knowledge sharing* (Wijayanti & Andrawahwina, 2011). Ini berarti bahwa kinerja pegawai dapat diperbaiki melalui peningkatan keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Kinerja pegawai dalam lingkungan organisasi ini nampaknya melum banyak memperlihatkan adanya perubahan yang berarti, meskipun banyak karyawan yang telah melakukan pengembangan karir melalui pelatihan dan pengembangan

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

pengetahuan. Hal ini terjadi karena kurangnya kesadaran para karyawan yang telah melakukan pengembangan karir untuk mentransfer hasil pelatihan yang mereka peroleh serta tidak terbangunnya kebiasaan untuk berbagai pengetahuan kepada sesama rekan kerja sehingga berdampak pada pencapaian kinerja pegawai menjadi rendah, dan pada akhirnya memberi kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi menjadi rendah pula sehingga organisasi tidak memiliki keunggulan daya saing.

Untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan adanya upaya untuk membangun suasana untuk berbagi keterampilan dan pengetahuan anggota organisasi atau pegawai, terutama bagi pegawai yang telah mengikuti pelatihan dan pengembangan diri. Artinya bahwa, pegawai yang telah memiliki keahlian dan pengetahuan perlu mendistribusi keterampilan maupun pengetahuan yang mereka miliki dan diberikan kepada teman sekerja agar kemampuan semua anggota organisasi menjadi lebih baik. Dengan meningkatnya keterampilan kerja maupun pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tentu dapat memperbaiki proses kerja menjadi lebih baik, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Hal ini sekaligus memberi dampak terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan, dan dapat meningkatkan keunggulan daya saing organisasi yang berbasis pada kompetensi karyawan yang bersumber dari *knowledge sharing* dan transfer of training.

Kegiatan *knowledge sharing* dan transfer of training maupun tentu telah dilakukan diberbagai organisasi yang telah memiliki program pengembangan kualitas sumber daya manusia termasuk dilingkungan Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV. Provinsi Sulawesi Tenggara, namun kegiatan tersebut dinilai belum dapat dilakukan secara efektif disebabkan oleh berbagai kendala yang dihadapi oleh organisasi yang bersangkutan. Berdasarkan pengamatan dilapangan bahwa, kegiatan *knowledge sharing* maupun transfer of training belum efektif dalam memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja disebabkan karena sebagian besar pegawai yang dikirim untuk pelatihan bintek tidak sesuai dengan bidang kompetensinya dan ketidaksesuaian dengan lingkungan kerjanya, disamping sebagian besar pegawai tersebut kurang memiliki kemampuan maupun motivasi dalam melakukan berbagai pengetahuan dan kemauan untuk transfer pelatihan serta kurangnya dukungan lingkungan organisasi dalam pemberdayaan pengetahuan, keterampilan maupun sikap kerja sesuai dengan tuntutan perubahan lingkungan organisasi baik secara internal maupun lingkungan eksternal.

II. KAJIAN TEORITIS

Knowledge sharing

Knowledge sharing (berbagi pengetahuan) merupakan suatu metode untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Menurut Subagyo (2007) *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Berbagi pengetahuan hanya dapat dilakukan bilamana setiap anggota memiliki kesempatan yang luas dalam menyampaikan pendapat, ide, kritikan dan komentarnya kepada anggota lainnya.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Knowledge sharing (berbagi pengetahuan) dapat tumbuh dan berkembang apabila menemukan kondisi yang sesuai, sedangkan kondisi tersebut ditentukan oleh tiga faktor kunci yaitu orang, organisasi dan teknologi (Subagyo, 2007) dalam Firmaiansyah (2014). Berbagi pengetahuan dianggap sebagai hubungan atau interaksi sosial antar orang perorangan, sedangkan permasalahan organisasi memiliki dampak besar pada berbagi pengetahuan dan teknologi (informasi dan komunikasi) merupakan fasilitatornya (Subagyo, 2007) dalam Firmaiansyah (2014). Berbagi pengetahuan melibatkan perpindahan pengetahuan dari satu spesifik ke dalam konteks lain.

Knowledge sharing merupakan peertukaran pengetahuan antar dua individu; satu orang yang mengkomunikasikan pengetahuan sedangkan seorang lainnya mengasimilasi pengetahuan tersebut (Jacobson, 2006). Fokus utamanya adalah karyawan mampu menjelaskan, mengkodekan dan mengkomunikasikan pengetahuan kepada orang lain, kelompok dan khususnya kepada perusahaan.

Szulanski (2001) dalam Bastian (2015) mengemukakan bahwa ada empat faktor-faktor yang mempengaruhi intese *knowledge sharing* saat ini yaitu : mekanisme transfer, sarana pendukung, budaya dan motivasi. Keempat variabel ini sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan *knowledge sharing* yang dilakukan oleh perusahaan. Tujuan perusahaan melakukan *knowledge sharing* adalah dimaksudkan untuk melakukan transfer informasi dan pengetahuan mengenai pekerjaan, hal ini dikarenakan aliran informasi yang baik dapat menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan perusahaan yang secara tidak langsung melalui prantara sumber daya manusia (pegawai).

Knowledge sharing dapat terjadi diantara individu dan antara tim organisasi (Glassop, 2002) dalam Bastian (2015). *Knowledge sharing* merupakan proses dimana individu secara kolektif dan interaktif memperbaiki sebuah pemikiran, gagasan atau saran sesuai dengan petunjuk dari pengalaman individu (West & Mayer, 1997).

Lebih lanjut dikemukakan oleh Ireland & D. Vaidynath (2002) mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai proses mengembangkan, mentransfer, mengintegrasikan dan menggunakan pengetahuan secara efektif dan efisien. Hoof & Ridder (2004) memberikan pemahaman mengenai *knowledge sharing* sebagai proses dimana para individu secara mutual mempertukarkan pengetahuan mereka (baik pengetahuan dan akhirnya secara terpadu dapat menciptakan pengetahuan baru. Sehingga dalam hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa *knowledge sharing* merupakan suatu proses saling berbagi pengetahuan baik antar individu, maupun kepada organisasi untuk menciptakan tujuan bersama bagi organisasi yang ingin menggunakan aset pengetahuan mereka untuk emncapai keunggulan kompetitif.

Knowledge sharing bisa berupa pengetahuan tacit dan eksplisit. Tacit merupakan pengetahuan yang masih tersembunyi yang masih belum dibagikan kepada orang lain yang diperoleh dari sense making, pengalaman dan lain sebagainya. Sementara untuk pengetahuan eksplisit merupakan pengetahuan dimana pengetahuan tersebut sudah dibagi, dikomunikasikan dan diketahui oleh orang lain.

Hoof & Van Weeman (2004) mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai aktivitas para individu saling bertukar intellectual capital personal. Hooff & Ridder (2004) mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai proses dimana para individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka. Berbagi pengetahuan adalah kegiatan melalui

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

pengetahuan yang dipertukarkan antara orang-orang, teman, anggota keluarga maupun sebuah komunitas atau sebuah organisasi. Organisasi telah mengakui bahwa pengetahuan merupakan aset tak berwujud yang berharga untuk menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif.

Menurut Lumbantobing (2011) *knowledge sharing* sudah mencakup pengertian knowledge transfer yang didefinisikan sebagai proses sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lainnya yang membutuhkan melalui metoda dan media yang variatif, dimana proses ini bertujuan untuk mengoptimalkan penciptaan pengetahuan baru sebagai hasil pembelajaran dan kombinasi dari berbagai pengetahuan yang berbeda.

Efektivitas *knowledge sharing* sebagai bagian dalam pengelolaan pengetahuan dapat digunakan sebagai strategi meningkatkan daya saing organisasi dengan menerapkan IRSA (*identity, reflect, share and apply*) (Bambang, 2006). *Knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) telah diakui sebagai kekuatan positif bagi kelangsungan hidup organisasi. Menurut Connolly & Kelloway (2003) berbagi pengetahuan merupakan seperangkat perilaku yang melibatkan pertukaran karyawan dimana karyawan memberikan kontribusi pada organisasi dengan menggunakan pengetahuan organisasi, meningkatkan kinerja, berinovasi dan akhirnya meningkatkan keunggulan kompetitif pada organisasi (Jackson et. al, 2006).

Pengukuran variabel berbagi pengetahuan dikemukakan oleh Hoof & Ridder (2004); De Vries & Ridder (2006) yaitu perilaku berbagi pengetahuan terdiri atas dua dimensi yaitu *knowledge donating* (menyumbangkan pengetahuan) dan *knowledge collecting* (mengumpulkan pengetahuan).

Transfer of Training

Tujuan akhir dari setiap program pelatihan adalah bahwa belajar yang terjadi selama pelatihan ditransfer kembali ke dalam pekerjaan. Transfer pelatihan (*transfer of training*) adalah tingkat terhadapnya pengetahuan, keahlian, kemampuan atau karakteristik lainnya yang dipelajari dalam pelatihan dapat digunakan/diterapkan dalam pekerjaan.

Karena pelatihan kerap terjadi di tengah lingkungan khusus, pertanyaan penting yang perlu dijawab adalah apakah belajar akan mentransfer ke situasi pekerjaan actual. Transfer pelatihan berlangsung pada saat para partisipan dapat menerapkan keahlian-keahlian dan pengetahuan yang diterima dalam pelatihan ke dalam pekerjaan-pekerjaan mereka. Jika belajar yang terjadi didalam suatu latar tidak dtransfer ke situasi pekerjaan actual, maka pelatihan bisa dikatakan gagal (Simamora, 2001).

Terdapat tiga kemungkinan situasi transfer pelatihan (1) transfer pelatihan positif, pada saat aktivitas-aktivitas pelatihan meningkatkan kinerja dalam situasi baru, (2) transfer pelatihan negative, manakala aktivitas-aktivitas pelatihan mengganjal kinerja dalam situasi baru dan (3) tidak ada imbas pelatihan yang dapat diamati. Kondisi-kondisi yang menyebabkan hasil-hasilnya positif, negative atau tidak ada transfer bakal tergantung pada kemiripan stimulus dan respons di dalam pelatihan dan situasi-situasi pekerjaan. Seperti yang dijelaskan dalam Tabel 1 terdapat empat kemungkinan situasi :

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Tabel 1. Memprediksi Transfer Pelatihan

Lingkungan- Lingkungan Stimulus	Respons yang dipelajari		
	Serupa	Serupa Trasfer Positif Besar + Transfer Positif Kecil +	Berbeda Transfer Negatif Besar - Tidak Ada Transfer o
	Berbeda		

Sumber : Simamora (2001)

- Pada saat lingkungan-lingkungan stimulus dan respons-respons yang dipelajari adalah sama baik dalam situasi pelatihan maupun situasi pekerjaan, maka akan muncul transfer positif pelatihan.
- Pada saat lingkungan-lingkungan stimulus dari kedua situasi adalah serupa, namun respons yang dipelajari dalam pelatihan adalah berbeda dibandingkan respons yang diperoleh pada pekerjaan, maka akan muncul transfer negative pelatihan. Respons-respons yang dipelajari oleh para partisipan tidak bakal sesuai untuk situasi baru.
- Pada saat lingkungan-lingkungan stimulus adalah berbeda, namun respons-responsnya sama, maka akan muncul sedikit transfer positif pelatihan.
- Pada saat lingkungan-lingkungan stimulus dan respons-respons adalah berbeda, maka tidak bakal ada transfer pelatihan.

Berbagai faktor mempengaruhi transfer pelatihan, termasuk faktor-faktor yang berkaitan dengan perancangan pelatihan dan bagaimana penyajiannya, faktor-faktor yang berkaitan dengan perencanaan pelatihan dan bagaimana penyajiannya, faktor-faktor yang berkaitan dengan para partisipan dan apakah pengetahuan yang baru adalah penting bagi mereka dan faktor-faktor yang berkaitan dengan tugas dan apakah lingkungan kondusif untuk perilaku yang berubah.

Transfer pelatihan (penggunaan kosep dan praktik yang dipelajari dalam pelatihan untuk dipraktikkan dalam pekerjaan) akan berlangsung dengan mulus apabila dilakukan langkah-langkah berikut :

- Menentukan isi program pelatihan yang berkenaan dengan kebutuhan-kebutuhan strategic perusahaan. Kegagalan melaksanakan hal ini akan menyebabkan pelatihan tidak mempunyai dampak terhadap hasil-hasil organisasional.
- Menentukan dan menugaskan individu untuk pelatihan berdasarkan standar-standar seleksi yang cermat. Untuk melaksanakan hal ini dilakukan survai minat karyawan memperoleh masukan dari penyelia langsung dan meninjau rencana pengembangan karir dan penilaian kinerja. Selalu mempertanyakan “apakah orang ini sungguh-sungguh membutuhkan pelatihan?”.
- Memastikan bahwa isi ruang kelas secara langsung relevan dengan suasana kerja. Perilaku, aktivitas dan tujuan spesifik yang dibutuhkan dalam pekerjaan haruslah tercermin dalam isi program pelatihan.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

- Memastikan bahwa penerapan praktis pelatihan terhadap suasana kerja dengan menggunakan tindak lanjut yang sistematis. Merapatkan program pelatihan dengan suatu sesi “rencana penerapan” yang mengulangi pernyataan poin-poin pelajaran yang paling penting dan relevan, menguranginya pada tujuan-tujuan spesifik, menilai kemajuan terhadap tujuan-tujuan dan membentuk kerangka waktu untuk pemantauan sendiri (*self monitor*). Pada akhir periode pemantauan sendiri, seorang pelatih lantas menemui setiap partisipan guna menelaah kemajuan mereka dan menggunakan rencana-rencana penerapan. Tujuan akhirnya adalah untuk memastikan bahwa partisipan memiliki suatu alasan untuk menggunakan apa yang telah mereka pelajari dan sungguh-sungguh melaksanakan perilaku yang baru dalam lingkungan kerja.

Sikap-sikap dari para peserta pelatihan dapat pula mempengaruhi transfer pelatihan. Menurut Simamora (2001) bahwa transfer akan lebih tinggi pada saat para peserta : (1) yakin dalam menggunakan keahlian-keahlian yang baru mereka pelajari, (2) menyadari situasi-situasi kerja dimana demonstrasi keahlian-keahlian baru adalah tepat, (3) merasa bahwa kinerja mereka akan menanjak jika mereka menggunakan keahlian-keahlian baru dan (4) menyakini bahwa pengetahuan dan keahlian-keahlian yang ditekankan dalam program pelatihan adalah berfaedah dalam memecahkan persoalan-persoalan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan subyek penelitian adalah keseluruhan pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV Provinsi Sulawesi Tenggara yang telah mengikuti pelatihan yaitu sebesar 80 orang responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer yakni melalui penyebaran kuesioner, yang kemudian dianalisis dengan menggunakan metode statistik yakni analisis regresi linear berganda.

Secara operasional baik variabel *knowledge sharing* (X1) dan *transfer of training* (X2) dan maupun variabel kinerja pegawai (Y) dapat didefinisikan sebagai berikut :

1. *Knowledge sharing* (X1) merupakan kemampuan seseorang pegawai yang telah memiliki pengetahuan untuk melakukan berbagi pengetahuan yaitu menyumbangkan pengetahuan yang dimiliki dan sekaligus dapat mengumpulkan pengetahuan baru sehingga dapat memperkaya pengetahuan yang dimiliki untuk diaplikasikan dilingkungan kerjanya, yakni pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV Provinsi Sulawesi Tenggara. Menurut Shaari (2014) *knowledge sharing* yang dibentuk oleh dimensi menyumbangkan pengetahuan (*knowledge donating*) dan mengumpulkan pengetahuan (*knowledge collecting*).
2. *Transfer of training* (X2) merupakan kemampuan pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV yang sudah terlatih dan memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja untuk diterapkan dalam lingkungan kerja dan sekaligus dapat berbagi kepada sesama teman kerja. *Transfer of Training* dalam penelitian ini diukur dengan motivasi transfer, dukungan pemimpin dan rekan sekerja serta dukungan rasana dan prasarana (Baldwin dan Ford (1988) dan Tziner *et al.* (2007))
3. Kinerja Pegawai (Y) yaitu hasil kerja yang dapat diperoleh pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV dalam bekerja meliputi prestasi kerja, keahlian kerja dan

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

perilaku kerja serta kepemimpinan. Prestasi kerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan dalam dilingkungan kerjanya. Keahlian merupakan hasil kemahiran yang telah dicapai oleh pegawai sebagai dampak pengalaman selama dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Perilaku kerja merupakan tindakan kerja yang baik sebagai hasil karena telah melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Kepemimpinan merupakan kemampuan pegawai dalam mensikapi semua kegiatan yang telah menjadi tugas dan tanggungjawabnya selama dalam bekerja.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Terkait dengan pengaruh *sharing of knowledge* dan *transfer of training* terhadap kinerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai IV ditemukan hasil penelitian sebagai berikut :

Tabel 2. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		T	Sig.	R	R ²	F	Sig
	Coefficients B	Std. Error						
(constant)	1.714	.182	9.431	.000				
X ₁	.313	.076	4.101	.000	0.824	0.678	81.237	0.000
X ₂	.284	.082	3.458	.001				

Pengaruh Knowledge Sharing dan Transfer of Training Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi

Kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara illegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau pun etika, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu keadaan pelaksanaan kerja di suatu institusi yang didasarkan pada perasaan emosional seseorang karyawan. Hal ini akan tampak dari sikap karyawan terhadap aspek-aspek yang dihadapinya di lingkungan kerja yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat termasuk didalamnya gaji, kondisi fisik dan psikologi maupun antara hukum yang ada.

Tujuan organisasi hanya akan dicapai apabila didukung oleh unit-unit kerja yang terdapat didalamnya, oleh karena itu untuk menilai kinerja organisasi adalah dengan menilai kinerja para pelaku yang terdapat pada unit-unit organisasi yang ada didalamnya, contohnya didalam organisasi pemerintah, kinerja sebuah organisasi pemerintahan adalah tergantung dari kinerja para pegawai dan kinerja pegawai ini salah satunya dapat ditentukan dengan berbagai cara salah satunya adalah melalui adanya *knowledge sharing* dan *transfer of training*.

Sebagaimana yang dikemukakan pada pembahasan sebelumnya mengenai hasil analisis dari variabel *knowledge sharing* dan *transfer of training* terhadap kinerja

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV Provinsi Sulawesi Tenggara, menunjukkan bahwa baik itu *knowledge sharing* maupun *transfer of training* berdasarkan hasilnya menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna bahwa setiap adanya peningkatan yang dilakukan oleh pegawai baik itu melalui *knowledge sharing* atau *transfer of training* maka akan berdampak pula pada peningkatan kinerja pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV Provinsi Sulawesi Tenggara.

Salah satu investasi terpenting bagi organisasi adalah melalui pengembangan pengetahuan serta pelatihan pegawai, sehingga dengan adanya pengembangan pengetahuan maupun pelatihan tersebut secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan serta kompetensi maupun keterampilan dari setiap pegawai. Lebih lanjut, pengembangan pengetahuan maupun pelatihan juga dipandang sebagai sarana yang berguna untuk mengatasi persaingan pasar dan penetaan organisasi dan lebih paling pentingnya lagi yaitu memainkan peran kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Ibrahim & Obaid (2014) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja. Lebih lanjut dikemukakan bahwa guna menciptakan *transfer training* yang sukses dengan tempat, program pelatihan harus relevan dengan pekerjaan utamanya pula. Hal serupa juga diuraikan oleh Surachman Surjaatmatdja (2014) bahwa penerapan *transfer pelatihan* dapat terlaksana secara baik jika faktor-faktor yang mempengaruhinya yang meliputi karakteristik pelatihan, desain pelatihan, lingkungan kerja dan proses pembelajaran juga berjalan dengan baik. Pelatihan dapat mengidentifikasi kemampuan individu dalam menerima informasi dan memiliki kemampuan untuk mentransfer apa yang diperoleh selama pelatihan. Sehingga secara langsung *transfer of training* yang bernilai positif ini berdampak terhadap kinerja perusahaan.

Menurut Habibie, Muhammad Ali & Indrianty Sudirman (2010) bahwa mekanisme transfer pengetahuan, sarana pendukung, pendekatan budaya, faktor motivasi dan faktor penghambat transfer pengetahuan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja *knowledge sharing*. Mekanisme transfer pengetahuan mempunyai pengaruh yang lebih dominan dari faktor lainnya. Sementara untuk penghambat transfer training juga berpengaruh negative terhadap menurunnya kinerja *knowledge sharing karyawan*.

Hubungan antara *knowledge sharing* dengan kinerja telah diamati oleh beberapa peneliti terdahulu, dan para peneliti tersebut telah membuktikan bahwa berbagi pengetahuan mempunyai korelasi dengan kinerja, sebagaimana dikemukakan oleh Matzler (2008) bahwa *knowledge sharing* pada organisasi akan memberikan kontribusi terhadap kinerja terutama pada peningkatan kualitas layanan dan juga untuk dapat mengembangkan keahlian dan kompetensi, meningkatkan nilai bagi organisasi, dan menjaga daya saing. Hal serupa dikemukakan pula oleh Bulan & Sensuse (2012) menemukan bahwa, *knowledge sharing* yang efektif diantara staf akademik dapat meningkatkan kinerja, sedangkan Akram & Bokhari (2011) menyatakan berbagi pengetahuan berhubungan secara positif terhadap kinerja individu, dan kesuksesan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja dapat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai untuk *knowledge sharing* (Wijayanti & Andrawina, 2011).

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV

Saat ini kita sedang berada dalam gelombang perubahan disebabkan oleh adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga berdampak pada pola pikir, sikap dan perilaku manusia pada umumnya serta para pegawai secara khususnya. Pada saat yang sama kita pun sedang berada pada era pengetahuan. Artinya pada era ini, dimana posisi pengetahuan sangat menentukan keberhasilan seseorang ataupun pegawai secara khususnya.

Era pengetahuan adalah suatu zaman dimana faktor dominan dari manusia yang dibutuhkan untuk mengelola sistem kerja adalah kualitas pikiran (*knowledge content*) yang digunakan dan diinternalisasikan (dieksplisitkan atau *explicit knowledge*) pada setiap proses produksi yang pada akhirnya diwujudkan (dieksplisitkan) pada produk atau jasa yang dihasilkan. Kemampuan bersaing organisasi di era pengetahuan ditentukan oleh tingkat kualitas pikiran yang dieksplisitkan dalam produk/jasa maupun pada proses produksi. Kualitas pikiran yang dimaksudkan di sini, bisa dalam bentuk kreativitas/inovasi ataupun dalam bentuk keterampilan dalam mengeskplisitkan pengetahuan tasit (*tacit knowledge*) dalam praktek.

Sebagaimana hasil uraian pada pembahasan sebelumnya menunjukkan bahwa hasil analisis terdapat pengaruh positif signifikan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa kegiatan berbagi dan mengumpulkan pengetahuan dari berbagai sumber (*knowledge sharing*) mempunyai peranan yang berarti dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan demikian berarti bahwa setiap adanya peningkatan dari *knowledge sharing* pegawai terkait dengan *donating* maupun *collecting* akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai itu sendiri.

Adanya hubungan positif signifikan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai, dimungkinkan karena telah adanya kesadaran dari setiap pegawai yang memiliki pengetahuan untuk membagi kepada rekan kerjanya, baik itu wujudnya dapat berupa korespondensi tertulis atau komunikasi *face to face* melalui jaringan dengan mitra atau mendokumentasikan, mengatur dan mempersembahkan pengetahuan kepada orang lain.

Hasil penelitian ini juga memberikan dukungan bagi beberapa penelitian lain, seperti yang di uraikan oleh R. Du et al (2007) yang mengemukakan bahwa berbagai pengetahuan memiliki efek yang kuat pada kinerja individu. Jadi berbagi pengetahuan yang efektif sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja individu, meskipun demikian diperlukan informasi dalam rangka memfasilitasi berbagi pengetahuan yang dirasa sangat sulit untuk didapatkan (Dosi & Orsenjo, 1988).

Xu et al (2006) mengemukakan bahwa pengetahuan adalah asset yang tidak ternilai bagi perusahaan, dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif seperti sekarang ini, menurut Wang et al (2006) dibutuhkan fungsi manajemen pengetahuan dalam organisasi. Tsai (2001) menunjukkan bahwa berbagai dan pemanfaatan pengetahuan memiliki peran yang sangat penting untuk kinerja organisasi. Hal yang sama juga diuraikan oleh Akram & Bokhari (2011) bahwa berbagi dan pemanfaatan pengetahuan dalam organisasi adalah salah satu faktor paling penting dalam menyumbang keberhasilan bisnis. Lebih lanjut diuraikan pula oleh Krogh (1998) bahwa manfaat berbagi pengetahuan bagi organisasi yang sangat menonjol adalah bahwa berbagai

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

pengetahuan memungkinkan pengetahuan tentang produk dan layanan yang inovatif dapat dikembangkan kualitasnya dan tidak memungkinkan adanya duplikasi serta mampu membuat pelanggan puas.

Menurut Achmad Nurofi (2013) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa Berbagi pengetahuan memiliki hubungan terhadap kinerja baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang serta memiliki dampak pula terhadap daya saing perusahaan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa organisasi yang mampu menciptakan dan berbagi pengetahuan lebih efektif dan efisien daripada pesaing mereka.

Sehingga berdasarkan ini dapat dikemukakan bahwa *knowledge sharing* yang ditinjau dari *collecting* maupun *donating* pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV atau dalam kata lain peningkatan kinerja pegawai dapat tercapai jika pegawai mengembangkan pengetahuannya melalui diskusi antar sesama rekan kerja dan melakukan *sharing* (berbagi) pengetahuan antar sesama pegawai yang mana berdampak pada peningkatan intelektual dalam bekerja, bertambahnya informasi-informasi, adanya pembaharuan dari pengetahuan maupun pengalaman pegawai serta meningkatkan modal manusia.

Pengaruh *Transfer of Training* Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV

Pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju erat globalisasi yang penuh dengan tantangan, karena itu kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam dan berat. Disadari ataupun tidak, penempatan karyawan dalam suatu bidang kerja tidak dapat menjamin bahwa mereka akan otomatis sukses dalam pekerjaannya. Karyawan baru sering kali tidak tahu mengenai apa peranan dan tanggungjawabnya. Permintaan pekerjaan dan kemampuan karyawan harus diseimbangkan melalui program orientasi dan pelatihan. Kedua kegiatan tersebut sangat diperlukan dalam organisasi.

Apabila karyawan telah dilatih dan telah mahir dalam bidang kerjanya, mereka memerlukan pengembangan lebih lanjut untuk mempersiapkan tanggungjawab mereka dimasa mendatang, dengan mengikuti perkembangan dan pertumbuhan yang ditandai dengan makin besarnya diversifikasi tenaga kerja, bentuk organisasi dan persaingan global yang terus meningkat, upaya pelatihan dan pengembangan memungkinkan karyawan untuk memperluas kewajiban serta tanggungjawab yang lebih besar.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh *transfer of training* terhadap kinerja pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV, ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara *transfer of training* terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa kegiatan *transfer of training* yang ditinjau dari motivasi transfer, dukungan pimpinan, dukungan rekan kerja dan sarana maupun prasarana mempunyai peranan yang berarti dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan demikian berarti bahwa setiap adanya peningkatan *transfer of training* pegawai akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai itu sendiri. Adanya hubungan positif signifikan antara *transfer of training* terhadap kinerja pegawai, dimungkinkan karena telah adanya kesadaran dari setiap pegawai yang memiliki keterampilan untuk mentransfer kepada rekan kerjanya.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Menurut Irene Nikandrou, Vassiliki Brinia & Elissavet Bereri (2009) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa tujuan orang, memiliki peran yang paling menentukan dalam bagaimana seseorang untuk mentrasfer hasil pelatihannya dalam dunia bekerja atau tidak mentrasfer sama sekali. Lebih lanjut dikemukakan bahwa hampir 50% dari hasil wawancara menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berpartisipasi dalam pelatihan disebabkan tujuan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka sendiri. Selain itu faktor lain yang memiliki peran yaitu persepsi orang tentang kesempatan untuk menerapkan keterampilan barunya.

Hal serupa dikemukakan pula oleh Ibrahim Bin Zahari & Tareq Faye Obaid (2014) dalam penelitiannya “The Role of Key Factors of Training Transfer on Employee’s Job Performance : A Review” yang mengemukakan bahwa pelatihan merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja, sehingga guna menciptakan *transfer training* yang sukses diperlukan adanya kesesuaian antara tempat dari pekerjaannya dan program pelatihan yang akan diadakan harus relevan dengan pekerjaan utamanya.

Hubungan antara *transfer of training* terhadap kinerja dikemukakan pula oleh Surjaatmadja (2014) dalam penelitiannya “*transfer of training in Indonesia State-Owned Enterprises to Face the Asean Economic Community 2015*” bahwa penerapan *transfer pelatihan* dapat terlaksana secara baik jika faktor-faktor yang mempengaruhinya yang meliputi karakteristik pelatihan, desain pelatihan, lingkungan kerja dan proses pembelajaran juga berjalan dengan baik. Pelatihan dapat mengidentifikasi kemampuan individu dalam menerima informasi dan memiliki kemampuan untuk mentransfer apa yang diperoleh selama pelatihan, sehingga secara langsung *transfer of training* yang bernilai positif ini berdampak terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian ini dapat dikemukakan bahwa *transfer of training* yang merupakan penerapan hasil dari pelatihan maupun pengetahuan yang diterima dalam pelatihan ke dalam pekerjaan-pekerjaan setiap pegawai atau diterapkan kepada sesama pegawai, pada hasilnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV atau dalam kata lain peningkatan kinerja pegawai dapat tercapai jika *transfer of training* yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam mentransfer keterampilan kerja yang dimiliki kepada sesama rekan kerja, menyadari adanya tanggung jawab moral dari hasil pelatihan yang didapat, tersedianya dukungan moral dan perhatian khusus guna mentransfer hasil pelatihannya dan tersedianya sarana dan prasana yang memadai. Diuraikan pula bahwa adanya hubungan yang terjadi antara *transfer of training* terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa *transfer of training* yang dimiliki oleh pegawai merupakan *transfer of training* yang bernilai positif dikarenakan berdampak secara positif terhadap peningkatan kerja pegawai.

V. KESIMPULAN

Kinerja pegawai dalam lingkup Balai Wilayah Sungai tidak hanya perlu ditunjang oleh adanya pengetahuan maupun kemampuan yang dimiliki dari setiap pegawainya, akan tetapi penting adanya peranan *sharing of knowledge* dan *transfer of training* dalam mengembangkan keahlian dan kompetensi, meningkatkan nilai bagi organisasi, dan

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

menjaga daya saing. Pengentahuan, keterampilan maupun sikap yang telah dimiliki oleh pegawai selama mengikuti pelatihan, tentu diharapkan dapat didistribusikan ke dalam lingkungan pekerjaan agar bermanfaat buat organisasi, oleh karena itu salah satu kegiatan yang semestinya dilakukan oleh pegawai yang telah memiliki pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah melakukan *sharing* maupun *transfer* kepada sesama pegawai dilingkungan organisasi agar pengetahuan yang mereka miliki tetap *up to date* buat pengembangan organisasi dan sekaligus menjadi bahan pembelajaran organisasi dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Akram, Fouzia & Rahat Bokhari. (2011). The Role of Knowledge Sharing on Individual Performance, Considering the Factor of Motivation-The Conceptual Framework. *International Journal Of Multidisciplinary Sciences And Engineering*, 2(9).
- Armstrong, Michel. (1998). *Human Resources Development*. New-York. Prentice Hall Inc.
- Bastian, Muin. (2015). Pengaruh Hubungan Pegawai dan Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BLUD RSUD H. M Djafar Harun Kolaka Utara. *Tesis S2, Universitas Haluoleo*.
- Bulan, Semlinda, Juszandri & Sensuse, Indra, Dana. (2012). Knowledge Sharing Model Academic Staffs in Universities. *Journal of Information System*, 8(2), 133-139.
- De Vries, R., Hoof B, V, D & Ridder, J, A, D. (2006). Explaining Knowledge Sharing : The Role of Team Communication Styles, Job Saitfaction and Performance Beliefs. *Communication Research*, 33-115.
- Firmaiansyah, Danang. (2014). Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi. *Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 2(1)*
- Ford J, K., & D, A Weissbein. (1997). Transfer of Training: An Update Review and Analysis. *Performance Improvement Quarterly*, 10(2), 22-41.
- Hartanto, Frans Mardi. (2008). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia : Menciptakan Nilai dengan Bertumpu pada Kebajikan dan Potensi Insani*. PT. Integre Quadro. Bandung.
- Hooff Van den, B. & De Ridder, J. A. 2004. Knowledge Sharing In Context: The Influence Of Organizational Commitment, Communication Climate And Cmc Use On Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117-130.
- Ibrahim Bin Zahari, & Obaid, Tareq Fayed. (2014). The Role Of Key Factors of Training Transfer On Employee's Job Performance : A Review. *European Scientific Journal*, 2, 163-169.
- Ireland, R. D, M.A. Hitt & D. Vaidynath. (2002). Alliance Management as a Source of Competitive Advantage. *Journal of Management*, 28(3), 413-446.
- Jacobson. (2006). *An Evaluation of Knowledge and Gaps Related to Impacts of Freshwater and Mareine Aquaculture on the Aquatic Environment*. Canada. EVS Environment Consultants.
- Lumbantobing, P. (2011). *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas Knowledge Management Society Indonesia*. Bandung.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

- Matzler, K., Renzl, B., Julia M, Herting, S & Mooradian, T. A. (2008), Personality Traits and Knowledge Sharing. *Journal of Economic Psychology* 29, 301–313.
- Ronald, G. Ehrenberg & Robert S. Smith. (2000). *Modern Labor Economics, Theory and Public Policy seventh edition*. Addison-Wesley, Longman Inc.
- Rusdiana, A. (2010). Efektivitas Pelatihan Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Journal Unnes*, 1(2).
- Sabilla N, P. (2014). *The Influence Transfer of Taining to Employee Performance in PT. Pindad (Persero)*. Bandung.
- Simamora, Henry. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Syeiby, Karl-Eric. (2001). *Knowledge Management-Lesson from The Pioneers*. European Scientific.
- West, G & Meyer, G. (1997). Communicated Knowledge as a Learning Foundation. *International Journal of Organisational Analysis*, 1.
- Wijayanti., Andrawahina. (2011). Pengaruh *Sharing Knowledge* Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2).