JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i3
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 04 Januari 2025 | **Revised:** 16 Januari 2025 | **Accepted:** 24 Januari 2025

Pengaruh Knowledge Sharing dan Skill terhadap Kinerja Pegawai KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman dengan Kepuasan Kinerja sebagai Variabel Intervening

Mohd Al Irdha Hayatul Fauzi[1], Herri Herri[2], Donard Games[3]
[1]Universitas Andalas, Padang, Indonesia, alirdhafauzi@gmail.com
[2]Universitas Andalas, Padang, Indonesia, herri@fekon.unand.ac.id
[3]Universitas Andalas, Padang, Indonesia, donardgames@eb.unand.ac.id

Corresponding Author: alirdhafauzi@gmail.com[1]

Abstract: *This study aims to analyze the influence of knowledge sharing and competence on the performance of employees at the Ministry of Religious Affairs Office in Padang Pariaman Regency, with job satisfaction as an intervening variable. The focus of this study is to understand the direct and indirect relationships between these variables in order to improve organizational performance. The research method used is a quantitative method with a descriptive approach, utilizing a questionnaire as the data collection instrument. The research population consists of all non-teaching staff at the Ministry of Religious Affairs in Padang Pariaman Regency, using a saturated sampling technique involving 57 respondents. The analysis results show that knowledge sharing has a positive and significant impact on job satisfaction and employee performance. Ability also has a significant impact on job satisfaction and performance. In addition, job satisfaction mediates the influence of knowledge sharing and ability on employee performance. These findings underscore the importance of knowledge management and skill development to achieve organizational effectiveness. The practical implications of this research include recommendations for management to enhance formal knowledge-sharing practices and strengthen skills training to maximize employee satisfaction and performance.*

Keyword: *Knowledge Sharing, Skills, Job Satisfaction, Employee Performance, Ministry of Religious Affairs Office, Padang Pariaman.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing* dan kemampuan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Fokus kajian ini adalah untuk memahami hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel-variabel tersebut dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Populasi penelitian terdiri dari seluruh pegawai non-guru di Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman, dengan teknik sampel jenuh yang melibatkan 57

responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja pegawai. Kemampuan juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Selain itu, kepuasan kerja memediasi pengaruh *knowledge sharing* dan kemampuan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pengelolaan pengetahuan dan pengembangan keterampilan untuk mencapai efektivitas organisasi. Implikasi praktis dari penelitian ini mencakup saran bagi manajemen untuk meningkatkan praktik berbagi pengetahuan secara formal dan memperkuat pelatihan keterampilan guna memaksimalkan kepuasan dan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Knowledge Sharing, Kemampuan, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Kantor Kementerian Agama, Padang Pariaman.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan ataupun organisasi yang perlu digali dan dibangun agar diperoleh manusia yang unggul dalam skill dan kempuan yang baik pada bidang masing masing. Perusahaan atau organisasi yang dikelola dengan baik dan didukung oleh SDM yang berkompeten dalam bidang masing-masing akan memberikan kinerja yang bertanggung jawab dalam setiap bidang yang di kerjakan dengan maksimal agar menciptakan hasil yang sesuai dengan tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi. Pada suatu perusahaan kinerja seorang pegawai merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan selalu mengawasi kinerja pegawai agar terus meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik. Kinerja pegawai yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan karna dengan begitu akan memajukan suatu perusahaan (Mukti dan Adwiyah, 2019).

Kinerja pergawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan,visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Menurut Widayati, (2022), Kinerja pegawai adalah kesuksesan seseorang dalam melakukan tugas, hasil kerja yang diraih oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan bisa berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualiatas dan waktu yang digunakan dalam menjalakan tugas. Pinasti, (2022) juga mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha.

Menurut Pinasti, (2022) terdapat 5 kriteria untuk menilai kinerja Pegawai, yaitu: *Quality,* Tingkatan dimana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktifitas atau memenuhi aktifitas yang sesuai harapan. *Quantity*, Jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan. *Timeliness*, Tingkatan di mana aktifitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain. *Cost effectiveness*, Tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit. *Need for supervision*, Tingkatan dimana seorang Pegawai dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.

Adapun tempat dari penelitian ini yaitu di kantor Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman adalah suatu dinas yang

bidangnya berfokus dalam urusan keagamaan. Berikut ini hasil kinerja pegawai Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Sasaran Kerja Pegawai PNS (SKP) Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman 2020 – 2022

No	Tugas Pokok	Keterangan	Target			Realisasi		
			2020	2021	2022	2020	2021	2022
1	Memeriksa dan Mencatat Berkas Calon Pengantin	Angka Kredit						
		Kuantitas/ Output	300 Peristiwa	300 Peristiwa	300 Peristiwa	200 Peristiwa	245 Peristiwa	275 Peristiwa
		Kualitas/ Mutu	100	100	100	80	80	80
		Waktu Biaya	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan
2	Menghimpun Data NR yang telah melaksanakan Pernikahan	Angka Kredit						
		Kuantitas/ Output	300 Peristiwa	300 Peristiwa	300 Peristiwa	200 Peristiwa	245 Peristiwa	275 Peristiwa
		Kualitas/ Mutu	100	100	100	80	80	80
		Waktu Biaya	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan
3	Mencatat Data Catin yang telah melaksanakan Pernikahan dalam Buku Pencatatan Nikah	Angka Kredit						
		Kuantitas/ Output	285 Peristiwa	285 Peristiwa	285 Peristiwa	180 Peristiwa	230 Peristiwa	260 Peristiwa
		Kualitas/ Mutu	100	100	100	80	80	80
		Waktu Biaya	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan
4	Menerima Slip Setoran Biaya Pencatatan NR Luar Kantor	Angka Kredit						
		Kuantitas/ Output	160 Peristiwa	160 Peristiwa	160 Peristiwa	100 Peristiwa	140 Peristiwa	180 Peristiwa
		Kualitas/ Mutu	100	100	100	80	80	80
		Waktu Biaya	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan
5	Membuat dan Mendistribusikan blanko-blanko Catin	Angka Kredit						
		Kuantitas/ Output	1500 Peristiwa	1500 Peristiwa	1500 Peristiwa	1350 Peristiwa	1390 Peristiwa	1500 Peristiwa
		Kualitas/ Mutu	100	100	100	100	100	100
		Waktu Biaya	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan
6	Membuat Rekomendasi PindahNikah	Angka Kredit						
		Kuantitas/ Output	155 Peristiwa	155 Peristiwa	155 Peristiwa	100 Peristiwa	130 Peristiwa	155 Peristiwa
		Kualitas/ Mutu	100	100	100	100	100	100
		Waktu Biaya	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan
7	Menyiapkan konsep dan	Angka Kredit						

	mengetik surat	Kuantitas/ Output	250 Surat	250 Surat	250 Surat	200 Surat	225 Surat	250 Surat
		Kualitas/ Mutu	100	100	100	100	100	100
		Waktu Biaya	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan
8	Membuat Daftar Inventaris Ruangan	Angka Kredit						
		Kuantitas/ Output	5 Kegiatan	5 Kegiatan	5 Kegiatan	0 Kegiatan	2 Kegiatan	5 Kegiatan
		Kualitas/ Mutu	100	100	100	100	100	100
		Waktu Biaya	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan
9	Mengatur dan menyalurkan Tamu-tamu KUA	Angka Kredit						
		Kuantitas/ Output	200 Tamu	200 Tamu	200 Tamu	130 Tamu	140 Tamu	200 Tamu
		Kualitas/ Mutu	100	100	100	100	100	100
		Waktu Biaya	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan

Sumber: Data KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman *2023*

Pada penelitian ini penilaian kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai Sasaran Kerja Pegawai PNS (SKP), Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman 2020 – 2022, hasil Sasaran Kerja Pegawai PNS (SKP) memiliki 9 indikator yaitu Memeriksa dan Mencatat Berkas Calon Pengantin, Menghimpun Data NR yang telah melaksanakan Pernikahan, Mencatat Data Catin yang telah melaksanakan Pernikahan dalam Buku Pencatatan Nikah, Menerima Slip Setoran Biaya Pencatatan NR Luar Kantor, Membuat dan Mendistribusikan blanko-blanko Catin, Membuat Rekomendasi Pindah Nikah, Menyiapkan konsep dan mengetik surat, Membuat Daftar Inventaris Ruangan dan Mengatur dan menyalurkan Tamu-tamu KUA.

Berdasarkan data diatas Sasaran Kerja Pegawai PNS (SKP) Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman dilihat dari realita hampir setiap tahun mengalami peningkatan dari tahun 2020 – 2022, akan tetapi belum mencapai target dari yang direncanakan. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara kinerja pada pegawai Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman diperoleh bahwa pegawai belum mampu memaksimalkan kemampuan dalam bekerja, belum mampu mencapai target kerja yang telah ditentukan, belum mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan, mampu bekerja dengan meminimalisir kerugian dan belum mampu bekerja tanpa adanya pengawasan.

Berdasarkan penurunan kinerja, maka banyak Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga perusahaan dituntut memperhatikan faktor-faktor tersebut agar dapat terpengaruhi secara maksimal pada tujuan perusahaan. salah satu faktor yang mempengaruhi dalam meraih kinerja pegawai secara optimal adalah dengan memperhatikan *Knowledge* atau pengetahuan para pegawainya.

Pengetahuan merupakan satu dari faktor sentral untuk lembaga dan badan usaha guna meraih daya saing yang unggul lantaran karakteristik yang fleksibel, oleh karena itu diperlukan pengelolaan yang baik. (Putri Primawanti and Ali 2022), Sebab itu suatu lembaga mesti bisa menata wawasan yang diperoleh oleh setiap orang supaya dapat berguna bagi suatu lembaga. Menyangkut hal ini, badan usaha memerlukan manajemen pengetahuan, pendekatan kolaboratif dan terintegrasi, manajemen pengetahuan adalah alat strategis yang berharga dan dapat berfungsi sebagai daya utama untuk mengembangkan strategi perusahaan. (Fan and Shum 2023).

Salah satu proses utama dalam manajemen pengetahuan adalah berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) yang dimaksudkan untuk mengoptimalisasi penggunaan pemahaman melalui distribusi pemahaman pada pihak-pihak yang mengharuskan. Berbagi pengetahuan adalah suatu metode sistematis yang menyampaikan, menyebarluaskan, dan mentransfer pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang individua tau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan penggunaan berbagai metode dan media (putri rahma dayanti 2019). Pengetahuan merupakan sumber daya yang sebagian besar dalam diri manusia, pengetahuan dalam efektivitas bergantung pada keputusan individu untuk membagikan atau tidak membagikan pengetahuan kepada orang lain. Hal ini merupakan hasil terbatasnya sistem dan kebijakan badan usaha baik yang dapat menyakinkan stabilitas pekerjaan dan empati bagi penyedia pengetahuan, yang juga merupakan salah satu pilar utama dari berbagi pengetahuan (Armanu, Sc, and Ph, n.d.). Berbagi pengetahuan dapat meningkatkan kinerja Pegawai dan lembaga jika dilakukan dengan baik. hal ini karena berbagi pengetahuan dapat menciptakan Pegawai dengan pengetahuan yang baik

Berdasarkan hasil wawancara pada pegawai Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman diperoleh bahwa penerapan Sharing di Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman masih menghadapi beberapa kendala khususnya *knowledge sharing* formal di Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman masih cukup sulit diterapkan. Pegawai hanya tahu sedikit tentang *knowledge sharing* yaitu *morning briefing*. Lalu, Pada saat seorang pegawai membutuhkan suatu pengetahuan atau informasi, pegawai tersebut harus aktif sendiri untuk mendapatkan *knowledge* dan informasi yang dibutuhkan. Kondisi seperti ini membuat pegawai hanya berminat untuk mencari ataupun menambah pengetahuan hanya ketika saat dibutuhkan dalam pekerjaan saja. dengan tingkat pengetahuan pegawai yang berbeda-beda sehingga pengetahuan individu yang didapat dari pengalaman keseharian cukup sulit diajarkan kepada orang lain. Kemudian kurangnya koordinasi, Pegawai yang berbenturan dengan pekerjaan menjadi penghambat untuk diajak koordinasi sehingga menimbulkan kesan ada yang peduli ada yang tidak. Motivasi yang dimiliki pegawai memang berbedabeda terkadang membuat pegawai enggan menyempatkan waktu untuk melakukan sharing baik itu secara online maupun offline. Keterbatasan waktu luang terlebih kepada pimpinan ataupun pegawai lainnya yang selalu sibuk, dan sering terganggu dengan rapat yang diadakan secara tiba-tiba terkait dengan manajemen, karena memang banyak sekali pekerjaan yang harus dilaksanakan di Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

Selanjutnya, Faktor yang mempengaruhi Jinerja Pegawai adalah Kemampuan sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Menurut Widayati (2022), talent adalah suatu kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah maupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Adapun perilaku adalah manifestasi kepribadian dan sikap yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Keahlian seseorang tercermin dengan beberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis.

Berdasarkan hasil survey awal yang telah dilaksanakan di Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman, bahwa fenomena yang terjadi di Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman yaitu sebagian Pegawai belum menguasai dengan baik tugas-tugas rutin yang diberikan. Pegawai belum memiliki keterampilan dalam mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan. Pegawai belum memiliki keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan. Pegawai belum memiliki keterampilan dalam memelihara kenyamanan lingkungan kerja. Dan pegawai belum memiliki keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru

Kepuasan kerja dalam hal ini sebagai variabel mediasi atau sering disebut variabel intervening atau variabel proses. Mediasi terjadi jika variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara tidak langsung melalui paling tidak satu variabel mediator. Bila terdiri dari hanya satu mediator maka disebut simple mediation dan bila proses mediasi melibatkan lebih dari satu mediator maka disebut multiple mediation (Pamungkas, 2016). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam hal ini adalah sebagai vari abel yang terletak diantara variabel variabel independen yaitu *knowledge management* dan *skill* dengan variabel dependen yaitu kinerja Pegawai, sehingga variabel independen tidak langsung menjelaskan atau mempengaruhi variabel dependen. Salah satu ciri dari variabel intervening adalah misalnya mudah berubah, misal mood, emosi, rasa puas, benci, sedih, dll (Pamungkas, 2016).

Proses pengembangan Pegawai tidak lepas kaitannya dengan pengelolaan pengetahuan yang tepat. Sistem knowledge management yang dilaksanakan secara terpadu dan selaras dengan menajemen pengetahuan dapat meningkatkan kinerja Pegawai. Mengelola pengetahuan tidak lepas dari pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset perusahaan. Disamping ssumber pengetahuan, manusia (resources) merupakan aktor dari proses dalam manajemen pengetahuan. Peran knowledge management dapat dilihat dalam penggunaan knowledge sebagai inovasi, responsivitas pelanggan dan stakeholder. Pengelolaan knowledge yang baik pada organisasi juga dapat berdampak pada tingkat kepuasan Pegawai terhadap organisasi dimana Ia bernaung (Kianto, 2016).

Menurut Asbhari, 2020 indikator dari kepuasan kerja adalah Pekerjaan itu sendiri (Work It self), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja. Gaji/Upah(*Pay*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak. Atasan(Supervision), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya. Teman sekerja (Workers), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

Fenomena yang terjadi Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman terlihat penurunan kepuasan kerja pegawai yang diakibatkan karena masih adanya pegawai yang kurang senang dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini terlihat dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya kurang energik, dan kurang ceria sehingga tampak seperti malas dalam menyelesaikan pekerjaan. Masih adanya sebagian pegawai kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini terlihat dari kurang giat pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, ketika ada pegawai menemukan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai cenderung pasrah dan membiarkan pekerjaan begitu saja. Masih adanya sebagian pegawai yang kurang betah berada dikantor. Hal ini terlihat dari sikap pegawai yang sering pergi tanpa pemberitahuan selama jam kerja, selain itu ruang kerja yang sempit dan sarana prasarana yang kurang lengkap sehingga mempengaruhi proses kerja pegawai di kantor. Masih ada pegawai yang kurang interaksi antar pegawai. Hal ini terlihat ketika ada pekerjaan yang harus dikerjakan secara bersama, pegawai lain lebih memilih mengerjakanya secara sendiri – sendiri, selain itu terlihat juga kurangnya hubungan sosial pegawai antar bidang seperti ketika dilaksanakannya senam pagi pegawai yang lain lebih memilih berinteraksi dengan pegawai yang satu bidang dengannya.

METODE

Sugiyono, (2019) menjelaskan metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu". Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif eksperimen. Metode penelitian eksperimen adalah

metode penelitian yang digunakan untuk mencari pengaruh *Knowladge Manajemen* dan *Kemampuan* terhadap Kinerja Pegawai KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman dengan Kepuasan Kerja sebagai variable interverning.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai

Adapun analisis deskriptif berdasarkan kinerja pegawai dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Mean	TCR	Keterangan
	Kualitas			
1.	Pegawai mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.	4.46	99.2	Sangat baik
2.	Pegawai mampu memaksimalkan kemampuan dalam bekerja	4.37	87.4	Sangat Baik
3.	Pegawai mampu bekerja dengan tingkat kesalahan yang kecil	4.33	86.6	Sangat baik
	Kuantitas			
1	Pegawai mampu mencapai target kerja yang telah ditentukan	4.30	86	Sangat baik
2	Pegawai mampu bekerja sesuai dengan prosedur yang ada di dalam organisasi	4.27	85.4	Sangat Baik
3	Pegawai mampu bekerja memenuhi harapan organisasi	4.33	86.6	Sangat baik
	Ketepatan Waktu			
1	Pegawai mampu menyelesaikan pekejaan tepat pada batas waktu yang ditentukan	4.24	84.8	Sangat baik
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	4.31	86.2	Sangat Baik
3	Pegawai mampu hadir tepat waktu di kantor	4.39	87.8	Sangat baik
	Efektivitas Biaya			
1	Pegawai mampu mampu mengurangi kesalahan saat bekerja	4.22	84.4	Sangat baik
2	Pegawai mampu bekerja dengan menghemat biaya pengeluaran perusahaan	4.19	83.8	Sangat Baik
3	Pegawai mampu bekerja dengan meminimalisir kerugian	4.33	86.6	Sangat baik
	Kebutuhan akan pengawasan			
1	Pegawai mampu bekerja tanpa adanya pengawasan	4.21	84.2	Sangat baik
2	Pegawai mampu bekerja dengan penuh tanggung jawab	4.51	90.2	Sangat Baik
3	Pegawai mampu menjaga kinerja saya dalam bekerja	4.37	87.4	Sangat baik
	Rata-rata	4.32	86.4	Sangat baik

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada variable kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata yang sangat baik dengan nilai TCR 86.4%. Hal ini berarti rata-rata kinerja pegawai Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman memiliki nilai yang sangat baik. Pada variabel kinerja pegawai pernyataan yang paling dominan adalah pegawai mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan dengan nilai TCR sebesar 99.2% sedangkan pernyataan yang paling rendah adalah pegawai mampu bekerja tanpa adanya pengawasan dengan nilai TCR sebesar 84.2%.

Analisis Deskriptif *Knowladge Sharing*

Adapun analisis deskriptif berdasarkan *knowladge sharing* dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3. Analisis Deskriptif *Knowladge Sharing*

No	Pernyataan	Mean	TCR	Keterangan
	Knowledge Donating			
1.	Pimpinan harus berbagi konsep dasar yang berkaitan dengan pekerjaan pegawai baru	4.21	84.2	Sangat baik

2.	Pegawai dituntut mampu dalam mengoperasikan peralatan kantor dengan baik	4.52	90.4	Sangat baik
3.	Saling berbagi pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan.	4.37	87.4	Sangat baik
4.	Dengan pengetahuan yang dimiliki pegawai dapat lebih mudah dalam berkerja dengan team	4.31	86.2	Sangat baik
5.	Instansi dapat memberikan arahan terhadap pegawai dalam membantu pegawai baru	4.22	84.4	Sangat baik
	Knowledge Collecting			
1.	Pegawai dapat memahami semua aturan yang berkaitan dengan pekerjaan dengan baik	4.22	84.4	Sangat baik
2.	Proses hasil kerja merupakan pelayanan yang terbaik yang diberikan oleh pegawai	4.34	86.8	Sangat baik
3.	Pegawai dapat bekerja dengan adanya kerja sama yang positif dari sesama rekan kerja	4.33	86.6	Sangat baik
4.	Rekan sekerja mampu memberikan pengarahan saat terjadi kesalahan pekerjaan	4.30	86	Sangat baik
5.	Pegawai saling berbagi pengalaman kerja dengan pegawai lainnya	4.31	86.2	Sangat baik
	Rata-rata	4.31	86.2	Sangat baik

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada variable *knowladge sharing* memiliki nilai rata-rata yang sangat baik dengan nilai TCR 86.2%. Hal ini berarti rata-rata *knowladge sharing* Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman memiliki nilai yang sangat baik. Pada variabel *knowladge sharing* pernyataan yang paling dominan adalah Pegawai dituntut mampu dalam mengoperasikan peralatan kantor dengan baik dengan nilai TCR sebesar 90.4% sedangkan pernyataan yang paling rendah adalah Rekan sekerja mampu memberikan pengarahan saat terjadi kesalahan pekerjaan dengan nilai TCR sebesar 86%.

Analisis Deskriptif *Skill*

Adapun analisis deskriptif berdasarkan *skill* dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4. Analisis Deskriptif *Skill*

No	Pernyataan	Mean	TCR	Keterangan
	Task Skill			
1	Karyawan menguasai dengan baik tugas-tugas rutin yang diberikan.	4.33	86.6	Sangat baik
2	Efektifitas melaksanakan tugas rutin yang diberikan instansi	4.55	91	Sangat baik
3	Karyawan melaksanakan tugas pokok secara tepat waktu	4.46	89.2	Sangat baik
	Task Management Skill			
4	Karyawan memiliki keterampilan dalam mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam peketjaan.	4.27	85.4	Sangat baik
5	Karyawan mampu menyelesaikan berbagai tugas tambahan dengan baik.	4.36	87.2	Sangat baik
6	Karyawan dapat menguasai serangkaian tugas yang berbeda dengan baik.	4.15	83	Sangat baik
	Contingency Management Skills			
7	Karyawan memiliki keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan	4.24	84.8	Sangat baik
8	Karyawan memiliki kemampuan dalam mengambil sikap terhadap permasalahan yang dihadapi yang berhubungan dengan pekerjaan	4.34	86.8	Sangat baik
	Job Role Environment Skills			
9	Karyawan memiliki keterampilan dalam bekerja sama dengan rekan kerja	4.40	88	Sangat baik
10	Karyawan memiliki keterampilan dalam memelihara kenyamanan lingkungan kerja	4.43	88.6	Sangat baik

	Transfer Skill			
11	Karyawan memiliki keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru	4.30	86	Sangat baik
12	Karyawan memiliki keterampilan dalam membentuk suasana kerja yang baik	4.46	89.2	Sangat baik
	Rata-rata	4.36	87.2	Sangat baik

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada variable *skill* memiliki nilai rata-rata yang sangat baik dengan nilai TCR 87.2%. Hal ini berarti rata-rata *skill* Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman memiliki nilai yang sangat baik. Pada variabel *skill* pernyataan yang paling dominan adalah Efektifitas melaksanakan tugas rutin yang diberikan instansi dengan nilai TCR sebesar 91% sedangkan pernyataan yang paling rendah adalah Karyawan memiliki keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan dengan nilai TCR sebesar 84.8%.

Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Adapun analisis deskriptif berdasarkan kepuasan kerja dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Mean	TCR	Keterangan
	Pekerjaan itu sendiri (work it self)			
1	Saya puas bekerja karena Kesesuaian pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki	4.03	80.6	Sangat baik
2	Saya puas bekerja karena tanggungjawab yang diberikan	4.19	83.8	Sangat baik
3	Saya puas bekerja karena atas pekerjaan saat ini	4.33	86.6	Sangat baik
4	Saya puas bekerja karena mendapat kesempatan belajar/ kuliah	4.06	81.2	Sangat baik
	Gaji / Upah			
5	Saya puas bekerja karena gaji yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan	4.10	82	Sangat baik
6	Saya puas bekerja karena mendapatkan tunjangan.	4.24	84.8	Sangat baik
	Supervisi			
7	Saya puas bekerja karena bantuan teknis untuk mendukung pekerjan	3.94	78.8	Sangat baik
8	Saya puas bekerja karena adanya dukungan moral dari pimpinan.	3.97	79.4	Sangat baik
9	Saya puas bekerja dengan pengawasan oleh pimpinan saat ini	4.06	81.2	Sangat baik
	Rekan kerja			
10	Saya puas bekerja atas kerjasama dalam tim	4.21	84.2	Sangat baik
11	Saya puas bekerja atas lingkungan social dalam pekerjaan	4.24	84.8	Sangat baik
	Rata-rata	4.12	82.4	Sangat baik

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada variable kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata yang sangat baik dengan nilai TCR 82.4%. Hal ini berarti rata-rata kepuasan kerja Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman memiliki nilai yang sangat baik. Pada variabel kepuasan kerja pernyataan yang paling dominan adalah saya puas bekerja karena atas pekerjaan saat ini dengan nilai TCR sebesar 86.6% sedangkan pernyataan yang paling rendah adalah Saya puas bekerja karena bantuan teknis untuk mendukung pekerjan dengan nilai TCR sebesar 78.8%.

Uji Hipotesis

Setelah model secara keseluruhan dan secara parsial diuji, maka pada tahap berikutnya dilakukan pengujian hipotesis. Menurut Ghozali dan Latan (2020), uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai T-statistik dibandingkan dengan nilai T-tabel = 1,96 pada tingkat

signifikansi p value = 0,05. Apabila nilai T-statistik > T-tabel, maka dapat disimpulkan variabel eksogen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel endogen. Penelitian ini Uji Hipotesis adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEVI)	P Values	Keterangan
Skill -> Kepuasan Kerja	0.470	0.475	0.112	4.191	0.000	Signifikan
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.447	0.458	0.116	3.847	0.000	Signifikan
Skill -> Kinerja Pegawai	0.312	0.296	0.101	3.097	0.002	Signifikan
Knowladge Sharing -> Kepuasan Kerja	0.268	0.286	0.111	2.413	0.016	Signifikan
Knowladge Sharing -> Kinerja Pegawai	0.202	0.206	0.097	2.091	0.037	Signifikan

Sumber : Olah Smart PLS 3.0

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang terdapat pada tabel 4.9, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. *Knowladge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dikarenakan nilai T-hitung (2.413) > nilai t-statistik (1.96) dan nilai signifikan 0.016 < 0.05. Maka H1 Diterima.
2. *Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dikarenakan nilai T-hitung (4.191) > nilai t-statistik (1.96) dan nilai signifikan 0.000 < 0.05. Maka H2 Diterima.
3. *Knowladge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai T-hitung (2.091) > nilai t-statistik (1.96) dan nilai signifikan 0.037 < 0.05. Maka H3 Diterima
4. *Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai T-hitung (3.097) > nilai t-statistik (1.96) dan nilai signifikan 0.002 < 0.05. Maka H4 Diterima.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai T-hitung (3.847) > nilai t-statistik (1.96) dan nilai signifikan 0.000 < 0.05. Maka H5 Diterima.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Menurut Ghozali dan Latan (2020) apabila suatu model dibentuk dengan menggunakan variabel mediasi, maka suatu model regresi berganda tidak dapat menyelesaikan persoalan tersebut. Teknik analisis yang tepat yaitu analisis jalur. Analisis jalur memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan langsung antar variabel maupun hubungan tidak langsung antar variabel dalam model. Dalam penelitian ini *Analisis Path* adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Analisis Path

	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEVI)	P Values	Keterangan
Skill -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.210	0.219	0.080	2.626	0.009	Signifikan

Knowladge Sharing -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.120	0.133	0.066	2.018	0.040	Signifikan

Sumber : Olah Smart PLS 3.0

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang terdapat pada tabel 4.18, dapat disimpulkan adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja memiliki mediasi antara *knowladge sharing* terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai T-hitung (2.018) > nilai t-statistik (1.96) dan nilai signifikan 0.040 < 0.05. Maka H6 Diterima.
2. Kepuasan Kerja memiliki mediasi antara *skill* terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai T-hitung (2.626) > nilai t-statistik (1.96) dan nilai signifikan 0.009 < 0.05. Maka H7 Diterima.

Pengaruh *Knowladge Sharing* Terhadap Kepuasan Kerja

Knowladge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti semakin meningkatnya *knowladge sharing* yang diberikan pada pegawai KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman, maka tingkat kepuasan kerja juga akan meningkat seperti Pimpinan harus berbagi konsep dasar yang berkaitan dengan pekerjaan pegawai baru artinya pegawai baru pada KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman harus diberikan konsep dasar tentang sesuai pekerjaannya masing-masing, agar mereka paham dengan apa yang mereka kerjakan, pegawai dituntut mampu dalam mengoperasikan peralatan kantor dengan baik artinya sebagai pegawai, pegawai KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman harus bisa mengoperasikan atau terbiasa peralatan kantor yang ada seperti komputer dan sebagainya, agar nanti tidak canggung atau tidak menghambat mereka dalam bekerja, saling berbagi pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan pengetahuan yang dimiliki pegawai pegawai KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman dapat lebih mudah dalam berkerja dengan team, pegawai KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman dapat memberikan arahan terhadap pegawai dalam membantu pegawai baru, pegawai dapat memahami semua aturan yang berkaitan dengan pekerjaan dengan baik, proses hasil kerja merupakan pelayanan yang terbaik yang diberikan oleh pegawai, Pegawai dapat bekerja dengan adanya kerja sama yang positif dari sesama rekan kerja, rekan sekerja mampu memberikan pengarahan saat terjadi kesalahan pekerjaan dan Pegawai saling berbagi pengalaman kerja dengan pegawai lainnya.

Berdasarkan profil responden banyak responden yang berpartisipasi pada penelitian ini berdasarkan umur adalah sebagian besar berumur 31 tahun - 40 tahun, artinya usia 30 tahun adalah masa dimana seseorang mencari identitas diri dan termasuk usia uang produktif sehingga tentunya diharapkan energik dan memiliki semangat kerja yang masih relatif tinggi dalam bekerja. Selain itu, di KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman biasanya menerima pegawai yang sudah memiliki pengalaman kerja di bidang tersebut sebelumnya. Kemudian berdasarkan status banyak yang sudah menikah, artinya pegawai yang sudah menikah dan memiliki keturunan mungkin cenderung memiliki keterikatan lebih kuat terhadap pekerjaan mereka untuk memastikan kestabilan keuangan keluarga. Kemudian berdasarkan status banyak yang perempuan, artinya pegawai KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman, selain membutuhkan pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi juga membutuhkan pegawai perempuan yang memiliki ketelitian dan kesabaran tinggi, perempuan secara umum dipandang lebih baik dibandingkan dengan laki-laki.

Berdasarkan fenomena pada pegawai Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman diperoleh bahwa penerapan Sharing di Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman masih menghadapi beberapa kendala khususnya *knowledge sharing* formal di Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman masih cukup sulit diterapkan. Pegawai hanya tahu sedikit tentang

knowledge sharing yaitu *morning briefing*. Lalu, Pada saat seorang pegawai membutuhkan suatu pengetahuan atau informasi, pegawai tersebut harus aktif sendiri untuk mendapatkan *knowledge* dan informasi yang dibutuhkan. Kondisi seperti ini membuat pegawai hanya berminat untuk mencari ataupun menambah pengetahuan hanya ketika saat dibutuhkan dalam pekerjaan saja. dengan tingkat pengetahuan pegawai yang berbeda-beda sehingga pengetahuan individu yang didapat dari pengalaman keseharian cukup sulit diajarkan kepada orang lain. Kemudian kurangnya koordinasi, Pegawai yang berbenturan dengan pekerjaan menjadi penghambat untuk diajak koordinasi sehingga menimbulkan kesan ada yang peduli ada yang tidak. Motivasi yang dimiliki pegawai memang berbedabeda terkadang membuat pegawai enggan menyempatkan waktu untuk melakukan sharing baik itu secara online maupun offline. Keterbatasan waktu luang terlebih kepada pimpinan ataupun pegawai lainnya yang selalu sibuk, dan sering terganggu dengan rapat yang diadakan secara tiba-tiba terkait dengan manajemen, karena memang banyak sekali pekerjaan yang harus dilaksanakan di Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

Hasil ini sesuai dengan teori bagi organisasi atau perusahaan yang mengedepankan pengetahuaan sebagai asset utamanya, kepuasan kerja sangat perlu dikaji karena jika kepuasan kerja tidak terpenuhi dapat menjadi masalah yang sangat serius bagi organisasi karena akan berdampak langsung pada perilaku produktif dari Pegawai. Ketika kondisi kepuasan tinggi maka peran pemimpin akan semakin optimal begitu pula budaya pembelajaran organisasi.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Auliana, (2023) yang membuktikan bahwa Knowledge Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai artinya semakin tinggi Knowledge Management maka mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai yang dihasilkan. Melalui *knowledge management* akan memberikan pengaruh bagi perusahaan dan memberikan beberapa manfaat diantaranya meningkatkan pengambilan keputusan, meningkatkan efisiensi cara kerja dan proses, meningkatkan respon teradap pelanggan, serta meningkatkan jumlah produk jasa dan meningkatkan kemampuan dalam berinovasi.

Pengaruh *Kemampuan* Terhadap Kepuasan Kerja

Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti semakin meningkatnya *skill* pada pegawai KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman, maka tingkat kepuasan kerja juga akan meningkat seperti Pegawai menguasai dengan baik tugas-tugas rutin yang diberikan, efektifitas melaksanakan tugas rutin yang diberikan instansi, pegawai melaksanakan tugas pokok secara tepat waktu, memiliki keterampilan dalam mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan, mampu menyelesaikan berbagai tugas tambahan dengan baik, dapat menguasai serangkaian tugas yang berbeda dengan baik, memiliki keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan, memiliki kemampuan dalam mengambil sikap terhadap permasalahan yang dihadapi yang berhubungan dengan pekerjaan, memiliki keterampilan dalam bekerja sama dengan rekan kerja, memiliki keterampilan dalam memelihara kenyamanan lingkungan kerja, memiliki keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru dan memiliki keterampilan dalam membentuk suasana kerja yang baik.

Berdasarkan profil responden banyak responden yang berpartisipasi pada penelitian ini berdasarkan umur adalah sebagian besar berumur 31 tahun - 40 tahun, artinya usia 30 tahun adalah masa dimana seseorang mencari identitas diri dan termasuk usia uang produktif sehingga tentunya diharapkan energik dan memiliki semangat kerja yang masih relatif tinggi dalam bekerja. Selain itu, di KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman biasanya menerima pegawai yang sudah memiliki pengalaman kerja di bidang tersebut sebelumnya. Kemudian berdasarkan status banyak yang sudah menikah, artinya pegawai yang sudah menikah dan memiliki keturunan mungkin cenderung memiliki keterikatan lebih kuat terhadap pekerjaan

mereka untuk memastikan kestabilan keuangan keluarga. Kemudian berdasarkan status banyak yang perempuan, artinya pegawai KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman, selain membutuhkan pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi juga membutuhkan pegawai perempuan yang memiliki ketelitian dan kesabaran tinggi, perempuan secara umum dipandang lebih baik dibandingkan dengan laki-laki.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman yaitu sebagian Pegawai belum menguasai dengan baik tugas-tugas rutin yang diberikan. Pegawai belum memiliki keterampilan dalam mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan. Pegawai belum memiliki keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan. Pegawai belum memiliki keterampilan dalam memelihara kenyamanan lingkungan kerja. Dan pegawai belum memiliki keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Hasil ini sesuai dengan teori, kemampuan adalah sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang yang merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial maupun spritual. Menurut Deswarta (2017) mengemukakan bahwa konstruk Kemampuan pegawai sebagai salah satu unsur dari modal intelektual dapat dilihat dari tiga aspek Kemampuan, yaitu aspek intelektual, emosional, sosial karena pengukuran kompetensi yang menggunakan dimensi tingkat pengetahuan, keterampilan dan pendidikan. Hal ini sesuai dengan teori dari Lawler yang menyatakan bahwa keahlian menjadi bagian dari faktor masukan yang mempengaruhi kepuasan kerja atau ketidakpuasan Deswarta (2017). Kemudian penelitian Deswarta (2017) dimana ketidaksesuian Kemampuan akan dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

Hasil penelitian Nasution, (2023) menyatakan bahwa variabel kemampuan individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y). Kemampuan dipengaruhi oleh kecedasan intelektual (kecerdasan kognitif, sosial, emosional, kultural) dan kemampuan fisik artinya bila karyaawan memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi dan didukung kondisi fisik yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya maka Pegawai tersebut akan merasa puas dn semakin mudah mengerjakan tugas-tugasnya sehingga akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Pengaruh *Knowladge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai

Knowladge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin meningkatnya *knowladge sharing* yang diberikan pada pegawai KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman, maka tingkat kinerja pegawai juga akan meningkat seperti pimpinan harus berbagi konsep dasar yang berkaitan dengan pekerjaan pegawai baru, pegawai dituntut mampu dalam mengoperasikan peralatan kantor dengan baik, saling berbagi pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan, Dengan pengetahuan yang dimiliki pegawai dapat lebih mudah dalam berkerja dengan team, Instansi dapat memberikan arahan terhadap pegawai dalam membantu pegawai baru, pegawai dapat memahami semua aturan yang berkaitan dengan pekerjaan dengan baik, proses hasil kerja merupakan pelayanan yang terbaik yang diberikan oleh pegawai, Pegawai dapat bekerja dengan adanya kerja sama yang positif dari sesama rekan kerja, rekan sekerja mampu memberikan pengarahan saat terjadi kesalahan pekerjaan dan Pegawai saling berbagi pengalaman kerja dengan pegawai lainnya.

Berdasarkan profil responden banyak responden yang berpartisipasi pada penelitian ini berdasarkan umur adalah sebagian besar berumur 31 tahun - 40 tahun, artinya usia 30 tahun adalah masa dimana seseorang mencari identitas diri dan termasuk usia uang produktif sehingga tentunya diharapkan energik dan memiliki semangat kerja yang masih relatif tinggi dalam bekerja. Selain itu, di KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman biasanya menerima pegawai yang sudah memiliki pengalaman kerja di bidang tersebut sebelumnya. Kemudian berdasarkan status banyak yang sudah menikah, artinya pegawai yang sudah menikah dan

memiliki keturunan mungkin cenderung memiliki keterikatan lebih kuat terhadap pekerjaan mereka untuk memastikan kestabilan keuangan keluarga. Kemudian berdasarkan status banyak yang perempuan, artinya pegawai KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman, selain membutuhkan pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi juga membutuhkan pegawai perempuan yang memiliki ketelitian dan kesabaran tinggi, perempuan secara umum dipandang lebih baik dibandingkan dengan laki-laki.

Berdasarkan fenomena pada pegawai Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman diperoleh bahwa penerapan Sharing di Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman masih menghadapi beberapa kendala khususnya *knowledge sharing* formal di Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman masih cukup sulit diterapkan. Pegawai hanya tahu sedikit tentang *knowledge sharing* yaitu *morning briefing*. Lalu, Pada saat seorang pegawai membutuhkan suatu pengetahuan atau informasi, pegawai tersebut harus aktif sendiri untuk mendapatkan *knowledge* dan informasi yang dibutuhkan. Kondisi seperti ini membuat pegawai hanya berminat untuk mencari ataupun menambah pengetahuan hanya ketika saat dibutuhkan dalam pekerjaan saja. dengan tingkat pengetahuan pegawai yang berbeda-beda sehingga pengetahuan individu yang didapat dari pengalaman keseharian cukup sulit diajarkan kepada orang lain. Kemudian kurangnya koordinasi, Pegawai yang berbenturan dengan pekerjaan menjadi penghambat untuk diajak koordinasi sehingga menimbulkan kesan ada yang peduli ada yang tidak. Motivasi yang dimiliki pegawai memang berbedabeda terkadang membuat pegawai enggan menyempatkan waktu untuk melakukan sharing baik itu secara online maupun offline. Keterbatasan waktu luang terlebih kepada pimpinan ataupun pegawai lainnya yang selalu sibuk, dan sering terganggu dengan rapat yang diadakan secara tiba-tiba terkait dengan manajemen, karena memang banyak sekali pekerjaan yang harus dilaksanakan di Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

Hasil ini sesuai dengan teori, Perusahaan mempunyai daya saing tersendiri karena mereka memahami bahwa *knowledge* merupakan sumber daya saing. Widayati et al., (2022) berpandangan bahwa knowledge *management* merupakan aktivitas merencanakan, mengumpulkan dan mengorganisir, memimpin dan mengendalikan data dan informasi yang telah dimiliki oleh sebuah organisasi yang kemudian digabungkan dengan berbagai pemikiran dan analisa dari berbagai macam sumber yang kompeten. Untuk mencapai organisasi yang inovatif, diperlukan upaya membangun *knowledge sharing* (berbagai pengetahuan). Kunci utama pelaku *knowledge sharing* adalah manusia. Keuntungan dari orang berbagi knowledge adalah mereka mampu merespon kesempatan secara cepat dan inovasi dapat diciptakan agar mencapai kesuksesan di dunia bisnis secara tepat.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pinasti, (2022) menyatakan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *knowladge sharing* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang sama oleh Huzaimi (2021) yang menyatakan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

Pengaruh *Kemampuan* Terhadap Kinerja Pegawai

Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin meningkatnya *skill* pada pegawai KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman, maka tingkat kinerja pegawai juga akan meningkat seperti pegawai menguasai dengan baik tugas-tugas rutin yang diberikan, efektifitas melaksanakan tugas rutin yang diberikan instansi, pegawai melaksanakan tugas pokok secara tepat waktu, memiliki keterampilan dalam mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan, mampu menyelesaikan berbagai tugas tambahan dengan baik, dapat menguasai serangkaian tugas yang berbeda dengan baik, memiliki keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan, memiliki kemampuan dalam mengambil sikap

terhadap permasalahan yang dihadapi yang berhubungan dengan pekerjaan, memiliki keterampilan dalam bekerja sama dengan rekan kerja, memiliki keterampilan dalam memelihara kenyamanan lingkungan kerja, memiliki keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru dan memiliki keterampilan dalam membentuk suasana kerja yang baik.

Berdasarkan profil responden banyak responden yang berpartisipasi pada penelitian ini berdasarkan umur adalah sebagian besar berumur 31 tahun - 40 tahun, artinya usia 30 tahun adalah masa dimana seseorang mencari identitas diri dan termasuk usia uang produktif sehingga tentunya diharapkan energik dan memiliki semangat kerja yang masih relatif tinggi dalam bekerja. Selain itu, di KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman biasanya menerima pegawai yang sudah memiliki pengalaman kerja di bidang tersebut sebelumnya. Kemudian berdasarkan status banyak yang sudah menikah, artinya pegawai yang sudah menikah dan memiliki keturunan mungkin cenderung memiliki keterikatan lebih kuat terhadap pekerjaan mereka untuk memastikan kestabilan keuangan keluarga. Kemudian berdasarkan status banyak yang perempuan, artinya pegawai KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman, selain membutuhkan pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi juga membutuhkan pegawai perempuan yang memiliki ketelitian dan kesabaran tinggi, perempuan secara umum dipandang lebih baik dibandingkan dengan laki-laki.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman yaitu sebagian Pegawai belum menguasai dengan baik tugas-tugas rutin yang diberikan. Pegawai belum memiliki keterampilan dalam mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan. Pegawai belum memiliki keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan. Pegawai belum memiliki keterampilan dalam memelihara kenyamanan lingkungan kerja. Dan pegawai belum memiliki keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Hasil ini sesuai dengan teori, kemampuan sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Menurut Widayati et al., (2022) *kemampuan* adalah suatu kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah maupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Adapun perilaku adalah manifestasi kepribadian dan sikap yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Keahlian seseorang tercermin dengan beberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anjani et al., (2022) menyatakan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *kemampuan* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang sama oleh Widayati et al., (2022) yang menyatakan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin meningkatnya rasa kepuasan kerja pada pegawai KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman, maka tingkat kinerja pegawai juga akan meningkat seperti pegawai puas bekerja karena Kesesuaian pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki, puas bekerja karena tanggungjawab yang diberikan, puas bekerja karena atas pekerjaan saat ini, puas bekerja karena mendapat kesempatan belajar/ kuliah, puas bekerja karena gaji yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan, puas bekerja karena mendapatkan tunjangan, puas bekerja karena bantuan teknis untuk mendukung pekerjan, puas bekerja karena adanya dukungan moral dari pimpinan,

puas bekerja dengan pengawasan oleh pimpinan saat ini, puas bekerja atas kerjasama dalam tim dan puas bekerja atas lingkungan social dalam pekerjaan.

Berdasarkan profil responden banyak responden yang berpartisipasi pada penelitian ini berdasarkan umur adalah sebagian besar berumur 31 tahun - 40 tahun, artinya usia 30 tahun adalah masa dimana seseorang mencari identitas diri dan termasuk usia uang produktif sehingga tentunya diharapkan energik dan memiliki semangat kerja yang masih relatif tinggi dalam bekerja. Selain itu, di KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman biasanya menerima pegawai yang sudah memiliki pengalaman kerja di bidang tersebut sebelumnya. Kemudian berdasarkan status banyak yang sudah menikah, artinya pegawai yang sudah menikah dan memiliki keturunan mungkin cenderung memiliki keterikatan lebih kuat terhadap pekerjaan mereka untuk memastikan kestabilan keuangan keluarga. Kemudian berdasarkan status banyak yang perempuan, artinya pegawai KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman, selain membutuhkan pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi juga membutuhkan pegawai perempuan yang memiliki ketelitian dan kesabaran tinggi, perempuan secara umum dipandang lebih baik dibandingkan dengan laki-laki.

Fenomena yang terjadi pada Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman terlihat penurunan kepuasan kerja pegawai yang diakibatkan karena masih adanya pegawai yang kurang senang dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini terlihat dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya kurang energik, dan kurang ceria sehingga tampak seperti malas dalam menyelesaikan pekerjaan. Masih adanya sebagian pegawai kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini terlihat dari kurang giat pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, ketika ada pegawai menemukan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai cenderung pasrah dan membiarkan pekerjaan begitu saja. Masih adanya sebagian pegawai yang kurang betah berada dikantor. Hal ini terlihat dari sikap pegawai yang sering pergi tanpa pemberitahuan selama jam kerja, selain itu ruang kerja yang sempit dan sarana prasarana yang kurang lengkap sehingga mempengaruhi proses kerja pegawai di kantor. Masih ada pegawai yang kurang interaksi antar pegawai. Hal ini terlihat ketika ada pekerjaan yang harus dikerjakan secara bersama, pegawai lain lebih memilih mengerjakanya secara sendiri – sendiri, selain itu terlihat juga kurangnya hubungan sosial pegawai antar bidang seperti ketika dilaksanakannya senam pagi pegawai yang lain lebih memilih berinteraksi dengan pegawai yang satu bidang dengannya.

Hasil ini sesuai dengan teori, kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2017:202). Kinerja Pegawai dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh Pegawai juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja Pegawai yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri Pegawai. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dan lain-lain

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Purba et al., (2019) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. Kinerja Pegawai akan meningkat sejalan dengan peningkatan kepuasan kerja.dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapamharapan itu tidak terpenuhi sehingga berdampak pada kinerjanya.

Kepuasan Kerja Memoderasi Antara *Knowladge Sharing* Dengan Kinerja Pegawai

Kepuasan Kerja memiliki mediasi antara *knowladge sharing* terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti kepuasan kerja pada KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman memiliki peran penting antara *knowladge sharing* terhadap kinerja pegawai. *Knowledge Sharing* adalah proses dimana individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka baik *tacit knowledge* maupun *explicit knowledge*. Dengan knowledge sharing yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam organisasi. Kepuasan Kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan Kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian diharapkan kepuasan kerja dapat mengintervening pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja.

Penelitian Rahman & Hasan, (2017) yang menunjukkan efek positif yang signifikan dari praktik *knowladge sharing* dan HRM ke kinerja organisasi. Hasilnya juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi yang signifikan pada hubungan pengaruh praktik knowledge management dan HRM terhadap kinerja.

Kepuasan Kerja Memoderasi Antara *Kemampuan* Dengan Kinerja Pegawai

Kepuasan Kerja memiliki mediasi antara *skill* terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti kepuasan kerja pada KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman memiliki peran penting antara *skill* terhadap kinerja pegawai. Dalam mengetahui sifat dari variabel, maka diperoleh bahwa variabel kompetensi termasuk kategori partial mediation atau terjadi terjadi mediasi. Hasil penelitian membuktikan skill berpengaruh signifikan terhadap kepuasaan kerja pegawai KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman. Kondisi ini menunjukan jika skill ditingkatkan seperti melaksanakan pendidikan yang lebih tinggi, selalu mengikuti seminar bidang keahlian (profesi), apa saja yang mendorong peningkatkan kepuasaan kerja yang tentunya bermanfaat bagi pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Kanafiah (2021) yang menyatakan Hubungan pengaruh tidak langsung kompetensi (hard kemampuan) terhadap kinerja pegawai (pelaksana teknis) dimediasi oleh kepuasan kerja diperoleh nilai coefficient intervals original sample sebesar 0.135 denga nnilai T-statistic 2.067 >T-tabel (1.960) dan P-values 0.039 < 0.05 hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan pengaruh kompetensi (hard kemampuan) terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dipaparkansebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa *knowladge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti semakin meningkatnya *knowladge sharing* yang diberikan pada pegawai KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman, maka tingkat kepuasan kerja juga akan meningkat.
2. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa *Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti semakin meningkatnya *skill* yang ada pada pegawai KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman, maka tingkat kepuasan kerja juga akan meningkat.
3. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa *knowladge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin meningkatnya *knowladge sharing* yang diberikan pada pegawai KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman, maka tingkat kinerja pegawai juga akan meningkat.
4. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa *skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin meningkatnya *skill* yang ada pada

pegawai KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman, maka tingkat kinerja pegawai juga akan meningkat.

5. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan pada pegawai KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman, maka tingkat kinerja pegawai juga akan meningkat
6. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki mediasi antara *knowladge sharing* terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti kepuasan kerja memiliki peran penting antara *knowladge sharing* terhadap kinerja pegawai.
7. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki mediasi antara *skill* terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti kepuasan kerja memiliki peran penting antara *skill* terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

Adzima, F. (2019). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, *2*(1).

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1*. ed. Zanafa.

Anggraini, N. (2022). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lombok Barat*. Urgentrev.unram.ac.id, 2(2).

Auliana, Intan. (2023). *Pengaruh Knowledge Management, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Gendhis Multi Manis*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3, No. 4

Bateman, Thomas S, dan Snell, S. A. (2014). *Management, Alih Bahasa : Ratno Purnomo dan Willy Abdillah McGraw-Hill Education (Asia)*. Salemba Empat.

Budiyono, H. dan A. (2015). *Pengantar Manajemen*. Graha Ilmu.

Cummings & Worley. (2015). *Organizational Development (8th ed)*. South Western Edition.

Dessler, Garry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan*. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia

Fontana, Adams, P., Freitas, I. M. B. (2019). Strategic orientation, innovation performance and the moderating influence of marketing management. *Journal of Business Research*, *97*(129).

Ghozali. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SmartPLS* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Huzaimi. (2022). *Pengaruh Knowledge Management, Kemampuan Dan Attitude Terhadap Employee Performance Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *3*(2).

Kasmir dan Jakfar. (2017). *Studi Kelayakan Bisnis, edisi keenam*. Ghalia Indonesia.

Kianto, A. (2016). *Knowledge processes, knowledge-intensity and innovation: A moderated mediation analysis.* Journal of Knowledge Management, 15(6), 1016-1034

Kurniawan, A. (2014). *Metode Riset Untuk Ekonomi Dan Bisnis. In Teori Konsep Dan PraktikPenelitian Bisnis*. Alfabeta.

Kusuma, F. S. D. dan D. (2013). *Analisa Pengaruh Knowledge Management terhadap Keinovasian Marketing dan Kinerja Perusahaan*.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,*. Remaja Rosdakarya

Mukti, M., dan Adawiyah, R. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang*. Journal of Management Studies, 6(3), 177–188.

Muharram. (2023). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Job Description Pada PT Bank Sulselbar Kota Makassar*. Jurnal Aklmen Volume 20 Nomor 1.

Nasution, Syarifuddin. (2023). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin dan Pengalaman terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Bilah Hilir*. Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer. Volume 7, Nomor 2.

Pamungkas et all (2017) *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PT. INKA (Persero)* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 43 No.1.

Obeidat, B. Y., Al-Suradi, M. M., Masa'deh, R. E., & Tarhini, A. (2016). The impact of knowledge management on innovation: An empirical study on Jordanian consultancy firms. *Management Research Review*, *39*(10).

Pasolong, H. (2016). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Alfabeta

Pinasti, P. (2022). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai*. Motivasi Jurnal Manajemen Dan Bisnis, *7*(2).

Rafiie, S. A. K. (2017). *Manajemen Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.

Samsir., Nursanti, A., &Zulfadil. (2017). *The effect of product innovation as mediationin relationship between knowledge management to competitive advantage (Case study in SME of typical food products of Riau Indonesia)*. International Journal of Economic Research, 14(2).

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Alphabet. Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja.* Rajawali Pres.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Wibowo, A. B. (2018). *Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Taman Wisata Candi Prambanan*. Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis (JPSB), 06(02), 157–170.

Widayati, C. C., Anah, S., & Usman, M. (2022). Pengaruh Knowledge Management , Kemampuan , Dan Attitude. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *3*(1), 128–138.