

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK NTT KANTOR PUSAT KUPANG

The Effect of Knowledge Sharing on Employee Performance at Bank NTT Head Office Kupang

Odilia Jessica Kuna^{1,a)}, Rolland E. Fanggidae^{2,b)}, Clarce S. Maak^{3,c)}, Tarsisius Timuneno^{4,d)}

^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} jesssssk18@gmail.com ^{b)} rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id
^{c)} clarcesarliana@gmail.com ^{d)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui pengaruh dari *knowledge sharing* dan kinerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kupang. Sample yang diambil menggunakan Teknik *simple random sampling* dengan menggunakan rumus slovin, dan berjumlah 75 karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara langsung dengan responden, observasi, dokumentasi dan menyebarkan kuisioner. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program spss versi 26. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor menunjukkan bahwa variabel *Knowledge Sharing* berada pada kategori penilaian sangat tinggi dan variabel Kinerja Karyawan berada pada kategori penilaian sangat tinggi, (2) Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat. Hal ini menjelaskan bahwa jika *knowledge sharing* meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika *knowledge sharing* menurun maka akan mengurangi kinerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kupang.

Kata Kunci : *Knowledge Sharing*, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, dan salah satu yang sangat penting yaitu Sumber Daya Manusia (Hasibuan 2017). Sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalam perusahaan menjadi pelaku utama dalam menggerakkan tata laksana perusahaan dan merupakan faktor kunci yang sangat berperan utama untuk mencapai tujuan bersama (Sari & Suwandana 2016). Hasibuan (2017) manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Robbins (2017) mengatakan bahwa organisasi sebagai kumpulan entitas sosial yang dikoordinasikan secara sadar terkoordinasi dalam batasan-batasan yang relatif jelas serta bersama-sama dalam batas waktu tertentu dan terus menerus untuk mencapai suatu tujuan. Apabila SDM itu berkerja secara efektif maka organisasi itu juga tetap berjalan efektif begitu juga sebaliknya, dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi itu ditentukan oleh kinerja karyawan (Mangkunegara 2017). Mangkunegara (2017) kinerja karyawan merupakan

hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Afandi (2018:83) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan merupakan *knowledge sharing* hal ini sejalan dengan pendapat Javadi, Zadeh, Zandi dan Yavarian (2012) memaparkan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan *knowledge sharing*. Wardana dan Gunawan (2018), mendefinisikan *knowledge sharing* merupakan proses timbal balik dimana individu saling bertukar pengetahuan (*tacit* dan *explicit knowledge*) dan secara bersama-sama menciptakan pengetahuan (solusi) baru. Widodo (2013) *knowledge sharing* merupakan perilaku yang dimiliki seseorang untuk menyebarluaskan pengetahuan dengan anggota lain dalam suatu organisasi sehingga dapat menciptakan *value added* bagi perusahaan. Menurut Utami dan Andra (2018), *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan dapat didefinisikan sebagai budaya interaksi sosial yang melibatkan mentransfer pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan antara anggota organisasi. Penelitian dari Khaerana dan Mangiwa (2021) hasil penelitian menunjukan variabel *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang diperoleh dari Muna (2022) yang mengatakan *knowledge sharing* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan atau tidak ada pengaruh pada variabel *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Abdurrachman (2014:6) Bank adalah suatu jenis lembaga keuangan yang melaksanakan berbagai macam jasa, seperti memberikan pinjaman, mengedarkan mata uang, pengawasan terhadap mata uang, bertindak sebagai tempat penyimpanan benda-benda berharga, membiayai usaha perusahaan-perusahaan. Ajuha (2017:2) Bank menyalurkan modal dari mereka yang tidak dapat menggunakan secara menguntungkan kepada mereka yang dapat membuatnya lebih produktif untuk keuntungan masyarakat.

Salah satu contoh organisasi perbankan yang ada di Provinsi NTT yaitu Bank NTT Kantor Pusat Kupang. Berdasarkan hasil pra penelitian melalui wawancara langsung tanggal 21 februari 2024 yang dilakukan pada karyawan Bank NTT divisi SDM diperoleh informasi bahwa *knowledge sharing* telah dilakukan dan dijalankan oleh karyawan Bank NTT baik sesama karyawan dan pendampingan dari atasan ke bawahan. Hal tersebut di tandai dengan berbagai pengetahuan yang diberikan atasan seperti cara input rekening, cara menghitung uang manual dengan jari dan lain sebagainya yang selalu diingatkan oleh atasan ke bawahan dan sesama rekan kerja sesuai dengan SOP Bank NTT.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

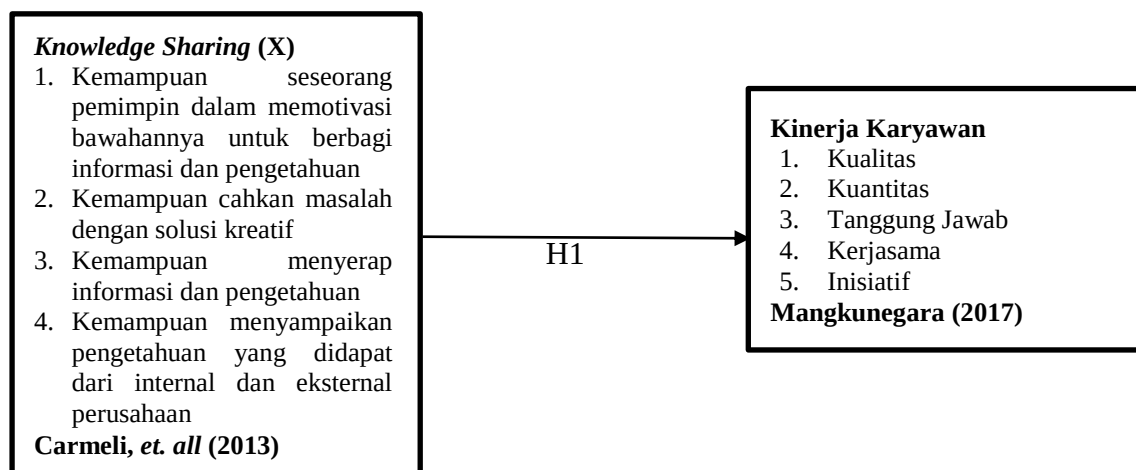
Tumiliar (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang mana dalam suatu organisasi tersebut sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing dalam upaya mencapai suatu sasaran. Supriyanto dan Machfuds (2010) mengemukakan kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi

tertentu. Wirawan (2009) juga mengemukakan bahwa kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan individu atau kelompok sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya pada perusahaan tersebut.

Knowledge Sharing

Paraskevi dalam Jati (2022) berpendapat bahwa budaya *knowledge sharing* dapat mengembangkan general kompetensi baru dalam individu. Sehingga menciptakan ide-ide baru, berkomunikasi, hubungan interpersonal, kreativitas, dan *team working*. Tobing dalam Falah & Prasetya (2017) mengatakan siklus yang menjadi proses utama dalam *knowledge management* terdiri dari proses seperti *knowledge creation*, *knowledge retention*, *knowledge sharing*, dan *knowledge utilization*. Jacobson dalam Rohmah (2016) mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai sebuah pertukaran pengetahuan antara dua individu, satu orang yang mengkomunikasikan pengetahuan, sedangkan seorang lainnya mengasimilasi pengetahuan tersebut. *Knowledge sharing* merupakan pertemuan dua orang yang saling bertukar ilmu pengetahuan sehingga menghasilkan ide-ide baru dan kreatifitas dalam berkarya.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H₀ : *Knowledge Sharing* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kupang
- H_a : *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kupang

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian asosiatif. Dengan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara langsung dengan responden, observasi, dokumentasi dan menyebarkan kuisioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	Rhitung	rtabel	Keterangan
Knowledge Sharing (X1)	1	0,863	>0,227	Valid
	2	0,792	>0,227	Valid
	3	0,694	>0,227	Valid
	4	0,888	>0,227	Valid
	5	0,892	>0,227	Valid
	6	0,899	>0,227	Valid
	7	0,891	>0,227	Valid
	8	0,851	>0,227	Valid
	9	0,749	>0,227	Valid
	10	0,826	>0,227	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	11	0,664	>0,227	Valid
	12	0,740	>0,227	Valid
	13	0,859	>0,227	Valid
	14	0,778	>0,227	Valid
	15	0,859	>0,227	Valid
	16	0,778	>0,227	Valid
	17	0,664	>0,227	Valid
	18	0,800	>0,227	Valid
	19	0,859	>0,227	Valid
	20	0,800	>0,227	Valid

Sumber: Data Primer, 2024(Diolah)

Berdasarkan tabel 1. diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan pada setiap variabel penelitian memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan kuesioner pada setiap variabel dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
X	0,951	$\geq 0,70$	Reliabel
Y	0,931	$\geq 0,70$	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian pada table 2. diatas diketahui angka *cronbach's alpha* variabel *knowledge sharing* sebesar 0,951, angka *cronbach's alpha* variabel kinerja karyawan sebesar 0,931, angka-angka ini lebih besar dari nilai minimal nilai *cronbach's alpha* < 0,70 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian pada Bank NTT Kantor Pusat Kupang dapat dikatakan reliabel.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 3.

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.090	4.478	2.030	.046
	x.total	.802	.096	.698	.000

a. Dependent Variable: y.total

Sumber : Data Primer, 2024 (Diolah)

Model Persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = 9,090 + 0,802 X$$

Dari model tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasrkan uji regresi diperoleh nilai konstanta adalah 9,090 yang artinya apabila *knowledge sharing* bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 9,090 poin.
2. Koefisien regresi variabel *Knowledge sharing* = 0,802 artinya, apabila *Knowledge sharing* mengalami kenaikan 1 poin, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,802.

Uji t

Tabel 4.

Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.090	4.478	2.030	.046
	x.total	.802	.096	.698	.000

a. Dependent Variable: y.total

Dari tabel diatas dapat dilakukan hasil uji t pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis Statistik

Ho : *knowledge sharing* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang

Ha : *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang

2. Menentukan t-hitung dan signifikansi
Dari tabel *coefficients* diperoleh t-hitung variabel X sebesar 8,321 sedangkan signifikansi (p value) sebesar 0,000.
3. Menentukan t-tabel
Mencari t-tabel dengan derajat kebebasan $df = n - k = 75 - 2 = 73$ pada tingkat alpha (α) = 5% = 0,05 dengan pengujian dua sisi diperoleh t-tabel 1,993 (dilihat pada lampiran tabel distribusi t).
4. Kriteria Pengujian
Jika t-hitung > t-tabel atau signifikansi lebih kecil dari alpha ($p < \alpha$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
Jika t-hitung < t-tabel atau signifikansi lebih besar dari alpha ($p > \alpha$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
5. Membandingkan t-hitung dengan t-tabel dan signifikansi dengan alpha Nilai t-hitung (8,321) > t-tabel (1,993) dan signifikansi (0,000) < alpha ($\alpha = 0,05$) atau t-hitung > t-tabel dan $p < \alpha$.
6. Kesimpulan
Dikarenakan t-hitung (8,321) > t-tabel (1,993) dan signifikansi (0,000) < alpha ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel *knowledge sharing* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kupang.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.487	.480	3.643

a. Predictors: (Constant), x.total

Berdasarkan hasil analisis determinan menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* sebesar 0,480. Hal ini berarti variabel *Knowledge Sharing* mempunyai kontribusi pengaruh sebesar 48% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya sebesar 52% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi. Dari hasil perhitungan nilai $adjusted R^2$ sebesar 0,480 yang semakin mendekati 0 menunjukkan bahwa pengaruh variabel *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kupang relatif lemah.

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa *Knowledge Sharing* menjadi salah satu faktor yang dapat ngaruhi Kinerja Karyawan, selain itu kemampuan karyawan dalam menyerap informasi dan pengetahuan juga menjadi item yang tidak boleh disampingkan dalam pemenuhan akan faktor *knowledge sharing*. Hal

ini pula sejalan dengan pra penelitian yang telah dilakukan pada tanggal 21 februari melalui wawancara langsung pada karyawan Bank NTT Kantor Pusat Kupang divisi SDM bahwa *knowledge sharing* telah dilakukan dan dijalankan oleh karyawan Bank NTT baik sesama karyawan dan pendampingan dari atasan ke bawahan. Indikator kemampuan menyampaikan pengetahuan dalam penelitian ini menjadi hal yang tidak bisa disampingkan karena merupakan hal penting dalam *knowledge sharing* yang baik dalam ngaruhi proses peningkatan kinerja melalui pengetahuan dan informasi yang didapat oleh karyawan. Oleh karena itu, dengan tercapainya pemenuhan akan faktor *knowledge sharing* dalam dunia kerja dapat ngaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan kualitas diri dan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sejalan dengan pendapat teori yang dikemukakan oleh Memah, Pio dan Kaparang (2017) menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* merupakan faktor pendorong yang kuat untuk peningkatan kinerja karyawan karena karyawan yang terus mengembangkan informasi dan pengetahuan akan berkontribusi dengan lebih baik untuk perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Isili dkk (2022), Jati (2022) dan Andra (2018) yang membuktikan bahwa *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari penelitian dan teori yang dikemukakan maka peneliti dapat menyatakan bahwa *Knowledge Sharing* yang diterima dan dikembangkan oleh setiap karyawan akan meningkatkan pengetahuan dan informasi baru untuk terus meningkatkan kualitas diri karyawan sehingga *Knowledge sharing* menjadi faktor yang tidak boleh dilupakan dalam suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan melalui kinerja karyawan yang baik dan berkualitas. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai adjust R Square yang didapat sebesar 0.480 yang artinya variabel *knowledge sharing* mempunyai kontribusi pengaruh sebesar 48% sedangkan sisanya 52% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu motivasi, budaya organisasi, disiplin kerja dll (Kasmir, 2019).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diambil Kesimpulan bahwa:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor menunjukan bahwa variabel *Knowledge Sharing* berada pada kategori penilaian sangat tinggi dan variabel Kinerja Karyawan berada pada kategori penilaian sangat tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat. Hal ini menjelaskan bahwa jika *knowledge sharing* meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika *knowledge sharing* menurun maka akan mengurangi kinerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kupang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Bank NTT Kantor Pusat Kupang, agar terus menerapkan *knowledge sharing* di dalam lingkungan kerja sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat karena sejalan dengan hasil penelitian ini *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, dapat memperluas wawasan dan mengembangkan model penelitian yang berbeda dengan cara menambahkan variabel-variabel lain seperti motivasi, budaya organisasi dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, A. 2014. Ensiklopedia Ekonomi Keuangan Perdagangan. Jakarta:
- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Ajuha, B. (2017). Dasar-Dasar Perbankan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Andra, Resti S. 2018. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi). Universitas Brawijaya.
- Carmeli, A., Gelbard, Roy & Reiter-palmon, Roni (2013). "Leadership, creative problem-solving capacity, creative performance: The importance of Knowledge sharing". Human Resource Management, 52(1), 95-122.
- Falah, Ahmad S. N. & Prasetya, A. 2017. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 50, No. 4
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isili, A. Y. Tewal, B., & Trang, I. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing, Human Relation Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sulut Di Masa Pandemi Covid-19. Jurnal EMBA, 10(1), 1438-1448
- Jacobson, A. 1995. Radiographic Cephalometry from Basics to Video imaging Quintessence Publishing Co. Inc, Alabama:1
- Javadi M.H.M., Zadeh N.D., Zandi M. & Yavarian J. 2012. Effect of Motivation & Trust on Knowledge Sharing and Effect of Knowledge Sharing on Employee's Performance. International Journal of Human Resource Studies, 2 (1), 210-221.
- Kasmir (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok : Rajawali Pers.
- Khaerana & Mangiwa, B. 2021. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Kota Palopo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Memah, L., Pio, R. J. & Kaparang, S. G. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara Jurnal Administrasi Bisnis, 34(2)
- Muna, M. N. I. 2022. Pengaruh *Knowledge Sharing* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Human capital* Sebagai Pemediasi. Surakarta : Disertasi Universitas Muhammaiyyah Surakarta

- Robbins, Stephen P. (2017). *Perilaku Organisasi*. Ahli Bahasa Tim Indek. Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia Group.
- Sari, N. L. S. W., & Suwandana, I. G. M. (2016). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas perikanan provinsi kepulauan riau. 4(2), 139-148.
- Supriyanto, Acmad S. & Machfudz, M. 2010. *Metodelogi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press
- Tobing, Paul L. 2007. *Knowledge Management : Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Tumilaar, Brigita Ria. 2015. The Effect Of Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At BPJS Ketenagakerjaan Sulut. Jurnal EMBA 787 Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 787-797. ISSN 2303-117
- Utami, Hamidah N. & Andra, Resti S. 2018. Pengaruh Knowldge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi).
- Wardana, Adi W. & Gunawan, H. 2018. Knowledge Sharing Sebagai Mediasi Antara Employee Engagement Terhadap Kinerja Pengemudi Gojek Di Yogyakarta.
- Widodo. 2013. Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja UMK Berbasis Sikap Kewirausahaan. *EKOBIS*. Vol. 14, No. 2 pp. 17-27.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat