

Pengaruh Motivasi dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Prima Citra Certifa

AUDRY REFINA SETIAPUTRI¹, ARY FERDIAN²

^{1,2}Universitas Telkom

Jl. Telekomunikasi Jl. Terusah Buah Batu, Sukapura, Kec. Dayeuhkolot, Bandung,
Jawa Barat 40257, Telp (022) 7565930

E-mail: ¹audry.refina@yahoo.com, ²ary.ferdian@gmail.com

Abstract: The purpose of this study is to study how the level of motivation, knowledge sharing, and employee performance at PT. TPCC. This study also aims to study motivation and share knowledge simultaneously or partially on the performance of employees at PT. TPCC. The research method used is a quantitative method with descriptive analysis techniques, the classic assumption test, multiple linear analysis and the coefficient of determination test. Primary data collection techniques by interview, observation and questionnaire. The sampling method uses saturated sampling technique with the number of respondents as many as 50 employees of PT. TPCC. The questionnaire used in this study amounted to 33 questions. Data processing in this study uses IBM SPSS Statistics 26 software. Descriptive analysis results indicate the level of motivation, knowledge sharing, and employee performance at PT. TPCC is included in the high category. Based on the hypothesis test using the t test shows the motivation and knowledge sharing partially influence the employee performance on PT. TPCC. While simultaneous hypothesis testing with the F test shows the motivation and knowledge sharing on organization simultaneously influences the employee performance on PT. TPCC. Although there is the influence, the magnitude of the influence of motivation and knowledge sharing on employee performance is only 25% while the rest is influenced by other variables.

Keywords: *Motivation, Knowledge Sharing, Employee Performance*

Perusahaan perlu meningkatkan kemampuan bersaing di era perkembangan bisnis global saat ini. Selain itu era digital juga menjadikan persaingan terjadi dengan sangat pesat. Perusahaan perlu menciptakan strategi khusus agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis di era digital (Ariyanti, 2017). Strategi yang tepat untuk bersaing dapat disusun dan ditetapkan jika perusahaan mengetahui sudah sejauh mana perkembangan bisnis global saat ini, karena strategi yang tepat akan mewujudkan keunggulan bersaing yang terus-menerus (Manurung *at al.*, 2016).

Berdasarkan *The Global Competitiveness Report 2019* yang dikeluarkan oleh *World Economic Forum* (WEF) daya saing Indonesia pada tahun 2019 mengalami penurunan 5 peringkat dibandingkan tahun 2018. Hal tersebut salah satunya disebabkan oleh adanya kendala sumber daya manusia. Sumber daya manusia dapat menjadi roda penggerak perusahaan

dalam mencapai keunggulan kompetitif karena kemampuannya untuk menggunakan sumber daya lainnya (Afni dan Saragih, 2018). Maka dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aspek penting di dalam perusahaan, karena setiap kegiatan di perusahaan dilakukan di bawah kendali manusia.

Perusahaan perlu melakukan usaha dalam mengelola sumber daya manusia yang ada karena kualitas sumber daya manusia yang baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Menurut (Sari dan Hadijah, 2016) salah satu upaya untuk mencapai tujuan perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan, diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja (Potu, 2013), motivasi, kompetensi, pelatihan, pengawasan, dan kompetensi

(Marhana, 2013), *knowledge sharing* dan inovasi (Wang dan Wang 2012), kepuasan kerja dan *knowledge sharing* (Saeed, 2016).

Penelitian ini lebih fokus kepada motivasi dan *knowledge sharing* sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Motivasi merupakan dorongan yang muncul ketika adanya suatu tujuan yang ingin dicapai. Tingkat motivasi dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan, seperti yang dijelaskan Wijaya dan Susilo (2018) bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik, di mana semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Pada dasarnya manusia memiliki rasa ingin tahu yang tinggi terhadap hal-hal baru dan selalu berusaha untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Menurut Saputro dan Mayowan (2018) semakin tinggi tingkat pengetahuan karyawan maka akan lebih mudah dalam memahami tugas dan tanggung jawab mereka sebagai karyawan. Hal inilah yang mendorong kegiatan *knowledge sharing* di perusahaan. Dengan adanya *knowledge sharing* akan meningkatkan pengetahuan karyawan sehingga akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Triana et al., 2016).

PT. Telkom Prima Citra Certifia (TPCC) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang layanan pelatihan, sertifikasi, dan konsultasi di bidang informasi, komunikasi, teknologi, bisnis, dan manajemen. Sesuai dengan visi dan misi yang ingin dicapai oleh PT. TPCC untuk menjadi pemimpin perusahaan sertifikasi yang berkualitas internasional, maka perusahaan perlu memperhatikan sudah sejauh mana kinerja yang sudah dicapai saat ini. PT. TPCC menggunakan standar penilaian kinerja yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

Tabel 1 Penilaian Kinerja Karyawan PT TPCC

NKI	2017	2018	2019
P1	-	-	-
P2	89%	4%	14%
P3	11%	96%	86%
P4	-	-	-
P5	-	-	-
Total	100%	100%	100%

Sumber: Data Internal PT. TPCC (diolah), 2019

Dapat dilihat dari Tabel 1 bahwa nilai kinerja karyawan pada PT. TPCC berada pada posisi P2 dan P3. Pada tahun 2017 penilaian kinerja karyawan 89% berada pada posisi P2 dan sebesar 11% berada pada posisi P3. Selanjutnya pada tahun 2018 penilaian kinerja karyawan menurun menjadi sebesar 4% pada posisi P2 dan sebesar 96% pada posisi P3. Pada tahun 2019 kinerja karyawan kembali naik menjadi 14% pada posisi P2 dan sebesar 86% pada posisi P3. Dengan demikian terdapat kenaikan dan penurunan dalam hasil penilaian kinerja PT. TPCC. Walaupun hasil penilaian kinerja sudah berada di posisi P2 dan P3 yang tergolong sudah baik, namun selama tiga tahun terakhir tidak terdapat hasil penilaian kinerja karyawan di kategori istimewa atau pada posisi P1. Menurut General Manager Operation (Judy, 2019) PT. TPCC hasil penilaian tersebut masih berada di bawah target yang dicanangkan, maka PT. TPCC masih harus meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat menempati posisi yang lebih baik lagi.

PT. TPCC selaku perusahaan yang bergerak di bidang layanan pelatihan sertifikasi memiliki penilaian kinerja yang tinggi perlu memiliki motivasi yang tinggi untuk mempertahankan semangat dan kerja keras dalam menjaga kinerja yang telah dicapainya selama ini. *Preliminary test* dilakukan dengan menyebarkan pernyataan kepada 20 karyawan PT. TPCC secara acak. Dapat diketahui bahwa motivasi karyawan PT. TPCC termasuk dalam kategori tinggi dengan skor sebesar 69%. Hal ini mempunyai arti bahwa tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan PT. TPCC tinggi, namun hal ini belum mencerminkan motivasi secara keseluruhan di PT. TPCC.

Ditambah dengan adanya perubahan atau transformasi kelembagaan dari Telkom Professional Certification Center (TelkomPCC) menjadi PT. Telkom Prima Citra Certifia (PT. TPCC) menurut General Manager Operation (Judy, 2019) sempat menimbulkan beberapa kekhawatiran bagi para karyawan dan hal ini bisa berdampak pada motivasi kerja yang dimiliki karyawan tersebut.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat implementasi *knowledge sharing* yang sudah diterapkan pada PT. TPCC maka dilakukan *preliminary test* kepada 20 karyawan PT. TPCC secara acak untuk mengetahui implementasi *knowledge sharing*. Dapat diketahui bahwa data awal menunjukkan tingkat *knowledge sharing* yang sudah diimplementasikan karyawan PT. TPCC berada di tingkat efektivitas tinggi dengan skor 71%. Hasil yang tinggi ini tidak berarti penerapan *knowledge sharing* sudah dilakukan sepenuhnya, karena berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan divisi SDM HC Logistik (Hilma, 2019) menyebutkan bahwa terdapat kasus di mana terjadi perbedaan pemahaman dan persepsi dalam proses *knowledge sharing* yang menyebabkan karyawan bekerja dengan cara yang berbeda-beda.

Pemanfaatan sumber daya manusia secara maksimal memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik di perusahaan. Menurut Hamali (2016:3) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengakuan akan pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang potensial, yang perlu dikembangkan agar mampu berkontribusi secara maksimal terhadap perusahaan dan juga pengembangan dirinya sendiri.

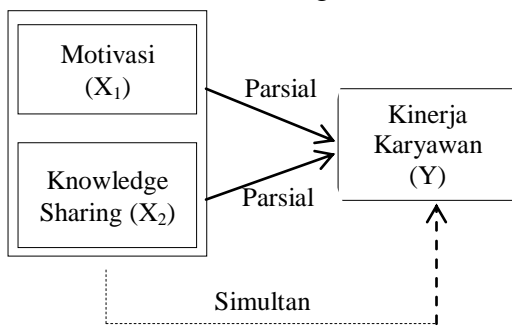
Robbins dan Judge (2017:247) mendefinisikan motivasi sebagai intensitas, arah, dan kegigihan seseorang dalam upaya mencapai tujuannya. Mulyadi (2015:54) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri

seseorang itu sendiri yang terdiri dari persepsi terhadap diri sendiri, harga diri dan prestasi, harapan, kebutuhan, dan kepuasan kerja. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri seseorang yang terdiri dari jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja di mana seseorang itu bergabung, situasi lingkungan, dan sistem imbalan yang diterima.

Knowledge sharing merupakan proses penyebaran ide, pengalaman, pengetahuan, melalui komunikasi dan interaksi seperti bertukar pikiran yang dilakukan oleh individu dengan individu atau kelompok lain di dalam perusahaan yang memiliki tujuan untuk menciptakan pengetahuan baru (Indarti dan Dyahjatmayanti, 2015:73). Raharso dan Tjahjawati (2018:104) memicu kepada hasil penelitian Hooff dan Ridder mengemukakan bahwa terdapat dua dimensi dalam *knowledge sharing*, di antaranya adalah (a) *knowledge collecting*, yaitu suatu usaha untuk mempersuasi orang lain agar mau membagikan pengetahuan yang mereka miliki, dengan kata lain merupakan suatu usaha dari diri individu untuk mengumpulkan pengetahuan dari individu lain dan (b) *knowledge donating*, yaitu suatu proses di mana seorang individu membagikan modal intelektual yang dimilikinya kepada orang lain dengan cara mengomunikasikannya agar pengetahuan individu berubah menjadi pengetahuan organisasi.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atas pekerjaan dan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya serta seberapa banyak hasil tersebut memberikan kontribusi kepada organisasi (Sudaryo et al. (2018:205). Kasmir (2016:189) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, di antaranya yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
Sumber: hasil olahan penulis, 2019

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi dan *knowledge sharing* secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Prima Citra Certifia.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tipe penyelidikan kausal. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan adalah motivasi (X₁) dan *knowledge sharing* (X₂). Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. TPCC yang berjumlah 50 orang, sedangkan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh sebanyak 50 responden. Sampling jenuh digunakan apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel untuk menunjukkan generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sujarweni, 2015:88). Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan pendistribusian kuesioner kepada karyawan PT. TPCC. Kuesioner berisi 33 pernyataan terkait motivasi, *knowledge sharing*, dan kinerja karyawan.

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan empat skala pilihan, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju. Penelitian

ini menggunakan data primer berupa hasil wawancara serta tanggapan yang diberikan oleh responden pada kuesioner yang telah disebarakan kepada seluruh karyawan PT. TPCC. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa jurnal penelitian, artikel internet, situs website PT. TPCC dan buku referensi.

HASIL

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa tingkat motivasi berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 82,43%, tingkat *knowledge sharing* berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 82%, dan kinerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 81,90%.

Tabel 2 Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,408	5,239		1,605	,115
Motivasi	,530	,214	,315	2,480	,017
Knowledge Sharing	,290	,104	,355	2,789	,008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil olahan penulis, 2020

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui melalui analisis regresi linear berganda menghasilkan nilai konstanta sebesar 8,408, nilai koefisien motivasi sebesar 0,530, dan nilai koefisien *knowledge sharing* sebesar 0,290. Sehingga didapatkan persamaan regresi $Y = 8,408 + 0,530X_1 + 0,290X_2$.

Tabel 3 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,408	5,239		1,605	,115
Motivasi	,530	,214	,315	2,480	,017
Knowledge Sharing	,290	,104	,355	2,789	,008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil olahan penulis, 2020

Berdasarkan tabel 3.2 dapat diketahui nilai signifikansi untuk variabel motivasi (X_1) adalah sebesar 0,017 dan untuk variabel *knowledge sharing* (X_2) adalah sebesar 0,008. Maka dapat diketahui berdasarkan nilai signifikansi motivasi $0,017 < 0,05$ maka H_{o1} ditolak, yang artinya terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian nilai signifikansi *knowledge sharing* $0,008 < 0,05$ maka H_{o2} ditolak, yang artinya terdapat pengaruh antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan nilai t hitung variabel motivasi $2,480 > 2,011$ maka H_{o1} ditolak dan nilai t hitung variabel *knowledge sharing* $2,789 > 2,011$ maka H_{o2} ditolak. Maka dapat diketahui berdasarkan hasil uji t bahwa motivasi (X_1) dan *knowledge sharing* (X_2) masing-masing berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	238,874	2	119,437	7,846	,001 ^b
	715,497	47	15,223		
	954,371	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing, Motivasi					

Sumber: hasil olahan penulis, 2020

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_o ditolak, yang artinya terdapat pengaruh antara motivasi dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan nilai F hitung yang dihasilkan sebesar $7,846 > 3,19$ maka H_o ditolak. Maka dapat diketahui berdasarkan hasil uji F bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara motivasi (X_1) dan *knowledge sharing* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 5 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,500 ^a	,250	,218	3,90171
a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: hasil olahan penulis, 2020

Berdasarkan tabel 3.4 dapat diketahui nilai koefisien korelasi atau R yang diperoleh adalah sebesar 0,500 dan nilai koefisien determinasi atau R square adalah sebesar 0,250. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi dan *knowledge sharing* sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen adalah sebesar 25%, sedangkan sisanya sebesar 75% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tingkat motivasi karyawan PT. TPCC adalah sebesar 82,43% dan termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Artinya, karyawan PT. TPCC telah termotivasi dengan baik dalam bekerja, terlihat dari hubungan antar rekan kerja yang terjalin dengan baik serta kesesuaian pekerjaan dengan minat dan bakat yang dimiliki karyawan memunculkan perasaan senang terhadap pekerjaan yang dijalannya saat ini.

Kemudian tingkat *knowledge sharing* karyawan PT. TPCC adalah sebesar 82% dan termasuk ke dalam kategori sangat efektif. Artinya, karyawan PT. TPCC sudah terbiasa untuk berbagi pengetahuan dengan sesama rekan kerja sehingga komunikasi terjalin dengan baik dan pengetahuan terbagi secara merata kepada seluruh karyawan. Kemudian tingkat kinerja karyawan PT. TPCC adalah sebesar 81,90% dan termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Artinya, karyawan PT. TPCC sudah melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan selalu mencapai target yang diberikan serta memberikan hasil pekerjaan yang berkualitas bagi pelanggannya. Selanjutnya berdasarkan uji koefisien determinasi diketahui bahwa motivasi dan *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Besarnya pengaruh motivasi dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan di PT. TPCC adalah sebesar 25%, sedangkan sisanya sebesar 75%

dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, dan tingkat *turnover*.

SIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang diharapkan yaitu untuk mengetahui tingkat motivasi, *knowledge sharing*, dan kinerja karyawan di PT. TPCC, serta mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan PT. TPCC, maka kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya adalah sebagai berikut. Motivasi dan *knowledge sharing* secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Prima Citra Certifia dengan besar pengaruh sebesar 25% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR RUJUKAN

- Afni, N. & Saragih, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Kantor Witel Bandung. *e-Proceeding of Management*. 5(1).
- Ariyanti, Fiki. (2017). Perusahaan Harus Ubah Strategi demi Bertahan di Era Digital [online]. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3103505/perusahaan-harus-ubah-strategi-demi-bertahan-di-era-digital>. [11 Januari 2020].
- Arniadi, B. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi pada PT. Kalimantan Prima Persada Site Asam-Asam Kabupaten Tanah Laut. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. 1(3). 437-450.
- Edison, E., Anwar, & Y., Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke-3). Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan* (Cetakan Ke-1). Jakarta, Indonesia: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Indarti, N., & Dyahjatmayanti, D. (2015). *Manajemen Pengetahuan Teori dan Praktik* (Cetakan Ke-2). Yogyakarta, Indonesia: Gadjah Mada University Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Cetakan Ke-2). Jakarta, Indonesia: PT. Rajagrafindo Persada.
- Manurung, M. T., Sugiarto, Y., & Munas D, B., . (2016). Membangun Keunggulan Bersaing untuk Meningkatkan Kinerja Bisnis pada Industri Kecil Menengah Tenun Ikat di Trosro Jepara. *Jurnal Bisnis Strategi*. 25(2). <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/jbs/article/view/14183/10776>.
- Marhana. (2013). Analisis Variabel-variabel yang Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrasi Reform*. 1(1). 117-130. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/JAR/article/view/454/407>.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan* (Cetakan Ke-1). Bandung, Indonesia: Alfabeta.

- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*. 1(4). 1208-1218. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2894/2445>.
- Raharso, S., & Tjahjawati, S. S. (2016). *Organisasi Berbasis Pengetahuan melalui Knowledge Sharing* (Cetakan Ke-1). Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th edition). London: Pearson Education.
- Saeed, M. S. (2016). The Impact of Job Satisfaction and Knowledge Sharing on Employee Performance. *Journal of Resources Development and Management*. 21. 16-23. <https://iiste.org/Journals/index.php/JRDM/article/view/31381>.
- Saputro, N. S., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Individual Capability dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Rumah Opa Kitchen and Lounge). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 55(3). <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2293/2694>.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. 1(1). 204-214. <http://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/00000>.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta, Indonesia: CV Andi Offset.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Baru Press.
- Triana, A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Knowledge Sharing dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 35(2). <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1372>.
- Wang, Z., & Wang, N. (2012). Knowledge Sharing, Innovation, and Firm Performance. *Expert Systems with Applications*. 39(10). 8899-8908. DOI:10.1016/j.eswa.2012.02.017.
- Wijaya, A. J., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Ika Jaya Sahara Karya Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 60(1).