

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HOK TONG PONTIANAK

Erna Wila

Email: ernawila98@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong Pontianak. Bentuk penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 250 orang dan penarikan sampel menggunakan *probability sampling* dengan menggunakan *simple random sampling* serta teknik pengambilan sampling menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin yaitu sebanyak 71 responden. Pembahasan menggunakan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis penelitian, serta alat analisis data yang digunakan penulis yaitu *software* statistik IBM SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong Pontianak.

KATA KUNCI: *Knowledge Sharing*, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor yang paling penting dalam sebuah organisasi. Kemampuan dan kompetensi tinggi yang dimiliki sumber daya manusia sangat diperlukan bagi keberhasilan organisasi. Dalam upaya mewujudkan keberhasilan tersebut, peran sumber daya manusia terus dioptimalkan untuk bisa meningkatkan kinerjanya demi kemajuan maupun kelangsungan organisasi. Kinerja adalah hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Tindow dalam Orlando, 2018). Kinerja memiliki makna yang lebih luas bukan hanya sebatas hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses kerja berlangsung (Wibowo dalam Notty, 2021). Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tentang proses melakukan pekerjaan dan bagaimana hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, *knowledge sharing* dan disiplin kerja sangat penting untuk di optimalkan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka semakin besar profit yang didapatkan oleh perusahaan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menyatakan bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Saefulloh, 2017). Dari hasil penelitian terdahulu tersebut dapat diketahui bahwa semakin baik *knowledge sharing* dalam sebuah perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Kemudian dari hasil riset yang dilakukan (Ekhsan, 2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diketahui semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Berdasarkan penjelasan di atas, menunjukkan bahwa *knowledge sharing* dan disiplin kerja berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Amalia, 2019), menganalisis tentang pengaruh *knowledge sharing* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kemajuan Industrindo, mengatakan bahwa kedua variabel bebas tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Raharso & Tjahjawati (2016: 101) berpendapat bahwa proses *knowledge sharing* terjadi ketika karyawan membagikan informasi maupun pengetahuan yang dimilikinya dan berhubungan dengan proses penyelesaian pekerjaannya, membagi ide-ide, gagasan-gagasan, dan keahlian para karyawan yang lain. Hooff & Ridder dalam Aulia (2016) menyatakan bahwa setiap perilaku *knowledge sharing* terdiri atas *bringing (knowledge donating)* dan *getting (knowledge collecting)*. *Knowledge donating* yaitu perilaku mengkomunikasikan modal intelektual (*intellectual capital*) yang dimiliki seseorang kepada yang lainnya. *Knowledge collecting* yaitu perilaku individu untuk berkonsultasi dengan individu lainnya mengenai modal intelektual yang dimiliki. Hooff & Ridder dalam Raharso & Tjahjawati (2016: 103-104) berpendapat bahwa indikator dari *knowledge sharing* yaitu *knowledge donating* dan *knowledge collecting*.

Handoko dalam Orlando (2018) percaya bahwa disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang muncul dengan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Menurut Hasibuan dalam Orlando (2018), disiplin kerja adalah sikap karyawan yang sukarela mentaati semua peraturan dan sadar dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan peraturan organisasi atau perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Menurut Rivai dalam Sinambela (2019: 524), indikator dari

disiplin kerja yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Mangkunegara dalam Aulia (2016) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Shaleh dalam Rafiditya & Syarifuddin (2020) percaya bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja tidak hanya dipandang sebagai hasil, namun juga berhubungan dengan kemandirian, kekonsistenan dengan nilai organisasi, pemahaman isu-isu yang berkorelasi dengan tanggung jawabnya, serta berkomunikasi dengan baik. Menurut Edison, Anwar, & Komariyah (2017: 193), indikator kinerja karyawan yaitu target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas.

HIPOTESIS

- H1: *Knowledge Sharing* dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hok Tong Pontianak.
- H2: *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hok Tong Pontianak.
- H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hok Tong Pontianak.

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang bersifat asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *knowledge sharing* (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Teknik pengumpulan data melalui pembagian kuesioner dan melakukan studi dokumentasi pada karyawan PT Hok Tong Pontianak. Populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 250 orang, serta sampel yang di ambil sebanyak 71 responden. Instrumen pengukuran yang digunakan untuk menjelaskan setiap jawaban dari responden dalam penelitian ini yaitu menggunakan model skala Likert (Solimun, Fernandes, & Nurjannah, 2017: 166).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Ghozali (2018: 51-52) menyatakan bahwa uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

TABEL 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Knowledge Sharing (X1)	X1.1	0,7379	0,2335	Valid
	X1.2	0,7082	0,2335	Valid
	X1.3	0,7564	0,2335	Valid
	X1.4	0,7527	0,2335	Valid
	X1.5	0,7659	0,2335	Valid
	X1.6	0,7440	0,2335	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,5058	0,2335	Valid
	X2.2	0,5099	0,2335	Valid
	X2.3	0,5904	0,2335	Valid
	X2.4	0,5461	0,2335	Valid
	X2.5	0,5285	0,2335	Valid
	X2.6	0,6216	0,2335	Valid
	X2.7	0,4597	0,2335	Valid
	X2.8	0,5194	0,2335	Valid
	X2.9	0,4029	0,2335	Valid
	X2.10	0,5286	0,2335	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,5729	0,2335	Valid
	Y.2	0,6228	0,2335	Valid
	Y.3	0,5941	0,2335	Valid
	Y.4	0,5119	0,2335	Valid
	Y.5	0,5927	0,2335	Valid
	Y.6	0,7100	0,2335	Valid
	Y.7	0,5367	0,2335	Valid
	Y.8	0,5641	0,2335	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS versi 25, 2022

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Program SPSS 25 memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (a)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2018: 45-46).

TABEL 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha (a)	Koefisien Alpha (a)	Keterangan
Knowledge Sharing	0,837	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja	0,704	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,731	0,70	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS versi 25, 2022

Pada tabel 2 di atas, dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* variabel *knowledge sharing* sebesar 0,837 yang berarti nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70 atau $0,837 > 0,70$ sehingga variabel *knowledge sharing* yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Kemudian, nilai *cronbach's alpha* variabel disiplin kerja sebesar 0,704 yang berarti lebih besar dari 0,70 atau $0,704 > 0,70$ sehingga variabel disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel. Selanjutnya, nilai *cronbach's alpha* variabel kinerja karyawan sebesar 0,731 lebih besar dari 0,70 atau $0,731 > 0,70$ sehingga variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item yang mengukur masing-masing variabel penelitian. Variabel tersebut meliputi *knowledge sharing*, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2017: 275) percaya bahwa analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antar dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Tujuannya adalah untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

TABEL 3
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,392	4,025		1,091	,279
	Knowledge Sharing	,050	,079	,056	,635	,527
	Disiplin Kerja	,659	,086	,683	7,704	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS versi 25, 2022

Berdasarkan tabel 3, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,056X_1 + 0,683X_2$$

Yang berarti:

- a. Koefisien regresi variabel *knowledge sharing* (X1) mempunyai nilai positif yaitu sebesar 0,056 yang berarti bahwa variabel *knowledge sharing* mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Hok Tong Pontianak. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *knowledge sharing*, maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan pada PT Hok Tong Pontianak.
- b. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) mempunyai nilai positif yaitu sebesar 0,683 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Hok Tong Pontianak. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan pada PT Hok Tong Pontianak.

4. Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Ghozali (2018: 179) berpendapat bahwa uji koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terkait baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol sampai dengan satu. Nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

TABEL 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697 ^a	,485	,470	1,797

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Knowledge Sharing

Sumber: Data Olahan SPSS versi 25, 2022

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *R Square* yaitu sebesar 0,485. Nilai tersebut menunjukkan bahwa persentase variabel *knowledge sharing* dan disiplin kerja dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 48,5 persen, sedangkan sisanya 51,5 persen dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diuji dalam penelitian ini. Maka dapat dikatakan bahwa variabel *knowledge sharing* dan disiplin kerja dalam penelitian ini memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

5. Uji Simultan (Uji F)

Ghozali (2018: 179) menyatakan bahwa uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau *joint* memengaruhi variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Jika didalam penelitian terdapat tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau F hitung dinyatakan lebih besar dari pada F tabel, maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

TABEL 5
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207,135	2	103,568	32,062	,000 ^b
	Residual	219,653	68	3,230		
	Total	426,789	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Knowledge Sharing

Sumber: Data Olahan SPSS versi 25, 2022

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel *knowledge sharing* dan disiplin kerja dalam menerangkan variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut diketahui nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ sehingga model H3 diterima atau lolos uji F. Artinya terdapat pengaruh *knowledge sharing* (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Hok Tong Pontianak.

6. Uji Parsial (Uji T)

Ghozali (2018:179) berpendapat bahwa uji parsial (uji T) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji T dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 diterima dan apabila nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka H_0 ditolak.

TABEL 6
Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,392	4,025		1,091	,279
	Knowledge Sharing	,050	,079	,056	,635	,527
	Disiplin Kerja	,659	,086	,683	7,704	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS versi 25, 2022

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel *knowledge sharing* lebih besar dari 0,05 atau $0,527 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *knowledge sharing* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa Variabel Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

7. Pembahasan Tujuan Penelitian

a. Hipotesis 1 (H1): *Knowledge Sharing* dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hok Tong Pontianak.

Dari hasil uji F yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, sehingga H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh *knowledge sharing* (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Hok Tong Pontianak. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Amalia (2019) yang menguji pengaruh *knowledge sharing* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kemajuan Industrindo, menyatakan bahwa variabel *knowledge sharing* dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Hipotesis 2 (H2): *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hok Tong Pontianak.

Dari hasil uji T yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *knowledge sharing* yaitu sebesar 0,527 lebih besar dari 0,05 atau $0,527 > 0,05$, sehingga H2 ditolak. Artinya variabel *knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong Pontianak. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Saragih (2017) yang menguji pengaruh *knowledge sharing behavior* dan inovasi teknologi informasi terhadap kinerja karyawan di Batamindo Industrial Park, menyatakan bahwa variabel *knowledge sharing behavior* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Saefulloh (2017) yang menguji pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT UMC Cabang Bojonegoro, menyatakan bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Hipotesis 3 (H3): Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hok Tong Pontianak.

Dari hasil uji T yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, sehingga H3 diterima. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong Pontianak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ekhsan (2019) yang menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Syncrum Logistics, menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh *knowledge sharing* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong Pontianak dengan responden sebanyak 71 orang, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel *knowledge sharing* dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong Pontianak. Hal ini berarti *knowledge sharing* dan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Hok Tong Pontianak.
- b. Tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong Pontianak. Hal ini berarti kinerja karyawan pada PT Hok Tong Pontianak secara parsial tidak dipengaruhi oleh *knowledge sharing*.
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong Pontianak. Hal ini berarti kinerja karyawan pada PT Hok Tong Pontianak secara parsial dipengaruhi oleh disiplin kerja.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang penulis berikan yaitu sebagai berikut:

- a. Karyawan PT Hok Tong Pontianak diharapkan dapat mempertahankan atau meningkatkan disiplin kerja supaya semakin disiplin dalam bekerja di perusahaan tersebut.

- b. Bagi peneliti yang akan meneruskan dan mengembangkan penelitian ini lebih mendalam dengan variabel *knowledge sharing*, disarankan untuk memperhatikan jumlah responden dengan teknik pengambilan sampel yang tepat, menggunakan indikator yang baru dan berbeda, serta menggunakan objek penelitian yang berbeda sehingga dapat menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, A. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kemajuan Industrindo. *Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Aulia, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Knowledge Sharing sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Negeri Surabaya*, 4(3).
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Syncrum Logistics. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa Cikarang*, 13(1).
- Fitri, A.Z. & Haryanti, N. (2020). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif, Kualitatif, Mixed Method, dan Research and Development*. Buku Cetakan Pertama. Malang: Madani Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Buku Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Notty, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru dan Staf Sekolah Advent DKI Jakarta. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 65-82.
- Orlando, O. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya. *Jurnal Manajemen Universitas Negeri Surabaya*, 6(1).
- Rafiditya, A. & Syarifuddin. (2020). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri Kantor Cabang Utama Bandung. *e-Proceeding of Management Universitas Telkom*, 7(2), 4143-4150.
- Raharso, S. & Tjahjawati, S.S. (2016). *Organisasi Berbasis Pengetahuan Melalui Knowledge Sharing: Kajian Komprehensif Membangun Organisasi yang Kompetitif, Berbasis Pengetahuan, dengan Memberdayakan Aktivitas Knowledge Sharing Diantara Karyawan*. Bandung: Alfabeta.

- Saefulloh. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan pada PT UMC Cabang Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2).
- Saragih, S.T. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Behavior dan Inovasi Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan di Batamindo Industrial Park. *Jurnal Sistem Informasi Universitas Putera Batam*, 9(1), 1186-1197.
- Sinambela, L. P. & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengolahan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Buku Cetakan ke-1. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Solimun, Fernandes, A.A.R., & Nurjannah. (2017). *Metode Statistika Multivariat: Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. Malang: UB Pres.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Buku Cetakan ke-26. Bandung: Alfabeta.

