27 (2) (2022) 1-15

## Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis

<http://journals.usm.ac.id/index.php/jreb>

|  |
| --- |
| **PENGARUH *IN HOUSE TRAINING* DAN *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPETENSI PROFESIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT FINANSIA MULTI FINANCE KUDUS****Dwi Murtiningsih1), Indarto2)**, **Rini Sugiarti3)** 1)Ekonomi, Universitas Semarang, Semarang 2)Ekonomi, Universitas Semarang, Semarang |
| **Info Artikel*****Sejarah Artikel:*** Diterima Disetujui Dipublikasikan ***Keywords:****Keywords; In House Training, Knowledge Sharing, Professional Competence, Employee Performance.* | **Abstrak**Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh *In House Training* dan *Knowledge Sharing* terhadap kompetensi profesional. Menganalisis Pengaruh *In House Training*, *Knowledge Sharing* dan kompetensi profesional terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini *Explanatory Research dengan* pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan metode survey dengan instrumen kuesioner sebanyak 65 orang karyawan tetap dan aktif di PT Finansia Multi Finance Kudus. Sumber data primer. Teknik pengambilan sampelnya dengan metode sensus. Alat analisis yang digunakan regresi linier berganda dan uji intervening. Hasil penelitian ini adalah; *in house traning* dan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional. *In house traning, knowledge sharing* dan kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *in house traning* dan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi profesional sebagai mediasi.Kata kunci: *in house training; knowledge sharing*; kompetensi profesional; kinerja karyawan. |
| ***INFLUENCE OF IN HOUSE TRAINING AND KNOWLEDGE SHARING ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH PROFESSIONAL COMPETENCE AS INTERVENING VARIABLE AT******PT FINANSIA MULTI FINANCE KUDUS*** |
|  | ***Abstract****This study aims to analyze the effect of In House Training and Knowledge Sharing on professional competence. Analyzing the influence of In House Training, Knowledge Sharing and professional competence on employee performance. This type of research is Explanatory Research with a quantitative approach. The research method used is a survey method with a questionnaire instrument as many as 65 permanent and active employees at PT Finansia Multi Finance Kudus. Primary data sources. The sampling technique is the census method. The analytical tools used are multiple linear regression and intervening test. The results of this study are; in house training and knowledge sharing have a positive and significant effect on professional competence. In house training, knowledge sharing and professional competence have a positive and significant effect on employee performance. in house training and knowledge sharing have a positive and significant effect on employee performance through professional competence as a mediation.**Keywords; In House Training, Knowledge Sharing, Professional Competence, Employee Performance.* |

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| PT Finansia Multi Finance Kudus\* E-mail: (murti.dwi30@gmail.com) | ISSN1979-4800 (cetak)2580-8451 (online) |

# PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi Hasibuan (2003). Dalam menghadapi kemajuan era globalisasi modern yang pesat dan beraneka ragam, organisasi di tuntut agar dapat mengembangkan kemampuan SDM. Meskipun peralatan yang ada cukup canggih, tanpa adanya SDM berkualitas hal tersebut tidak akan berarti apa-apa. Sebab Daya Pikir merupakan modal dasar yang dibawa sejak lahir sedangkan keahlian dapat diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Menurut Hasibuan (2002), Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Permintaan tenaga kerja dengan ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan tinggi juga semakin meningkat. Perubahan lingkungan bisnis yang terjadi ini mengarah pada pengakuan pentingnya Sumber Daya Manusia sebagai sumber keunggulan bersaing bagi organisasi.

Mangkunegara (2015) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara mutu serta kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya cocok dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi, untuk tingkatkan kinerja karyawan diburuhkan komunikasi yang efisien dan semangat kerja yang besar dari karyawan untuk membagikan kesiapan dalam mengalami bermacam tantangan serta masalah- masalah yang mencuat dalam melaksanakan tugasnya sehingga sanggup memegang tanggung jawabnya serta tercapainya tujuan dari perusahaan. Dengan masih banyaknya tingkat efisiensi yang kurang baik dalam pelaksanaan tugas merupakan bukti nyata kompetensi yang masih rendah. Karyawan yang kurang profesional dan kurang memiliki kesadaran moral atas tanggung jawab kerja yang diberikan. *In house traіnіng* dan *Knowledge Sharing* adalah ѕalah ѕatu cara yang dі lakukan oleh peruѕahaan dalam upaya menіngkatkan kіnerja darі karyawan.

PT Finansia Multi Finance Kudus merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan di Indonesia yang didirikan pada tanggal 9 Juni 1994 dan memiliki lisensi pembiayaan modal kerja, pembiayaan multi guna dan berbagai aktivitas lainnya sesuai dengan persetujuan Otoritas Jasa Keuangan. PT. Finansia Multi Finance Kudus dalam pelaksanaan tugas dan fungsi karyawan belum didukung kualitas sumber daya manusia yang berkompetensi, ini dibuktikan dengan fenomena di lapangan masih rendahnya produktivitas kerja dan kinerj karyawan. Dapat dilihat dari hasil pencapaian penagihan dan pembiayaan kredit belum dapat dijalankan dengan baik untuk Administrasi Pengurusan Leasing dan pembiayaan, khususnya pada kurun waktu tahun 2018 hingga 2020 mengalami penurunan.

## Tabel 1.1

**Data Pencapaian Target Leasing / Pembiayaan Kredit Elektronik pada PT. Finansia Multi Finance Kudus**

 **Tahun 2018 – 2020**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tahun** | **Target %** | **Target (Rp)** | **Realisasi** | **Presentase** |
| 2018 | 100% | 3 Milyar | 2.312.350.000 | 95,60% |
| 2019 | 100% | 3 Milyar | 1.925.450.700 | 70,43% |
| 2020 | 100% | 3 Milyar | 1.205.677.535 | 61,43% |

2

Sumber data : Pencapaian Target Leasing PT Finansia Multi Finance Kudus

Tabel 1.1 Target Leasing PT. Finansia Multi Finance Kudus, menentukan rencana pencapaian target pertahun 3 milyar dengan presentase 100% akan tetapi pencapaian realisasi penerimaan dari tahun 2018 s.d tahun 2020 semakin menurun. Pada tahun 2018 pencapaian angka Rp 2.312 milyar dengan presentase 95,60% dan menurun menjadi Rp 1.925 milyar pada tahun 2019 dengan presentase 70,43% sampai dengan 2020 terus menurun menjadi 1.205 milyar dengan presentase 61,43%. Sejak tahun 2018 s.d tahun 2020 presentase realisasi dari kegiatan Leasing/Pembiayaan Kredit Elektronik mengalami penurunan tiap tahunnya. Uraian di atas menggambarkan realisasi Leasing/Pembiayaan Kredit Elektronik masih belum optimal dan jauh dari target yang telah di tetapkan.

Selain adanya fenomena permasalahan diatas, penelitian ini di dukung dengan *research gap* antara *in house training, knowledge sharing* dan kompetensi profesional terhadap kinerja karyawan yang menunjukan hasil penelitian yang tidak konsisten. Penelitian Hanafi (2018) *in house training* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan Hendratmoko (2018) *in house training* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Memah, (2017), Gofaroh dan Suwarsi (2020) *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan Syafitri (2020), Andra dan Utami (2020) *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pratiwi (2020) *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kompetensi profesional sedangkan Corinorita (2017) *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap kompetensi profesional. Corinorita (2017) *in house training* berpengaruh terhadap kompetensi profesional sedangkan Hendratmoko (2018) *in house training* tidak berpengaruh terhadap kompetensi profesional.

Berdasarkan latar belakang tersebut menyatakan bahwa adanya permasalahan kinerja karyawan yang semakin menurun di PT. Finansia Multi Finance Kudus dan *research gap* antara penelitian terdahulu yang terdapat perbedaan hasil penelitian yang bervariatif, oleh karena bagaimana cara mengoptimalkan kinerja karyawan PT Finansia Multi Finance Kudus dengan kompetensi profesional sebagai variabel intervening.

## Hubungan Logis Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesi Keterkaitan *In House Training* terhadap kompetensi profesional

*Іn houѕe traіnіng* adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu Sikula (2017). *Іn houѕe traіnіng* ѕangat pentіng dan perlu dіadakan ѕecara berkala, dengan materі yang baru ataupun materі lama yang bertujuan untuk merefreѕh kembalі іngatan karyawan ѕupaya bіѕa tetap bekerja ѕeѕuaі dengan ѕatandart operaѕіonal yang dіtetapkan ѕehіngga kіnerja karyawa pun akan ѕemakіn menіngkat dan membaіk. Hasil penelitian Corinorita (2017) menunjukkan *in house training* berpengaruh positif dan dapat meningkatkan kompetensi profesional. Dari penjelasan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis:

H1 : *In House Training* berpengaruh terhadap kompetensi professional.

**Keterkaitan *Knowledge sharing* terhadap kompetensi profesional**

*Knowledge sharing* memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi profesional dalam organisasi, karena melalui *knowledge sharing,* pengetahuan yang bersifat *tacit* maupun e*xplicit* dapat disebarkan, diimplementasikan, dan

dikembangkan. Trivellas (2015) mengungkapkan bahwa budaya *knowledge sharing* dapat mengembangkan *general competencies* baru dalam individu atau mempertajam kompetensi yang sudah ada, seperti menciptakan ide-ide baru, berkomunikasi, hubungan interpersonal, memprioritaskan suatu hal, kreativitas, perencanaan, pemecahan masalah dan *team working.* Penelitian Pratiwi, (2020) *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional. Dari penjelasan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis:

H2 : *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap kompetensi profesional.

**Keterkaitan *In House Training* terhadap kinerja karyawan**

Pelaksanaan program *Іn houѕe traіnіng* akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Dessler (1998) yang mengatakan bahwa *Іn houѕe traіnіng* itu memberikan kepada karyawan baru atau yang ada sekarang sebuah keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Setiap jenis pekerjaan tidak hanya menuntut keterampilan saja tetapi pengetahuan dan sikap tertentu mempunyai andil besar dalam tercapainya pelaksanaan pekerjaan tersebut dengan baik. Pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki seseorang karyawan akan menentukan kesiapannya untuk suatu pekerjaan. Haѕіl penelіtіan Hanafi (2018) menunjukkan bahwa ada pengaruh ѕecara poѕіtіf dan ѕіgnіfіkan antara varіabel *іn houѕe traіnіng* terhadap kіnerja karyawan. Dari penjelasan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis:

H3 *: In House Training berpengaruh terhadap kinerja karyawan.*

**Keterkaitan *Knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan**

*Knowledge sharing* adalah faktor terpenting yang mempengaruhi perkembangan organisasi, kinerja organisasi dan kinerja individu Beckmen, (2015) dan mempelajari perilaku manusia merupakan hal penting untuk *knowledge sharing* adalah adanya *knowledge* baru dan inovasi yang akan meningkatkan kinerja individu, akhirnya meningkatkan kinerja organisasi Al-Hawandah, (2015). Untuk meningkatkan mutu karyawan menggunakan *knowledge sharing* dengan cara pertukaran pengetahuan dari pengalaman individu karyawan pada individu karyawan lain dalam merumuskan suatu ide atau gagasan agar terciptanya sebuah inovasi baru untuk mencapai keunggulan kompetitif suatu perusahaan, maka berarti karyawan tersebut akan memiliki informasi yang memadai dan dapat bekerja lebih baik. Hasil penelitian Gofaroh dan Suwarsi (2020) *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dari penjelasan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis:

*H4 : Knowledge sharing berpengaruh terhadap kinerja karyawan.*

## Keterkaitan kompetensi profesional terhadap kinerja karyawan

Menurut Wirawan (2018), kinerja mempunyai hubungan kausal dengan kompetensi. Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahun, keterampilan, perilaku dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efekif. Pengetahuan melukiskan apa yang terdapat dalam kepala seseorang, mengetahui kesadaran atau pemahaman mengenai sesuatu, misalnya pemahaman mengenai pekerjaan. Keterampilan melukiskan yang dapat diukur yang telah dikembangan melalui praktik, pelatihan dan pengalaman. Kompetensi secara objektif dapat diukur dan dikembangan melalui supervisi, manajemen kinerja. Kompetensi profesional berhubungan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kompetensi profesional, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hasil Penelitian Kartika dan Sugiarto (2017) terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis:

H5: Kompetensi profesional berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

# METODE PENELITIAN

## Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *Explanatory Research,* yaitu untuk memperjelas hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan dengan pendekatan kuantitatif Singarimbun (2004).

## Variabel Penelitian

1. Variabel terikat (*dependent variabel)* adalah suatu variabel yang dikenai pengaruh (diterangkan) oleh variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan dan kompetensi profesional.
2. Variabel bebas *(independent variabel)* adalah suatu variabel yang fungsinya menerangkan (mempengaruhi) variabel lainnya. Sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah *In House Training, Knowledge Sharing*.

## Populasi Penelitian

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atau peristiwa yang akan dipilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti Hadi (2012). Menurut Arikunto (2002) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dan aktif sebanyak 65 orang karyawan dari laki-laki dan wanita yang berada di lingkungan PT. Finansia Multi Finance Kudus.

## Sumber Data

Data Primer adalah data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti Cooper dan Emory (2015), yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner yang berisi daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden yang dipilih untuk penelitian ini.

## Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus yaitu pengambilan sampel penelitian dimana setiap elemen penelitian mempunyai probabilitas (kemungkinan) yang sama untuk dipilih. Sampling adalah suatu cara atau teknik yang dipergunakan untuk menentukan sampel penelitian Supardi, (2005). Teknik penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 65 orang.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuisioner. Kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner Ghozali (2005). Kriteria pengambilan kinerja dikatakan valid adalah ditentukan dengan nilar rhitung > rtabel, dimana untuk menentukan rhitung dapat dilihat dari nilai *Corected Item Total Correlation*. Untuk rtabel dengan 65 responden dengan nilai *degree of freedom* (65-2= 63) sebesar 0.2441.

## Tabel 1.2 Uji Validitas

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Indikator | rtabel | rhitung | Keterangan |
| *In House* | IHT.1 | 0.2441 | 0.802 | Valid |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| *training* | IHT.2 | 0.2441 | 0.773 | Valid |
|  | IHT.3 | 0.2441 | 0.816 | Valid |
|  | IHT.4 | 0.2441 | 0.720 | Valid |
|  | IHT.5 | 0.2441 | 0.660 | Valid |
|  | KS.1 | 0.2441 | 0. 829 | Valid |
| *Knowledge Sharing* | KS.2 | 0.2441 | 0.752 | Valid |
| KS.3 | 0.2441 | 0.704 | Valid |
| KS.4 | 0.2441 | 0.591 | Valid |
|  | KS.5 | 0.2441 | 0.486 | Valid |
|  | KP.1 | 0.2441 | 0.787 | Valid |
| Kompetensi Profesional | KP.2 | 0.2441 | 0.695 | Valid |
| KP.3 | 0.2441 | 0.622 | Valid |
| KP.4 | 0.2441 | 0.569 | Valid |
|  | KP.5 | 0.2441 | 0.495 | Valid |
|  | KK.1 | 0.2441 | 0.816 | Valid |
| Kinerja Karyawan | KK.2 | 0.2441 | 0.726 | Valid |
| KK.3 | 0.2441 | 0.723 | Valid |
| KK.4 | 0.2441 | 0.509 | Valid |
|  | KK.5 | 0.2441 | 0.319 | Valid |

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS, 2021

Tabel 1.2 uji validitas menunjukkan bahwa item pertanyaan dari variabel In *House training, Knowledge Sharing,* Kompetensi Profesional dan kinerja karyawan dalam kuesioner adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan semua nilai rhitung > rtabel pada indikator setiap variabel yang ditunjukkan dengan nilai *Corected Item Total Correlation* tersebut diperoleh melebihi nilai rtabel yang diperoleh dari nilai df = n – 2, df = 65 – 2 = 63, yaitu sebesar 0.2441 sehingga dengan demikian masing-masing indikator pada masing-masing variabel tersebut dapat dilakukan kepada langkah perhitungan selanjutnya.

## Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relatif sama maka alat ukur tersebut reliable. Ghazali (2015) dikatakan Reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu untuk mengukur Reliabilitas dengan Uji Statistik *Cronbach Alpha* () suatu variabel dikatakan reliable (*handal*) jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

 **Tabel 1.3 Uji Reliabilitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Indikator | *Cronbach Alpha* () | Keterangan |
|  | IHT.1 | 0. 744 | Reliabel |
|  | IHT.2 | 0. 762 | Reliabel |
| *In House**training* |  |
| IHT.3 | 0. 755 | Reliabel |
|  | IHT.4 | 0. 766 | Reliabel |
|  | IHT.5 | 0. 772 | Reliabel |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | KS.1 | 0. 691 | Reliabel |
|  | KS.2 | 0. 722 | Reliabel |
| *Knowledge**Sharing* |  |
| KS.3 | 0. 734 | Reliabel |
|  | KS.4 | 0. 752 | Reliabel |
|  | KS.5 | 0. 768 | Reliabel |
|  | KP.1 | 0. 676 | Reliabel |
| Kompetensi Profesional | KP.2 | 0. 716 | Reliabel |
| KP.3 | 0. 727 | Reliabel |
| KP.4 | 0. 735 | Reliabel |
|  | KP.5 | 0. 750 | Reliabel |
|  | KK.1 | 0.663 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | KK.2 | 0.699 | Reliabel |
| KK.3 | 0.739 | Reliabel |
| KK.4 | 0.772 | Reliabel |
|  | KK.5 | 0.700 | Reliabel |

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS, 2021

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa hasil pengujian reabilitas semua variabel yang dijadikan instrumen memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.60. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel (handal).

## Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat diperugnakan untuk menjawab hipotesis, serta untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya Ghozali (2005).

## Tabel 1.4

**Analisis Regresi Berganda I**

Model

**Coefficients** Unstandardized Coefficients

B Std.

Error

Standardized

Coefficients t Sig. Beta

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | (Constant) | 8.278 | 3,387 |  | 2.444 | .017 |
| 1 | IHT | .303 | .140 | .252 | 2.158 | .035 |
|  | KS | .334 | .127 | .308 | 2.639 | .01 |

* 1. Dependent Variable: KP Sumber : output SPSS, 2021

T

Tabel 1.4 persamaan regresi I adalah sebagai berikut Y1 = 0,252 IHT + 0,308 KS

Keterangan :

Y1 = Kompetensi Profesional X1 = *In House Training*

X2 = *Knowledge Sharing*

## Tabel 1.5

**Analisis Regresi Berganda I**I

**Coefficientsa**

T

|  |  |
| --- | --- |
| Model Coefficients B Std. | Coefficients t Sig.Beta |
| (Constant) | 7.157 | .609 |  | 11.757 | .000 |
| 1 IHT | .254 | .017 | .664 | 15.35 | .000 |
| KS | .174 | .017 | .453 | 10.456 | .000 |
| KP | .222 | .017 | .555 | 13.014 | .000 |

Unstandardized Standardized

Error

Dependent Variable: KK Sumber: Output SPSS, 2021

Tabel 1.5 persamaan regresi II adalah sebagai berikut : Y1 = 0,664 IHT + 0,453 KS + 0,555 KP

Keterangan :

Y2 = Kinerja Karyawan

Y1 = Kompetensi Profesional X1 = *In House Training*

X2 = *Knowledge Sharing*

Pengujian Hipotesis

 Pengujian Hipotesis (H1)

 Pengujian secara parsial In House Training berpengaruh terhadap Kompetensi

 Profesional, hal ini dibuktikan dengan nilai dengan nilai thitung

. 2.158 > ttabel 1.669

 dengan signifikansi sebesar 0.035 dimana nilai signifikansi 5%. Dengan demikian Ha

 diterima dan Ho ditolak, maka hipotesis 1 menyatakan In House Training berpengaruh

 terhadap Kompetensi Profesional.

 Pengujian Hipotesis (H2)

 Pengujian secara parsial Knowledge Sharing berpengaruh terhadap Kompetensi

 Profesional, hal ini dibuktikan dengan nilai dengan nilai thitung.

 2.639 > ttabel 1.669

 dengan signifikansi sebesar 0.01 dimana nilai signifikansi 5%. Dengan demikian Ha

 diterima dan Ho ditolak, maka hipotesis 2 menyatakan Knowledge Sharing

 berpengaruh terhadap Kompetensi Profesional.

 Pengujian Hipotesis (H3)

 Pengujian secara parsial In House Training berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

 hal ini dibuktikan dengan nilai dengan nilai thitung.

 15.35> ttabel 1.669 dengan

 signifikansi sebesar 0.000 dimana nilai signifikansi 5%. Dengan demikian Ha diterima

 dan Ho ditolak, maka hipotesis 3 menyatakan In House Training berpengaruh terhadap

 kinerja karyawan.

 Pengujian Hipotesis (H4)

 Pengujian secara parsial Knowledge Sharing berpengaruh terhadap terhadap kinerja

 karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai dengan nilai thitung.

 10,456 > ttabel 1.669

 dengan signifikansi sebesar 0.000 dimana nilai signifikansi 5%. Dengan demikian Ha

 diterima dan Ho ditolak, maka hipotesis 4 menyatakan Knowledge Sharing

 berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

 Pengujian Hipotesis (H5)

 Pengujian secara parsial Kompetensi Profesional berpengaruh terhadap kinerja

 karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai thitung. 13,014 > tt

 1.669 dengan

 signifikansi sebesar 0.000 dimana nilai signifikansi 5%. Dengan demikian Ha diterima

 dan Ho ditolak, maka hipotesis 5 menyatakan Kompetensi Profesional berpengaruh

 terhadap kinerja karyawan.

 Koefisien Determinasi 𝑅2

 Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan

variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat Ghozali (2013). Nilai determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square.*

## Tabel 1.6 Nilai R Square I

|  |
| --- |
| **Model Summary** |
| Model | R |  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of theEstimate |
| 1 | ,941a |  | .886 | .882 |  | 1.561 |
| 1. Predictors: (Constant), KS, IHT
2. Dependent Variable:KP

**Tabel 1.7 Nilai R Square II** |
| **Model Summary** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .998 | .996 | .996 |  | .124 |  |
| 1. Predictors: (Constant),KP, IHT, KS
 |  |  |  |
| b. Dependent Variable: KK |  |  |  |

Dari kedua persamaan tersebut, perolehan koefisien determinasi yang dilihat dari *Adjusted R Square*, agar membentuk model kesatuan penelitian ini dihitung dalam perhitungan sebagai berikut :

Menghitung e1 pada persamaan I (1-𝑅2) = (1-0,8822) = 0,222 Menghitung e2 pada persamaan II (1-𝑅2) = (1-0,9962) = 0,007 Total 𝑅2 = 1- (e1 x e2) = 1- (0,222 x 0,007) = 0,998

Dari R square total senilai 0,998 atau 99,8% dapat diartikan bahwa variabel

*independen* yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap variabel *dependen*.

## Uji Pengaruh Mediasi (Intervening)

Menurut Ghozali (2016), suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (*independen*) dan variabel *criterion* (*dependen*). Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan Uji Sobel (*Sobel Test*). Uji Sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M).

**Tabel 1.8 Uji Intervening Melalui Variabel *In House Training***



Sumber : Output Sobel test, 2021

 Dari tabel diatas menunjukan variabel In House Training terhadap kinerja karyawan melalui variabel kompetensi profesional sebagai variabel intervening. Terbukti dengan nilai

sobel test t

2.135 > t

1.669 dengan signifikansi sebesar 0.03 dimana nilai signifikansi

0.05 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Sehingga variabel kompetensi profesional sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh variabel In House Training terhadap

kinerja karyawan PT Finansia Multi Finance Kudus.

**Tabel 1.9 Uji Intervening Melalui Variabel *Knowledge Sharing***

Sumber : Output Sobel test, 2021

Dari tabel diatas menunjukan variabel *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan melalui variabel kompetensi profesional sebagai variabel intervening. Terbukti dengan nilai *sobel test* thitung. 2.578 > ttabel 1.669 dengan signifikansi sebesar

0.009 dimana nilai signifikansi 0.05 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Sehingga variabel kompetensi profesional sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh variabel *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan PT Finansia Multi Finance Kudus.

## Pembahasan

**Pengaruh *In House Training* Terhadap Kompetensi Profesional**

*In House Training* berpengaruh terhadap Kompetensi Profesional. Hal ini menggambarkan bahwa pemberian kegiatan *in house training* yang sesuai dengan kebutuhan karyawan disertai metode yang mudah dipahami kepada karyawan diharapkan dapat menjaga dan meningkatkan tingkat kualitas karyawan. Menurut Lulu Kamaludin (2011) *In House Training* memberi makna yang positif pada diri peserta pelatihan, khususnya pada peningkatan pengetahuan, sikap dan keterampilan sehingga semakin tinggi kompetensi profesional yang di miliki oleh karyawan.

PT Finansia Multi Finance Kudus sudah mengadakan pembelajaran dan pelatihan untuk pembekalan karyawan dalam pekerjaan yang akan datang sehingga mampu mengembangkan kompetensi profesional karyawan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian dari Corinorita (2017) menunjukkan bahwa pelaksanaan *in house training* berpengaruh terhadap kompetensi profesional. Namun

hasil ini tidak mendukung penelitian Hendratmoko (2018) yang menunjukan *in house training* tidak berpengaruh terhadap kompetensi profesional.

**Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kompetensi Profesional**

*Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kompetensi Profesional. Hal ini menunjukan bahwa semakin efektif *knowledge sharing* pada karyawan, maka semakin tinggi kompetensi professional. Menurut Paul (2011), berbagi pengetahuan merupakan proses yang sistematis dalam penyampaian pesan antar individu maupun organisasi melalui media yang beragam. Setiap individu berhak menentukan media apa yang akan mereka pakai untuk melakukan berbagi pengetahuan, yang terpenting adalah penerima pesan mampu memahami apa yang telah disampaikan dan *knowledge sharing* kegiatan yang mampu memberikan para karyawan pembelajaran saling bertukar pengetahuan sesama karyawan.

PT Finansia Muli Finance Kudus mempunyai karyawan cukup pengetahuan dan berinovatif untuk memajukan tujuan perusahaan dengan saling terbuka dalam menerima saran serta memiliki kemampuan dalam penggunaan umpan balik komunikasi yang baik dengan rekan kerja. Sehingga mampu meningakatkan kompetensi professional.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Pratiwi, dkk (2020) tentang pengaruh *knowledge sharing* terhadap kompetensi profesional. Namun hasil ini tidak mendukung penelitian Corinorita (2017) yang menunjukan *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap kompetensi profesional.

**Pengaruh *In House Training* Terhadap Kinerja Karyawan**

*In House Training* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Yang mana *Іn Houѕe traіnіng* diadakan untuk menambah kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknik, pengetahuan dan ketrampilan. *In houѕe traіnіng* menambah pengetahuan dan bіѕa menіngkatkan kіnerja karyawan pada PT Finansia Multi Finance Kudus.. Hal іnі berartі karyawan ѕudah cukup krіtіѕ dan mampu melakѕanakan pekerjaan dengan dіbekalі pemberіan *іn houѕe tranіng* yang dіadakan terutama pada keterampіlan teknіѕ Robbіnѕ, (2003).

Karyawan PT Finansia Multi Finance Kudus menyadari bahwa *Іn houѕe traіnіng* ѕangat pentіng dan perlu dіadakan ѕecara berkala, dengan materі yang baru ataupun materі lama yang bertujuan untuk merefreѕh kembalі іngatan karyawan ѕupaya bіѕa tetap bekerja ѕeѕuaі dengan ѕatandart operaѕіonal yang dіtetapkan ѕehіngga kіnerja karyawan akan ѕemakіn menіngkat dan membaіk. Dengan kіnerja karyawan yang ѕangat baіk maka haѕіl yang dіdapatnya bіѕa makѕіmal dan ѕeѕuaі dengan ѕtandart operaѕіonal yang ada dan dapat memenuhі target-target dan tujuan berѕama. Penelitian ini didukung haѕіl penelіtіan Hanafi (2018) menunjukkan bahwa ada pengaruh ѕecara poѕіtіf dan ѕіgnіfіkan antara varіabel *іn houѕe traіnіng* terhadap kіnerja karyawan pada Hotel Іjen Ѕuіteѕ Malang. Namun hasil ini tidak mendukung penelitian Hendratmoko (2018) yang menunjukan *іn houѕe traіnіng* tidak berpengaruh terhadap kіnerja karyawan.

**Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan**

*Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini, mengindikasikan bahwa semakin efektif *knowledge sharing*, maka semakin tinggi kinerja karyawan PT Finansia Multi Finance. Aktivitas berbagi pengetahuan (*knowledge sharing)* mencakup berbagi pengalaman dan pengetahuan, akan membantu individu dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan berdasarkan pengalaman yang sudah ada Pasaribu (2009).

Demikian juga karyawan PT Finansia Multi Finance Kudus dari berbagi pengetahuan yang dimiliki, karyawan akan mendapatkan lebih banyak pengetahuan kerja untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi pekerjaannya. Tujuannya agar potensi dan praktek transfer *knowledge* yang ada dapat disistematisasi dan dioptimalkan.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Memah dkk (2017) Hal ini menunjukan *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun hasil ini tidak mendukung penelitian Pratiwi, dkk (2020) yang menunjukan *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap kіnerja karyawan

## Pengaruh Kompetensi profesional Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti juga bahwa semakin tinggi kompetensi profesional, maka semakin tinggi kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya jika kompetensi profesional rendah maka kinerja karyawan juga rendah. Wibowo (2012) Kompetensi profesional merupakan kemampuan seseorang yang mencangkup pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dapat terobservasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar kerja yang diterapkan.

Dengan dikuasainya standar kompetensi profesional oleh karyawan PT Finansia Multi Finance Kudus, maka karyawa akan mengetahui dan memiliki kemampuan tentang, bagaimana mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan, bagaimana mengorganisasikannya agar pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan, apa yang harus dilakukan bilamana terjadi sesuatu yang berbeda dengan rencana semula, bagaimana menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk memecahkan masalah atau melaksanakan tugas dengan kondisi yang berbeda, bagaimana menyesuaikan kemampuan yang dimiliki apabila bekerja pada kondisi dan lingkungan yang berbeda. Hasil penelitian ini di dukung dengan penelitian Kartika dan Sugiarto (2017) menunjukan bahwa kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil ini tidak mendukung penelitian Rumimpunu dkk (2018) yang menunjukan kompetensi profesional tidak berpengaruh terhadap kіnerja karyawan.

# PENUTUP

## Kesimpulan Masalah Penelitian

Berdasarkan hasil Penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, bahwa kinerja karyawan pada PT Finansia Multi Finance Kudus dapat ditingkatkan dengan upaya meningkatkan kegiatan *In House Training* dan *Knowledge Sharing* dalam pengembangan Kompetensi Profesional sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kesimpulan secara terperinci sesuai dengan tujuan penelitian sebagi berikut:

1. *In House Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional, semakin efektif kegiatan *In House Training* maka semakin meningkatkan ketrampilan dalam kompetensi profesional.
2. *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional, semakin aktif diadakan *Knowledge Sharing* maka semakin meningkatkan pengetahuan dalam kompetensi profesional.
3. *In House Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik kegiatan *In House Training* maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.
4. *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin aktif diadakan *Knowledge Sharing* maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.
5. Kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi kompetensi profesional maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

## Implikasi Managerial

Berdasarkan hasil penelitian bahwa penelitian ini memberikan implikasi managerial pada PT Finansia Multi Finance Kudus sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukan bahwa *In House Training* berpengaruh terhadap kompetensi profesiona. Kegiatan *In House Training* sangat dibutuhkan untuk mengembangkan kompetensi profesional karyawan. pelaksanaan tugas dan fungsi karyawan didukung kualitas sumber daya manusia yang berkompetensi menjadi sebuah keharusan. Kualitas dalam kinerja merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kompetensi profesional pada PT Finansia Multi Finance Kudus. Dengan diterapkannya *Knowledge Sharing* menambah pengetahuan karyawan untuk bisa menghadapi msalah-masalah yang akan datang dan mewujudkan sebuah solusi untuk memperbaiki permasalahan pada PT Finansia Multi Finance Kudus yang mana sangat berkaitan dengan kompetensi profesional seorang karyawan harus dijadikan tolak ukur untuk berlangsungnya perusahaan.
3. Hasil penelitian menunjukan bahwa *In House Training* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Finansia Multi Finance Kudus. Meldona (2009:234) menjelaskan bahwa *in house training* bertujuan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), memperbaiki kinerja, menciptakan interaksi antara peserta, mempererat rasa kekeluargaan dan kebersamaan, meningkatkan motivasi dan budaya belajar yang berkesinambungan.
4. Hasil penelitian menunjukan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Finansia Multi Finance Kudus. Dengan diadakannya *Knowledge sharing* dapat membantu menyelesaikan masalah-masalah yang pelik dalam menyelesaikan pekerjaanya sehari-hari. Selain itu dengan *Knowledge sharing,* seseorang dapat menerima pengetahuan atau solusi yang sudah terbukti berdasarkan pengalaman rekan kerjanya (Lumbantobing, 2012).
5. Hasil penelitian menunjukan bahwa kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Finansia Multi Finance Kudus. Yang mana peran kompetensi bukan hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan melainkan juga untuk membentuk karakter pembelajaran yang sesuai dengan kebutuan karyawan dan manajemen karier serta penilaian potensi karyawan. Kompetensi dapat digunakan untuk membantu organisasi atau instansi mencipatakan pengembangan karier bagi karyawan untuk mencapai jenjang karir yang sesuai dengan potensi yang dimliki karyawan pada PT Finansia Multi Finance Kudus.

## Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian masih terdapat berbagai keterbatasan. Penulis menyadari bahwa ada keterbatasan dalam penelitian yang dilakukan antara lain:

1. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, meskipun besarnya pengaruh variabel *In House Training, Knowledge Sharing* dan Kompetensi Profesional

sebesar 99,8%. Akan tetapi besarnya variabel lain yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan di luar penelitian ini adalah 0,2%.

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang menunjukkan persepsi yang berbeda antara responden yang satu dengan yang lain. Karena dalam penyebaran kuesioner tidak langsung dengan responden melainkan di bantu staf untuk pembagian kuesioner, sehingga peneliti tidak dapat menjelaskan langsung maksud dari pertanyaan kuesioner tersebut.

## Agenda Penelitian Mendatang

Beberapa agenda penelitian mendatang dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, besarnya pengaruh variabel lain yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan di luar penelitian ini adalah sebesar 0,2%. Dari beberapa variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, diharapkan untuk penelitian selanjutnya menambah variabel bebas yang lain (seperti: beban kerja, disiplin kerja,budaya kerja,lingkungan kerja, dll) agar lebih menjelaskan variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan.
2. Peneliti yang akan datang dapat menyebarkan kuesioner secara langsung dengan responden dan menjelaskan sedikit terkait kuesioner yang telah di berikan, sehingga responden dapat menanyakan tentang hal-hal yang tidak di ketahui dan dapat memahami maksud dari pertanyaan kuesioner.

# DAFTAR PUSTAKA

Andra, Resti, S. Dan Hamidah, N.U, (2018). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap kinerja Karyawan Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Fakultas Ilmu Administrasi* Vol. 61 No. 2 Agustus 2018, Univеrsitas Brawijaya Malang.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung. Corinorita, (2017). Pengaruh In House Training Untuk Menigkatkan kompetensi Guru

Dalam Menyusun RPP Di Sekolah Menengah Pertama, *Jurnal Ilmu Pendidikan Sosial, sains, dan Humaniora* Vol. 3 No. 1, Maret 2017, Universitas Pekan Baru.

Dessler, G. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo. Dessler, G. (1993). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Penerbit Salemba

Empat, Jakarta.

Dolle, M. (2016). Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Pustakawan Universitas Hsanuddin, *JUPITER*,15

Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Universitas Diponegoro. Semarang.

Ferdinand. (2006). Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen. BP. Undip, Semarang.

Gofaroh, L. Dan Sri S, (2020). Pengaruh Knowledge Sharing dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis* Volume 6, No. 1, Tahun 2020, Universitas Islam Bandung.

Imam, G. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi pertama.

Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Ilham, H. (2018). Pengaruh In House Training Terhadap Peningkatan Kinerja Housekeeping Departement Di Hotel Ijen Suites Malang, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Fakultas Ilmu Administrasi* Vol. 62 No. 2 September 2018, Univеrsitas Brawijaya Malang.

Hasibuan, (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia ( Edisi Revisi), Penerbit Bumi

Aksara, Jakarta.

Hanafy, S. (2019). Pengaruh pelatihan dan pendidikan guru mata pelajaran terhadap kinerja guru melalui kompetensi profesional sebagai variabel intervening pada sekolah menengah kejuruan di kabupaten Takalar*, Jurnal Manajemen* Volume 2 No. 3 2019. Fakultas Tarbiyah & Keguruan UIN Alauddin Makassar.

Memah, L. Dan Riane J.P, (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 20 No. 2 Agustus 2015, Universitas Sulawesi Utara.

Mathis, Robert L, dan John H. ( 2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. terjemahan oleh Jimmi Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: PT. Salemba Patria.

Mangkunegara, A. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara AP. (2007). Evaluasi Kinerja SDM. Penerbit Refika Aditama, Bandung.

Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. *The Indonesian Accounting Review Volume 2*.

Pratiwi, E dan Thatok A, Hermanto, (2020). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Pustakawan Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Nusa Tenggara Barat, *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, Vol.14 No.11 Juni 2020, Universitas Mataram.

Reinhard, R dan Victor P. K. Lengkong, Jantje L. Sepang. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen,* Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3358 – 3367, Universitas Sam Ratulangi Manado.

Rivai, Veithzal dan Basri. (2005). *Performancce Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Gravindo Persada.

Robbins, Stephen P,. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi 12 Jilid 1 dan 2, Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refka Aditama, Bandung.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke

*enam* belas. Penerbit Alfabeta.Bandung.

Sugiyono. (2011)*. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Afabeta, Bandung.

Siagian, Sondang P.(2014).*Manajemen Sumber Daya Manusia.*Jakarta:Bumi Aksara. Ѕіmamora, H. (1995). *Manajemen Ѕumber Daya Manuѕіa.* Yogyakarta: Penerbіt

Bagіan Penerbіtan Ѕekolah Tіnggі Іlmu Ekonomі YPKN.

Ѕudarmanto*.* (2009). *Kіnerja dan Pengembangan Kompetenѕі ЅDM: Teorі, Dіmenѕі Pengukuran dan Іmplementaѕі Dalam Organіѕaѕі.* Yogyakarta: Puѕtaka Pelajar.

Sabri, R H (2019). Pengaruh In House Training Dan Knowledge sharing Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi profesional Sebagai variabel Intervening studi Pada Dinas Kebudayaan Provinsi Riau.