



Pengaruh *Personality Traits*, Dan *Individual Competencies*, Terhadap *Knowledge Sharing* Dan *Employee Performance*

Nurjannah Putri Ilyazah¹, M. Sulhan²

^{1,2} Universitas Yudharta Pasuruan

Alamat: Jl. Yudharta No.7, Kembangkuning, Sengonagung, Kec. Purwosari,
Kab. Pasuruan, Jawa Timur 67162

Email : Putriilyazah170300@gmail.com¹, sulhan@yudharta.ac.id²

Abstract. *The purpose of this study is to know the influence of personality traits and individual competencies on knowledge sharing and employee performance. This research was Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pasuruan. The data collection technique used is a questionnaire that's been released online through Google Forms. Selection of research samples using sampling jenuh was 76 respondents. For statistical and data processing, Partial Least Square (WarpPLS 7.0). This result showed: (1) Personality traits (X1) positive and significant effects knowledge sharing (Y1). (2) Individual competencies (X2) positive and significant effects knowledge sharing (Y1). (3) Personality traits (X1) do not affect employee performance (Y2). (4) Individual competencies (X2) positive and significant effects employee performance (Y2). (5) Knowledge sharing (Y1) positive and significant effects employee performance (Y2).*

Keywords : *Personality Traits, Individual Competencies, Knowledge Sharing, and Employee Performance.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *personality traits* dan *individual competencies* terhadap *knowledge sharing* dan *employee performance*. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pasuruan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang disebarakan secara *online* melalui Google Formulir. Pemilihan sampel penelitian dengan menggunakan *sampling jenuh* sebanyak 46 responden. Untuk uji statistik dan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *Partial Least Square* (WarpPLS 7.0). Hasil penelitian menunjukkan: (1) *Personality traits* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing* (Y1). (2) *Individual competencies* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing* (Y1). (3) *Personality traits* (X1) tidak berpengaruh terhadap *employee performance* (Y2). (4) *Individual competencies* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* (Y2). (5) *Knowledge sharing* (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* (Y2).

Kata Kunci : *Personality Traits, Individual Competencies, Knowledge Sharing, dan Employee Performance.*

LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan yang berorientasi pada perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengarahan terhadap sumber daya manusia dalam suatu organisasi (Edwin B Flippo, 1984). Dalam konteks ini, ASN (Aparatur Sipil Negara) atau pegawai publik merupakan salah satu jenis sumber daya manusia yang menjadi fokus utama dalam pengelolaan SDM di sektor publik. Salah satunya pada Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang (PUPR).

Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang (PUPR) adalah salah satu instansi di lingkungan Pemerintah Kota Pasuruan yang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pekerjaan umum, penataan ruang, dan pertahanan. Dinas (PUPR) memiliki peran penting dalam membangun dan memelihara infrastruktur serta fasilitas publik.

Fasilitas publik semakin meningkat ditunjukkan dengan adanya peningkatan kualitas hidup seperti dibutuhkan akses jalan yang baik, pengelolaan air yang efisien dan fasilitas kesehatan yang memadai sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan dan kenyamanan hidup masyarakat. Fasilitas publik merupakan sarana atau layanan yang disediakan oleh pemerintah untuk masyarakat umum.

Untuk itu peran karyawan pada Dinas PUPR Kota Pasuruan sangat penting dalam meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat dengan bertanggung jawab untuk menyediakan, mengelola, memelihara fasilitas publik, dan dituntut mempunyai kinerja yang baik dengan meningkatkan kinerjanya.

Mangkunegara (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pencapaian prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Setiap perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang maksimal dan memuaskan. Oleh karena itu, Dinas PUPR Kota Pasuruan harus memastikan pembangunan infrastruktur dan fasilitas publik yang memadai dan berkualitas dengan mengidentifikasi *personality traits, individual competencies, knowledge sharing, employee performance* mereka.

Personality traits merupakan karakteristik unik yang dimiliki individu dalam menentukan bagaimana individu tersebut berpikir, merasakan, dan bertindak dalam situasi tertentu (Hanggraeni, 2011).

Individual competencies merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan secara efektif dan efisien. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang untuk mencapai tujuan tertentu (Fauzan, 2017).

Knowledge sharing merupakan proses individu atau kelompok saling berinteraksi dan berkomunikasi untuk mencapai pemahaman bersama dan meningkatkan pengetahuan yang ada (Wasko dan Faraj, 2005).

Employee performance merupakan hasil kerja individu atau tim dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan efektif dan efisien (Rothwell, 2011). Pencapaian kinerja akan terwujud dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan mengangkat topik **“Pengaruh *Personality Traits* Dan *Individual Competencies* Terhadap *Knowledge Sharing* Dan *Employee Performance* (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pasuruan)”**.

KAJIAN TEORITIS

1. Teori Atribusi

Teori atribusi merupakan penjelasan proses perilaku seseorang yang dapat dipengaruhi oleh faktor internal atau faktor eksternal. Kelly (1972) menggambarkan bahwa kekuatan internal dan kekuatan eksternal secara bersama-sama dapat menentukan perilaku seseorang. Faktor internal meliputi sikap, sifat, karakter, dan lain-lainnya. Sedangkan faktor eksternal meliputi kondisi lingkungan atau situasi tertentu yang mempengaruhi perilaku. Dalam hal ini, teori atribusi terdapat hubungan yang bersifat saling berpengaruh sebab dengan karakter individu yang baik akan menghasilkan suatu kinerja yang baik pula.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sarana untuk memaksimalkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Guest (1987) kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola SDM-nya diarahkan pada penyatuan elemen-elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian kualitas hasil kerja secara maksimal.

Ukuran efektivitas kebijakan msdm dibuat dalam berbagai bentuk diukur seberapa jauh organisasi mencapai kesatuan gerak seluruh unit organisasi, seberapa besar komitmen pekerja terhadap pekerjaan dan organisasinya, sampai sejauh mana mereka mampu membuat keputusan dengan cepat dan mengambil langkah yang tepat. Untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik untuk mendukung tercapainya tujuan dari organisasi.

3. *Personality Traits*

Kepribadian merupakan gambaran sifat individu dalam bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain (Hanggraeni, 2011).

Definisi kepribadian menurut Robbins and Judge (2015) sebagai karakteristik fisik dan mental yang membuat setiap orang unik. Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda karena mereka tumbuh di lingkungan dan kondisi sosial yang berbeda pula.

Sedangkan menurut Rondo (2018) mendefinisikan kepribadian sebagai salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawannya.

4. *Individual Competencies*

Menurut Wibowo (2007) menyebutkan kompetensi individu adalah seorang karyawan yang memiliki kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan baik, berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang terbukti bekerja dengan baik di bidang tertentu.

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2011) kompetensi individu merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan seperti terwujudnya penyelenggaraan pembangunan dengan baik.

5. *Knowledge Sharing*

Menurut (Jiang dan Chen, 2018) *Knowledge sharing* merupakan proses individu dalam berbagi pengetahuan, informasi, dan pengalaman terhadap individu atau kelompok yang lain.

Waskito, dkk (2019) menyatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan proses berbagi pengetahuan, informasi, dan pengalaman antar individu dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas serta mempercepat inovasi.

6. *Employee Performance*

Robbins (2016) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai suatu hasil yang dicapai dalam pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Sedangkan menurut Amstrong (2003), kinerja karyawan merupakan kemampuan individu dalam mencapai tujuan-tujuannya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan guna menjalankan tugas sesuai tujuan, visi, dan misi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah sebuah metode penelitian yang data penelitiannya berupa angka dan analisis datanya menggunakan statistik (Arikunto, 2019). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas PUPR Kota Pasuruan dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 46 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi sampel pada penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 1
Deskripsi Sampel Penelitian

No	Karakteristik	Kategori	Frekuensi
1.	Jenis Kelamin	Laki-Laki	21
		Perempuan	25
2.	Usia	19-25 Tahun	9
		26-35 Tahun	21
		>36 Tahun	16
3.	Lama Bekerja	<5 Tahun	13

		>5 Tahun	33
--	--	----------	----

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) menspesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya. Mengingat pada penelitian ini menggunakan model indikator formatif dan variabel laten yang bersifat komposit, sehingga dalam analisis model pengukuran (*outer model*) yang digunakan untuk pengukuran yaitu perlu memperhatikan hasil eksplorasi masing-masing indikator di tiap variabelnya guna untuk eliminasi indikator yang akan tidak dipakai dalam model penelitian dan melihat *goodness of fit* dari model yang dipakai. Berikut hasil eksplorasi indikator dan muatan bobot tiap variabelnya:

Tabel 2

Hasil Eksplorasi Indikator Setiap Variabel Pada Model WarpPLS Sebelum Diperbarui

No	Variabel/Indikator	Nilai <i>Weight</i>	Nilai <i>P-values</i>	Keterangan
<i>Personality Traits</i>				
1.	Ekstraversi	0.339	0.006	Digunakan dalam model
2.	Keramahan	0.348	0.005	Digunakan dalam model
3.	Kehati-hatian	0.319	0.009	Digunakan dalam model
4.	Stabilitas Emosi	-0.025	0.433	Tidak digunakan dalam model
5.	Keterbukaan	0.310	0.011	Digunakan dalam model
<i>Individual Competencies</i>				
1.	Pengetahuan	0.357	0.004	Digunakan dalam model
2.	Keterampilan	0.405	0.001	Digunakan dalam model
3.	Sikap	0.404	0.001	Digunakan dalam model
<i>Knowledge Sharing</i>				
1.	Tingkat Partisipasi	0.248	0.035	Tidak digunakan dalam model
2.	Efektivitas	0.435	<0.001	Digunakan dalam model

3.	Kepercayaan	0.385	0.002	Digunakan dalam model
4.	Dukungan	0.319	0.009	Digunakan dalam model
<i>Employee Performance</i>				
1.	Kualitas	0.433	<0.001	Digunakan dalam model
2.	Kuantitas	0.237	0.042	Tidak digunakan dalam model
3.	Ketepatan waktu	0.398	0.001	Digunakan dalam model
4.	Efektifitas	0.176	0.104	Tidak digunakan dalam model
5.	Kemandirian	0.415	<0.001	Digunakan dalam model

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *weight* kurang dari 0.30, yaitu *personality traits* yang terdiri dari stabilitas emosi = -0.025. *Knowledge sharing* yang terdiri dari tingkat partisipasi = 0.248. *Employee performance* yang terdiri dari kuantitas = 0.237, efektivitas = 0.176. Sehingga indikator dari variabel tersebut perlu dieliminasi karena muatan bobot indikatornya tidak signifikan

Tabel 3

Hasil Eksplorasi Indikator Setiap Variabel Pada Model WarpPLS Setelah Diperbarui

No	Variabel/Indikator	Nilai <i>Weight</i>	Nilai <i>P-values</i>	Keterangan
<i>Personality Traits</i>				
1.	Ekstraversi	0.339	0.006	Digunakan dalam model
2.	Keramahan	0.348	0.005	Digunakan dalam model
3.	Kehati-hatian	0.319	0.009	Digunakan dalam model
4.	Keterbukaan	0.310	0.011	Digunakan dalam model
<i>Individual Competencies</i>				
1.	Pengetahuan	0.357	0.004	Digunakan dalam model

2.	Keterampilan	0.405	0.001	Digunakan dalam model
3.	Sikap	0.404	0.001	Digunakan dalam model
<i>Knowledge Sharing</i>				
1.	Efektivitas	0.435	<0.001	Digunakan dalam model
2.	Kepercayaan	0.385	0.002	Digunakan dalam model
3.	Dukungan	0.319	0.009	Digunakan dalam model
<i>Employee Performance</i>				
1.	Kualitas	0.433	<0.001	Digunakan dalam model
2.	Ketepatan waktu	0.398	0.001	Digunakan dalam model
3.	Kemandirian	0.415	<0.001	Digunakan dalam model

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Selanjutnya, model penelitian harus memiliki *goodness of fit* yang baik. *Goodness of fit* merupakan indeks dan ukuran kebaikan untuk hubungan antar variabel laten. Pada WarpPLS di *general result* terdapat *model fit* and *quality indices* untuk mengukur *goodness of fit*. Berikut hasil nilai-nilai dari *model fit* and *quality indices*.

Tabel 4
Model Fit and Quality Indices

<i>Model Fit and Quality Indices</i>	<i>Value</i>	<i>Fit Criteria</i>	<i>Result</i>
<i>Average path coefficient (APC)</i>	0.340, P<0.003	P<0.05	<i>Good</i>
<i>Average R-squared (ARS)</i>	0.555, P<0.001	P<0.05	<i>Good</i>
<i>Average adjusted R-squared (AARS)</i>	0.526, P<0.001	P<0.05	<i>Good</i>
<i>Average block VIF (AVIF)</i>	2.833	<i>acceptable if</i> <i><= 5, ideally</i> <i><= 3.3</i>	<i>Ideally</i>
<i>Average full collinearity VIF (AFVIF)</i>	2.857	<i>acceptable if</i> <i><= 5, ideally</i> <i><= 3.3</i>	<i>Ideally</i>

<i>Tenenhaus GoF (GoF)</i>	0.582	<i>small</i> ≥ 0.1 , <i>medium</i> ≥ 0.25 , <i>large</i> ≥ 0.36	<i>Large</i>
<i>Sympson's paradog ratio (SPR)</i>	0.800	<i>acceptable if</i> ≥ 0.7 , <i>ideally</i> = 1	<i>Ideally</i>
<i>R-squared contribution ratio (RSCR)</i>	0.936	<i>acceptable if</i> ≥ 0.9 , <i>ideally</i> = 1	<i>Ideally</i>
<i>Statistical suppression ratio (SSR)</i>	1.000	<i>acceptable if</i> ≥ 0.7	<i>Accept</i>
<i>Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)</i>	1.000	<i>acceptable if</i> ≥ 0.7	<i>Accept</i>

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Analisis Pengukuran Model Struktural Atau Inner Model

Pengujian *inner model* ini dengan berdasarkan nilai *path coefficient* dan *P-value*.

1. Nilai *path coefficient*, jika nilai *path* +1 artinya terdapat hubungan positif, jika -1 artinya terdapat hubungan negatif dan jika 0 artinya tidak ada hubungan (Hair et al., 2016).
 2. Nilai *P-value*, jika diperoleh *P-value* < 0.10 artinya mempunyai *weakly significant* (signifikan lemah), jika *P-value* < 0.05 artinya *significant* (signifikan) dan jika < 0.01 maka artinya mempunyai *highly significant* (signifikan yang tinggi) (Solimun & Fernandes, 2017).
- Berikut adalah perhitungan dari pengujian *inner model* (pengujian hipotesis):

Tabel 5
Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hubungan Antar Variabel	Koef. Jalur	<i>P-value</i>	Keterangan
1.	PT KS	0.421	< 0.001	Signifikan
2.	IC KS	0.474	< 0.001	Signifikan
3.	PT EP	-0.130	0.179	Tidak Signifikan
4.	IC EP	0.311	0.011	Signifikan
5.	KS EP	0.363	0.003	Signifikan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil atas pengujian masing-masing hipotesis dalam penelitian ini, yang dimana dapat dijelaskan secara detail sebagaimana dibawah ini:

1. H_1 : *Personality traits* berpengaruh terhadap *knowledge sharing*.

Menunjukkan nilai *path coefficient personality traits* terhadap *knowledge sharing* sebesar 0.421. Berdasarkan nilai tersebut dapat dikatakan bahwa *personality traits* memiliki arah hubungan yang positif terhadap *knowledge sharing*. Dan menunjukkan nilai *P-value* sebesar <0.001 . Yang berarti bahwa *personality traits* memiliki pengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*. Hal ini menunjukkan bahwa (H₁) diterima.

2. H₂: *Individual competencies* berpengaruh terhadap *knowledge sharing*.

Menunjukkan nilai *path coefficient individual competencies* terhadap *knowledge sharing* sebesar 0.474. Berdasarkan nilai tersebut dapat dikatakan bahwa *individual competencies* memiliki arah hubungan yang positif terhadap *knowledge sharing*. Dan menunjukkan nilai *P-value* sebesar <0.001 . Yang berarti bahwa *individual competencies* memiliki pengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*. Hal ini menunjukkan bahwa (H₂) diterima.

3. H₃: *Personality traits* berpengaruh terhadap *employee performance*.

Menunjukkan nilai *path coefficient personality traits* terhadap *employee performance* sebesar -0.130. Berdasarkan nilai tersebut dapat dikatakan bahwa *personality traits* memiliki arah hubungan yang negatif terhadap *employee performance*. Dan menunjukkan nilai *P-value* sebesar 0.179. Yang berarti bahwa *personality traits* tidak berpengaruh terhadap *employee performance*. Hal ini menunjukkan bahwa (H₃) ditolak.

4. H₄: *Individual competencies* berpengaruh terhadap *employee performance*.

Menunjukkan nilai *path coefficient individual competencies* terhadap *employee performance* sebesar 0.311. Berdasarkan nilai tersebut dapat dikatakan bahwa *individual competencies* memiliki arah hubungan yang positif terhadap *employee performance*. Dan menunjukkan nilai *P-value* sebesar 0.011. Yang berarti bahwa *individual competencies* memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini menunjukkan bahwa (H₄) diterima.

5. H₅: *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap *employee performance*.

Menunjukkan nilai *path coefficient knowledge sharing* terhadap *employee performance* sebesar 0.363. Berdasarkan nilai tersebut dapat dikatakan bahwa *knowledge sharing* memiliki arah hubungan yang positif terhadap *employee performance*. Dan menunjukkan nilai *P-value* sebesar 0.003. Yang berarti bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini menunjukkan bahwa (H₅) diterima.

KESIMPULAN

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *Personality Traits* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *path coefficient* sebesar 0.355, dan nilai *P-value* sebesar 0.004.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *individual competencies* berpengaruh terhadap *knowledge sharing*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *path coefficient* sebesar 0.563, dan nilai *P-value* sebesar <0.001.
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *personality traits* tidak berpengaruh terhadap *employee performance*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *path coefficient* sebesar -0.144, dan nilai *P-value* sebesar 0.153.
4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *individual competencies* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *path coefficient* sebesar 0.465, dan nilai *P-value* sebesar <0.001.
5. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *path path coefficient* sebesar 0.196, dan nilai *P-value* sebesar 0.079.

SARAN

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan sebagai sumber referensi dalam membangun kualitas sumber daya manusia dalam menciptakan proses kegiatan yang baik, sehingga karyawan bisa bekerja dengan optimal

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi dan rujukan bagi pengembang ilmu selanjutnya.

3. Bagi Peneliti

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas ruang lingkup penelitian, memperbanyak jumlah sampel, variabel dan indikator dalam rangka generalisasi hasil penelitian yang lebih baik dan lebih signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Amstrong, Michael. (2003). *Strategic Human Resource Management*. Terjemahan Atit

Cahyani. Jakarta; PT. Bhuana Ilmu Populer

- Arikunto. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta
- Devid W.R Rondo, Rosalina A.M Koleangan, H. T. (2018). Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bpr Prisma Dana Manado). *Jurnal EMBA: Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 2848–2857.
- Fauzan, A. R., & Purwaningdyah, S. W. S. (2018). Benarkah Kompetensi Dan Budaya Organisasi Akan Meningkatkan Kinerja Karyawan? *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 10(2), 235–248. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v10i2.2269>
- Flippo, E. B. (1954). *Personnel Management*. New York: Mcgraw-Hill.
- Guest, D. E. (1987). *Human Resource Management And Industrial Relations*. *Journal Of Management Studies*, 24(5), 503-521.
- Hanggraeni, Dewi. 2011. *Perilaku Organisasi*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.
- Jiang, H., & Chen, J. (2018). *Factors Affecting Knowledge Sharing In The Workplace*. *Journal Of Knowledge Management*, 22(4), 871-890
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Personality: Theory And Research*. Pearson Education
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Kompetensi Individu Dalam Pengembangan Karir*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wasko, M. M. Dan Faraj, S., “ Why Should I Share? Examining Social Capital And Knowledge Contribution In Electronic Networks Of Praticce”. *MIS Quarterly*. March 2005 Vol. 29 No. 1. Pp. 35-57
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers