

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU SMP NEGERI TERAKREDITASI A DI KOTA BATAM

Briggitta Neti Iswantari

(Program Magister Manajemen, Universitas Internasional)

Pulung Peranginangin

(Program Magister Manajemen, Universitas Internasional)

e-mail : pulung.peranginangin@uib.ac.id

ABSTRACT

The purpose of the research is to know the influences of knowledge sharing, self motivation, training and development towards teachers' working performance in public middle school accredited A in Batam Kota. This research is conducted in SMPN 6 Batam, SMPN 10 Batam, SMPN 12 Batam, SMPN 28 Batam, SMPN 31 Batam and SMPN 42 Batam. The sample taken has been done by quota sampling method. The number of questionnaire used in the research is 186 to answer three proposed hypothesis. The method uses is multiple regression. The result of the research showed that knowledge sharing, self motivation, training dan development have an influence towards teachers' performance in Public Junior High Schools accredited A in Batam Kota.

Keywords : *Knowledge sharing; Motivation; Teachers' performance; Training dan development*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh hubungan knowledge sharing, motivasi diri, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja guru-guru SMP Negeri terakreditasi A di Batam Kota. Penelitian ini dilakukan di SMPN 6 Batam, SMPN 10 Batam, SMPN 12 Batam, SMPN 28 Batam, SMPN 31 Batam dan SMPN 42 Batam. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode kuota sampling. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 186 untuk menjawab 3 hipotesis yang diajukan. Metode yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh knowledge sharing, motivasi diri, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja guru-guru di SMP Negeri terakreditasi A di Batam Kota.

Kata Kunci: *Kinerja guru; Knowledge sharing; Motivasi; Pelatihan dan pengembangan*

PENDAHULUAN

Beberapa permasalahan Indonesia masih terjadi di bidang pendidikan, diantaranya (1) minimnya motivasi guru untuk mengembangkan kualitas diri dan (2) para guru belum menyadari pentingnya berbagi pengetahuan (Sennen, 2017). Hal ini dikarenakan adanya anggapan mencuri ide. Konotasi "mencuri ide" antar karyawan dikarenakan adanya persaingan kompetitif dalam perusahaan atau institusi. "Mencuri ide" tidak selalu bermakna negatif asalkan dilakukan bukan dalam bentuk plagiarisme. Salah satu contoh "mencuri ide" dalam arti yang positif yaitu mengambil kegiatan Rencana Pelaksanaan

Pembelajaran (RPP) dari sumber lain tetapi memberikan kredit. RPP tersebut dikembangkan dengan kreatifitas sendiri sehingga mampu menarik minat belajar siswa. Kegiatan bergabung dalam kelompok, seperti *the National Council of Teachers of English (NCTE)* menjadi wadah berbagi, mendengarkan berkolaborasi, menulis bersama dan “mencuri ide” dari satu orang ke orang yang lain (Seale and Bruno, 2016). Anggapan mencuri ide cenderung menyebabkan guru berkomunikasi seperlunya tanpa mengeksplor pengetahuan-pengetahuan yang sangat luas dan mendalam.

Proses *knowledge sharing* membantu seseorang mengembangkan kinerja dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja didasari melalui *knowledge sharing* dapat membentuk sikap positif karyawan dan akhirnya ditunjukkan dalam tindakan kerja sehari-hari atau kinerja (Henttonen et al., 2016). *Knowledge sharing* merupakan kegiatan yang memberikan ruang bagi tenaga pendidik untuk berbagi ide, perspektif, memberikan informasi yang tidak diketahui, menyalurkan pengetahuan lainnya, membuka pemikiran orang lain untuk saling menghargai perbedaan pendapat dan untuk mau mendengarkan orang lain sehingga hal ini menciptakan kinerja yang lebih baik dan meningkatkan kualitas diri sebagai karyawan atau guru. Teori Maslow (Maslow, 1981) menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan atau energi seseorang yang menimbulkan antusiasme dalam melakukan aktivitas yang berasal dari dalam diri sendiri (intrinsik) dan dari luar/ pengaruh lainnya (ekstrinsik). Pelatihan dan pengembangan dikaitkan dengan sebuah perubahan atau peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan perilaku seseorang (Werner dan DeSimone, 2012). Pelatihan dilakukan dengan menyediakan narasumber untuk berbagi pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan tertentu dengan menekankan perilaku yang diharapkan. Pelatihan dan pengembangan dideskripsikan sebagai bentuk perencanaan pengalaman pembelajaran yang mengajarkan karyawan untuk bagaimana menampilkan kinerja saat ini atau di masa depan secara efektif (Kleiman, 2004).

Penelitian ini berkonsentrasi pada pengaruh *knowledge sharing*, motivasi diri, pelatihan dan pengembangan dengan mengambil sampel di sekolah-sekolah negeri, khususnya SMP Negeri terakreditasi A di Batam Kota. Penelitian ini bertujuan (1) menguji pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja guru, (2) menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, dan (3) menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap motivasi guru.

LANDASAN TEORI

Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Guru

Knowledge sharing didefinisikan sebagai kegiatan bertukar pengetahuan diantara individu, dalam kelompok/ tim, unit kecil atau dalam organisasi (Paulin & Suneson, 2012). Hal ini menunjukkan *knowledge sharing* sebagai bentuk interaksi sosial dalam proses mentransfer pengetahuan dari satu orang ke orang lain dalam suatu organisasi (Rusuli & Tasmin, 2010). Definisi *knowledge sharing* dari beberapa ahli di atas berkaitan dengan penelitian Henttonen *et al.* (2016). Studi terdahulu menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, seperti (Akram & Bokhari, 2011), (Baruch & Lin, 2012), dan (Javadi et al., 2012). Kegiatan *knowledge sharing* diperlukan dalam berbagai bidang, terutama pendidikan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik, sekolah atau yayasan dan peserta didik.

Pengaruh Motivasi Diri terhadap Kinerja Guru

Teori Maslow mendasari lahirnya teori lain seperti teori motivasi Higiene Herzberg atau teori penyelesaian pekerjaan. Faktor motivasi menurut Herzberg, Mousner dan Snyderman (Andjarwati, 2015) terdiri dari pekerjaan yang dilakukan, nilai prestasi, sebuah penghargaan yang diberikan oleh organisasi, rasa tanggung jawab dan promosi; yang dapat membangun kepuasan seseorang terhadap apa yang dilakukan. Teori Maslow dan teori motivasi muncul dalam penelitian (Shahzadi *et al.*, 2014) yang menjadi konsep dalam penelitian ini.

Kinerja berkaitan dengan motivasi karena motivasi adalah sesuatu yang mendasari seseorang melakukan perubahan (Shahzadi *et al.*, 2014). Shahzadi *et al.* (2014) menegaskan bahwa unsur intrinsik yang berasal dari dalam diri tidak menginginkan sebuah *salary* atau bonus. Unsur intrinsik memberikan kepuasan diri terhadap pekerjaan yang dilakukan (Shahzadi *et al.*, 2014). Hal ini memiliki kesamaan dengan teori Maslow dan teori motivasi. Ada beberapa poin pernyataan Shahzadi *et al.* (2014) yang diadopsi dalam penelitian ini seperti nilai tanggung jawab, rasa memiliki organisasi dan nilai kepercayaan diri terhadap sebuah pekerjaan. Studi terdahulu menunjukkan bahwa motivasi diri memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, seperti (Bao & Nizam, 2015), (Omolo, 2015; Ali *et al.*, 2016; Nabi *et al.*, 2017; Mohamud *et al.*, 2017). Motivasi merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam mengembangkan penampilan perusahaan dan organisasi.

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Guru

Pelatihan dan pengembangan sebagai sebuah proses secara sistematis mengembangkan sumber daya manusia dalam pekerjaannya yang memfokuskan pada pengetahuan dan keahlian untuk tujuan meningkatkan kinerja (Swanson & Holton, 2001). Pelatihan dan pengembangan dikaitkan dengan sebuah perubahan atau peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan perilaku seseorang (Werner & DeSimone, 2012). Pelatihan dilakukan dengan menyediakan narasumber untuk berbagi pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan tertentu dengan menekankan perilaku yang diharapkan. Pelatihan dan pengembangan dideskripsikan sebagai bentuk perencanaan pengalaman pembelajaran yang mengajarkan karyawan untuk bagaimana menampilkan kinerja saat ini atau di masa depan secara efektif (Kleiman, 2004).

Teori pelatihan dan pengembangan di atas berkaitan dengan pernyataan oleh Shafiq & Hamza (2017) dan Salah (2016). Program pelatihan terdiri dari beberapa cara seperti pelatihan *on job*, *off job*, orientasi dan pengenalan, pelatihan teknis dan lapangan. Program ini dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti yang diharapkan perusahaan (Shafiq & Hamza, 2017). Program pengembangan mendukung kinerja karyawan sebagai aset perusahaan dan membantu karyawan dalam meningkatkan ketrampilan profesional, pengetahuan, sikap, perilaku, dan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu yang didelegasikan oleh perusahaan, organisasi atau sekolah (Salah, 2016). Penelitian ini mengacu pada konsep (Shafiq & Hamza, 2017) dan (Salah, 2016) yang membentuk pengalaman pembelajaran melalui pelatihan dan keahlian serta perilaku sebagai hasil pengembangan. Studi terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, seperti Elnaga & Imran, 2013; Amin *et al.*, 2013; Kum, *et al.*, 2014; Tahir *et al.*, 2014; Bayraktaroglu, 2014; Boadu *et al.*, 2014; Habib *et al.*, 2015; Imran & Tanveer, 2015; Asfaw *et al.*, 2015; Salah, 2016; Khan *et al.*, 2016; Shafiq & Hamza, 2017; Hazra *et al.*, 2017; Hervie & Winful, 2018; Landa, 2018).

METODE PENELITIAN

Populasi merupakan satuan kelompok orang atau segala sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu (Indirantoro dan Supomo, 2011). Target populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SMP Negeri terakreditasi A di Batam Kota. SMP Negeri terakreditasi A di Batam Kota berdasarkan data Dinas Pendidikan Kota Batam tahun 2015-2019 berjumlah 6 sekolah, yaitu SMPN 6, SMPN 10, SMPN 12, SMPN 28, SMPN 31 dan SMPN 42. Jumlah total populasi dari 6 SMP Negeri yaitu 228, seperti tampak pada Tabel 3.1 di bawah ini.

Tabel 1. Jumlah guru setiap sekolah

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SMP Negeri 6 Batam	45
2	SMP Negeri 10 Batam	47
3	SMP Negeri 12 Batam	40
4	SMP Negeri 28 Batam	33
5	SMP Negeri 31 Batam	32
6	SMP Negeri 42 Batam	31
Total Guru		228

Besaran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 228 orang. Nilai e yang digunakan sebesar 0,05 dan hasil perhitungan mengalami pembulatan yang diinginkan. Perhitungan sampel penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} = \frac{228}{1+228(0,05)^2} = 145$$

Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi berganda. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja guru yang mengadopsi 22 butir yang diadaptasi dari (Maclean, 2018). Variabel independent terdiri dari *knowledge sharing*, motivasi diri, dan pelatihan dan pengembangan. Variabel *knowledge sharing* mengadopsi pernyataan dari Henttonen *et al.*, (2016) yang berjumlah 7 butir. Variabel motivasi diri mengadopsi pernyataan dari Shahzadi *et al.*, (2014) dengan 6 butir pernyataan. Variabel pelatihan dan pengembangan mengadopsi dari Salah (2016) dan Shafiq dan Hamza (2017) dengan 7 butir pernyataan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan secara langsung. Metode analisis data lainnya terdiri dari uji *outlier*, uji asumsi klasik, dan uji regresi berganda.

HASIL & PEMBAHASAN

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Guru laki-laki berjumlah 46 dan guru perempuan berjumlah 140. Berdasarkan rentang usia responden, guru-guru berusia > 40 tahun mendominasi dibanding kelompok usia lainnya. Guru-guru berusia 20-25 tahun berjumlah paling sedikit bekerja di SMP Negeri terakreditasi A di Batam Kota. Sebanyak 13 guru berusia 20-25 tahun, 31 guru berusia 26-30 tahun, 41 guru berusia antara rentang 31-35 tahun, 29 guru berusia 36-40 dan sebanyak 72 guru berusia lebih dari 40 tahun. Berdasarkan latar belakang pendidikan, sebanyak 95,2% guru-guru di SMP Negeri terakreditasi A di Batam Kota telah menempuh pendidikan S1 dan 4,8% guru menempuh Pendidikan S2. Berdasarkan masa kerja guru, Sebanyak 67,74% guru telah bekerja lebih dari 7 tahun, 18,27% guru telah bekerja antara rentang 4-7 tahun dan 13,97% guru baru memulai pekerjaan sebagai guru atau telah bekerja sebagai guru dalam waktu 3 tahun.

Jumlah kuesioner yang disebarakan sebanyak 195 kuesioner. Hasil penyebaran kuesioner terdapat 7 responden yang *outlier*. Sehingga total sampel yang digunakan adalah 186 responden. Hasil uji kualitas data juga menunjukkan pernyataan dan variabel yang digunakan adalah valid dan reliabel, dimana nilai validitas dan reabilitas lebih dari 0.6 dan 0.7. Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *Komogorov-Smirnov* sebesar 0.200 yang berarti data terdistribusi dengan normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF dibawah 10. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan data tersebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu.

Hasil uji F menunakkan nilai sig sebesar 0.00 yang berarti secara keseluruhan fakto *knowledge sharing*, motivasi diri, dan pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru – grun SMP Negeri Terakreditasi A di Kota Batam.

Tabel 2. Hasil Uji t

Variabel	<i>Unstandardized coefficients B</i>	Sig.	Kesimpulan
<i>Knowledge sharing</i>	0,346	0,03	H ₁ Signifikan
Motivasi diri	0,723	0,02	H ₂ Signifikan
Pelatihan dan Pengembangan	0,648	0,00	H ₃ Signifikan

Hasil analisa dari uji t pada *knowledge sharing* menunjukkan nilai signifikan 0,03 < 0,05 dan nilai t hitung yaitu 2,185 lebih besar dari nilai t tabel yang adalah 1,66. H₁ diterima dan kesimpulan yang diambil bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru. Uji t pada *knowledge sharing* terhadap kinerja pada penelitian ini memiliki kesamaan hasil dengan penelitian Akram dan Bokhari (2011), Baruch dan Lin (2012), Javadi *et.al.* (2012) dan Henttonen *et al.* (2016).

Hasil analisa dari uji t pada motivasi diri menunjukkan nilai signifikan 0,02 < 0,05 dan nilai t hitung lebih besar yaitu 3,196 dari t tabel 1,66. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa motivasi diri memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Studi terdahulu menunjukkan bahwa motivasi diri memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, seperti Shahzadi *et al.* (2014), Bao dan Nizam (2015), Omolo (2015), Ali *et al.* (2016), Nurun Nabi *et al.* (2017), dan Abdi Mohamud *et al.* (2017).

Hasil Analisa dari uji t pada pelatihan dan pengembangan menunjukkan nilai signifikan 0,00 < 0,05 dan nilai t hitung yaitu 4,390 lebih besar dari t tabel yang adalah 1,66. Kesimpulan yang diambil adalah bahwa variabel pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja. Studi terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, seperti Elnaga dan Imran (2013), Anam Amin *et al.* (2013), Kum *et al.* (2014), Tahir *et al.* (2014), Bayraktaroglu (2014), Boadu *et al.* (2014), Habib *et al.* (2015), Imran dan Tanveer (2015), Asfaw *et al.* (2015), Salah (2016), Khan *et al.* (2016), Shafiq dan Hamza (2017), Hazra *et al.* (2017), Hervie (2018), dan Landa (2018).

Hasil koefisien determinasi atau uji *Adjusted R²* dapat digunakan untuk melihat nilai persentase besaran variabel independen dalam memberikan penjelasan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja. Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,219 atau 21,9%. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel independen menjelaskan sebagian kecil atau berkontribusi kecil terkait variabel dependen. Sebesar 78,1% dari sisa persentase nilai *adjusted R²* merupakan variabel independen lainnya yang memberikan kontribusi terhadap

pengaruh variabel kinerja.

SIMPULAN & SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh signifikan dari variabel *knowledge sharing*, motivasi diri, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja guru. Pengujian variabel independen dan variabel dependen dilakukan secara bertahap untuk mendapat data yang valid. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua ketiga variabel independen dalam penelitian ini, yaitu *knowledge sharing*, motivasi diri, pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Implikasi dari penelitian ini adalah (1) kegiatan *knowledge sharing* diperlukan sebagai seorang guru untuk tetap mengupdate diri akan pengetahuan-pengetahuan dan memelihara hubungan kerja sama yang baik antara rekan kerja. Pada akhirnya, kegiatan ini memberikan banyak manfaat, seperti pekerjaan cepat terselesaikan, mengaplikasikan metode pengajaran baru, penggunaan IT dan lainnya. (2) motivasi diri diperlukan untuk meningkatkan semangat dari guru untuk mendidik murid – muridnya. (3) pelatihan dan pengembangan memberikan motivasi bagi guru untuk melakukan tugas keseharian dan meningkatkan ketrampilan dan kemampuan. Pelatihan dan pengembangan sudah dilaksanakan di instansi terkait dan diharapkan tetap terus diadakan baik di instansi tersebut atau instansi lainnya dengan berbagai topik-topik yang berbeda.

Saran

Variabel *knowledge sharing* berpengaruh signifikan bagi peningkatan kinerja guru. Kegiatan *knowledge sharing* diperlukan sebagai seorang guru untuk tetap mengupdate diri akan pengetahuan-pengetahuan dan memelihara hubungan kerja sama yang baik antara rekan kerja. Pada akhirnya, kegiatan ini memberikan banyak manfaat, seperti pekerjaan cepat terselesaikan, mengaplikasikan metode pengajaran baru, penggunaan IT dan lainnya. Harapan dari penelitian ini adalah instansi terkait tetap mendukung budaya *knowledge sharing* dalam keseharian.

Variabel pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif dengan kinerja. Pelatihan dan pengembangan memberikan motivasi bagi guru untuk melakukan tugas keseharian dan meningkatkan ketrampilan dan kemampuan. Pelatihan dan pengembangan sudah dilaksanakan di instansi terkait dan diharapkan tetap terus diadakan baik di instansi tersebut atau instansi lainnya dengan berbagai topik-topik yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Akram, F., & Bokhari, R. (2011). The role of knowledge sharing on individual performance, considering the factor of motivation-the conceptual framework. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 2(9), 44–48.
- Ali, A., Bin, L. Z., Piang, H. J., & Ali, Z. (2016). The Impact of Motivation on the Employee Performance and Job Satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(9), 297–310. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v6-i9/2311>
- Amin, A., Saeed, R., Lodhi, R. N., Mizna, Simra, Iqbal, A., & Rida-e-Tehreem. (2013). The Impact of employees training on the job performance in education sector of Pakistan. *Middle East Journal of Scientific Research*, 17(9), 1273–1278. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2013.17.09.12289>
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori xy Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc

- Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 45–54.
- Asfaw, A. M., Argaw, M. D., & Bayissa, L. (2015). The Impact of Training and Development on Employee Performance and Effectiveness: A Case Study of District Five Administration Office, Bole Sub-City, Addis Ababa, Ethiopia. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 3, 188–202.
- Bao, C., & Nizam, D. I. (2015). the Impact of Motivation on Employee Performance in the Electronics Industry in China. *International Journal of Accounting and Business Management*, 3(2), 29–45. <https://doi.org/10.24924/ijabm/2015.11/v3.iss2/29.45>
- Baruch, Y., & Lin, C.-P. (2012). All for one, one for all: Coopetition and virtual team performance. *Technological Forecasting and Social Change*, 79(6), 1155–1168.
- Bayraktaroglu, S. (2014). Impact of Training and Development on Employees Performance in Bosnia And Herzegovina. *European Researcher*, 89(12–2), 2125–2132. <https://doi.org/10.13187/er.2014.89.2125>
- Boadu, F., Email, T., & Dwomo-fokuo, E. (2014). *Training and Development : a Tool for Employee Performance in the District Assemblies in Ghana*. 2(5), 513–522.
- Eliterius Sennen. (2017). Problematika Kompetensi Dan Profesionalisme Guru. *Jurnal Pedagogika*, 16–21.
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 5.
- Habib, S., Zahra, F., & Mushtaq, H. (2015). Impact Of Training And Development On Employees' Performance And Productivity: A Case Study Of Pakistan. *European Journal of Business and Social Sciences*, 4(08), 326–330.
- Hazra, K., Ghosh, D. P., & Sengupta, P. (Dr. . P. P. (2017). Importance of Training and Development and its Impact on Employees' of Hotels in Kolkata, India: An empirical study. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 5(2), 23–33. <https://doi.org/10.15640/jthm.v5n2a3>
- Henttonen, K., Kianto, A., & Ritala, P. (2016). Knowledge sharing and individual work performance: an empirical study of a public sector organisation. *Journal of Knowledge Management*, 20(4), 749–768. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2015-0414>
- Hervie, D. M., & Winful, E. C. (2018). Enhancing Teachers' Performance through Training and Development in Ghana Education Service (A Case Study of Ebenezer Senior High School). *Journal of Human Resource Management*, 6(1), 1–8. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20180601.11>
- Imran, M., & Tanveer, A. (2015). Impact of Training & Development on Employees' Performance in Banks of Pakistan. *European Journal of Training and Development Studies*, 3(1), 22–44.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi & Manajemen*. BPFE.
- Javadi, M. H. M., Zadeh, N. D., Zandi, M., & Yavarian, J. (2012). Effect of Motivation and Trust on Knowledge Sharing and Effect of Knowledge Sharing on Employee's Performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(1), 210–221. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v2i1.1675>
- Khan, A. A., Abbasi, S. O. B. H., Waseem, R. M., Ayaz, M., & Ijaz, M. (2016). Impact of Training and Development of Employees on Employee Performance through Job Satisfaction: A Study of Telecom Sector of Pakistan. *Business Management and Strategy*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.5296/bms.v7i1.9024>
- Kleiman, L. . (2004). *Human Resource Management: A Managerial Tool for Competitive Advantage*. Southwestern College Publishing.

- Kum , F. D., Cowden, R., & Karodia, A. M. (2014). The Impact of Training and Development on Employee Performance: A Case Study of Escon Consulting. *Singaporean Journal of Business , Economics and Management Studies*, 3(3), 72–105. <https://doi.org/10.12816/0010945>
- Landa, E. (2018). Influence of Training on Employees Performance in Public institution in Tanzania. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(2), 324. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i2.13136>
- Maclean, I. F. (2018). In-Service Training and Teachers' Job Performance in Public Senior Secondary Schools in Rivers State. *International Journal of Scientific Research in Education*, 11(3B), 493–520.
- Maslow, A. K. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Row Publisher Inc.
- Mohamud, S. A., Ibrahim, A. A., & Hussein, J. M. (2017). The Effect of Motivation on Employee Performance: Case Study in Hormuud Company in Mogadishu Somalia. *International Journal of Development Research*, 7(11), 17001–17008.
- Nabi, M. N., Islam, M. M., Mahay, T., & Hossain, M. A. Al. (2017). Impact of Motivation on Employee Performances : A Case Study of. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 7(1), 1–8. <https://doi.org/10.4172/2223-5833.1000293>
- Omolo, P. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 87. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v5i2.7504>
- Paulin, D., & Suneson, K. (2012). Knowledge Transfer, Knowledge Sharing and Knowledge Barriers Three Blurry Terms in KM. In *Leading Issues in Knowledge Management, Volume Two*.
- Rusuli, M., & Tasmin, R. (2010). Knowledge SHARING Practice In Organization 1. *International Conference on Ethics and Professionalism, Icthe*, 797–803.
- Salah, M. R. . (2016). The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 5(7), 2226–8235.
- Seale, T., & Bruno, D. (2016). Steal like a Teacher: NCTE and Professional Growth. *English Journal*, 105(5), 13–15.
- Shafiq, S., & Hamza, S. M. (2017). The Effect of Training and Development on Employee Performance in Private Company, Malaysia. *International Journal of Education, Learning and Training*, 2(2), 42–56.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Online*, 6(23), 2222–2839.
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2001). *Foundations of Human Resource Development*. Berrett-Koehler.
- Tahir, N., Yousafzai, I. K., Yousafzai, I. K., Jan, D. S., & Hashim, M. (2014). The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity A case study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(4), 86–98. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v4-i4/756>
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2012). *Human Resource Development*. South-Western, Cengage Learning.