

**PENGARUH DIMENSI *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA KARYAWAN NON DOSEN UNIVERSITAS TELKOM)**

***THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE SHARING'S DIMENSION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE***

(STUDY ON TELKOM UNIVERSITY NON-LECTURER EMPLOYEES)

Farhan Danuputra¹, Fetty Poerwita Sary²

¹S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

²Dosen, Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹farhandanuputra@student.telkomuniversity.ac.id, ²poerwitasary@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Universitas Telkom Bandung yang sedang bergerak menuju ISO 9001:2015. Oleh karena itu, Universitas Telkom membentuk *knowledge management* didalam operasionalnya sebagai salah satu standar yang diwajibkan. Program yang diterapkan ialah melakukan kegiatan *knowledge sharing* antar karyawan untuk menunjang kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan serta *knowledge sharing* yang dilakukan, dan seberapa besar pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan di Universitas Telkom. Metode pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan 187 orang responden yaitu seluruh karyawan non dosen Universitas Telkom. Teknis analisa data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda menggunakan software IBM SPSS 25. Pada uji koefisien determinasi menunjukkan pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan sebesar 23,3%, sisanya 76,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci : *Knowledge Sharing, Knowledge Donating, Knowledge Collecting, Kinerja Karyawan*

Abstract

This research is organized in Telkom University, Bandung. Currently, Telkom University leads toward ISO 9001-2015. Therefore, Telkom University formalizes a knowledge management as its compulsory operational standard including Knowledge sharing among peers to improve the employee performance. The objective of this research is to discover the result of knowledge sharing and employee performance and to understand the impact of knowledge sharing in the interest of employee performance partially and simultaneously. This research conducts a questionnaire for sampling method, where 187 responses are collected. The respondents are restricted to administration staff within Telkom University. The analysis techniques used are descriptive analysis and multiple linear regression analysis by utilizing analytics software, IBM SPSS 25. The coefficient of determination indicates the knowledge sharing gives 23,3% of impact to employee performance, while the latter 76,7% is influenced by other variables that are not examined by this research.

Keyword : *Knowledge Sharing, Knowledge Donating, Knowledge Collecting, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Sebuah organisasi untuk memenuhi misinya pastilah tidak bergerak secara statis melainkan dinamis. Organisasi tersebut pasti akan melakukan perubahan dari waktu ke waktu demi mencapai misinya dengan program yang telah dibuatnya baik jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang. Kalangi (2015) menyatakan bahwa faktor yang sangat sentral dalam organisasi adalah sumber daya manusia, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Kualitas sumber daya manusia dalam organisasi merupakan penentu keberhasilan dari organisasi tersebut untuk menghadapi perubahan itu sendiri, Lolowang *et, al* (2016).

Sumber sebagai penggerak organisasi salah satunya ialah pengetahuan, pengetahuan dapat menjadikan sebuah organisasi menjadi organisasi yang kompetitif, Wijayanti dan Sundiman (2017). Dalam organisasi ada suatu ilmu yang berfokus pada pengelolaan pengetahuan yang dimiliki yang disebut *knowledge management*. *Knowledge sharing*

menjadi salah satu proses utama dalam *knowledge management*, Aristanto (2017) menegaskan bahwa *knowledge sharing* akan menjadi sebuah kegiatan yang mampu meningkatkan kapabilitas dari karyawan untuk menghasilkan inovasi baru dengan pemikiran mereka yang lebih efektif dan kreatif, karena pada dasarnya pengetahuan menjadi modal bagi para karyawan agar tetap bisa menunjang performa dari organisasi.

Universitas Telkom menerapkan program *knowledge sharing* dengan menggunakan *KS tools* berbasis aplikasi IT. Karyawan dapat berbagi pengetahuan dan informasi melalui *blog* personal karyawan atau tiap unit. Selain itu, karyawan Universitas Telkom juga melakukan kegiatan *knowledge sharing* dengan cara tradisional yaitu dengan cara *mentoring* dan *coaching*. Namun, *blog* karyawan tersebut belum bisa menjadi wadah yang efektif untuk berbagi pengetahuan antar karyawan. Peneliti melakukan penelitian kecil melalui *pilot study* yang disebarakan kepada 30 orang karyawan non dosen Universitas Telkom Bandung berdasarkan teori Van den Hooft & Ridder dalam Alhady *et, al* (2011) bahwa terdapat 2 dimensi dalam *knowledge sharing* yaitu 1) *knowledge donating* dan 2) *knowledge collecting* Berikut merupakan hasil dari *pilot study* yang dilakukan ke 30 orang karyawan non dosen Universitas Telkom :

Tabel 1 Hasil Pilot Study Knowledge Sharing

NO	Pernyataan	Jawabnn Responden				Total Skor	Skor Ideal	Persentase
		STS	TS	S	SS			
1	Saya sering berbagi pengalaman pribadi kepada rekan kerja saya.	2	8	12	8	86	120	71,67%
2	Saya sering berbagi pengetahuan berdasarkan keahlian kepada rekan kerja saya	0	1	21	8	97	120	80,83%
3	Saya dengan senang hati membagi pengetahuan dengan rekan kerja saya.	0	0	18	12	102	120	85%
4	Saya membagikan pengetahuan yang saya miliki menggunakan blog personal karyawan yang saya miliki	9	15	6	0	57	120	47,5%
5	Saya sering mendapatkan pengetahuan berdasarkan pengalaman pribadi rekan kerja	0	7	16	7	90	120	75%
6	Rekan kerja saya akan mengajarkan keterampilan yang 120mereka miliki ketika saya memintanya.	1	4	17	8	92	120	77,51%
7	Saya menerima pengetahuan yang dibagikan oleh rekan kerja saya melalui blog personal karyawan.yang teman saya miliki	9	16	5	0	56	120	46,67%
Rata - rata								69,17%

Sumber: Hasil olahan penulis, 2018

Hasil data menunjukkan persentase karyawan yang membagikan dan menerima pengetahuan melalui *blog* karyawan adalah sebesar 47,5% dan 46,67%. Hal tersebut mengakibatkan apabila ada karyawan yang baru bergabung,

mereka harus mempelajari kembali dari awal pekerjaan yang ditinggalkan oleh karyawan sebelumnya sehingga hal tersebut memperlambat proses operasional kerja. Ketertinggalan tersebut yang cukup mempengaruhi kinerja dari karyawan Universitas Telkom itu sendiri. Hasil data NKI periode 2016-2017 menunjukkan terdapat penurunan pada nilai NKI karyawan dalam kategori P2 (diatas target) dari 89,49% menjadi 88,96% dan nilai P3 (mencapai target) dari 4,28 menjadi 3,01%.

Dari pemaparan data diatas penulis menyimpulkan bahwa terdapat kendala dalam kegiatan *knowledge sharing* di Universitas Telkom. Salah satu kendalanya ialah kurangnya kemampuan karyawan Universitas Telkom untuk membagikan pengetahuan dan pengalamannya dalam bentuk tulisan. Karena berbeda dengan dosen yang telah terbiasa menulis pengetahuan dan pengalamannya untuk menerapkan Tri Dharma Perguruan Tinggi, dimana hal tersebut menuntut mereka untuk membuat suatu penelitian dan menyebar luaskan gagasannya untuk mencerahkan masyarakat. Sedangkan untuk karyawan itu sendiri tidak terbiasa untuk melakukan hal tersebut. Menurut hasil penelitian terdahulu dan data perusahaan yang telah dijabarkan oleh peneliti. Peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Dimensi *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Telkom Bandung”**

2. DASAR TEORI DAN METODELOGI PENELITIAN

2.1 Dasar teori

Menurut Tung (2018:4) definisi dari *knowledge management* ialah proses pengolahan asset intelektual demi tujuan organisasi, proses pengolahan asset intelektual disini ialah siklus kegiatan yang digunakan oleh organisasi untuk mengidentifikasi, menciptakan, membagikan, menstrukturkan, menggunakan, dan mengaudit pengetahuan sebagai asset intelektual organisasi. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan dalam *knowledge management* ini dijadikan fokus yang dibahas oleh Tung sebagai pengertian dari *knowledge management*.

knowledge management menurut Budihardjo (2017:23) adalah suatu aktivitas yang menghasilkan gagasan baru yang berdampak pada suatu inovasi melalui pengelolaan pengetahuan dalam hal pemerolehan, penggunaan, berbagi, penyimpanan, pencarian kembali serta pengembangan. Budihardjo menekankan bahwa pengetahuan sebagai *asset (KM asset)* yang berfungsi untuk meningkatkan kemampuan individu, kelompok, organisasi dalam mencapai sasarannya.

Menurut Tung (2018:99) *knowledge sharing* merupakan proses untuk membagikan, menyebarkan, dan saling bertukar informasi dan juga pengetahuan antar individu ke individu lain, individu ke komunitas, dan antar komunitas ke komunitas lainnya untuk implementasi yang lebih baik dan menciptakan pengetahuan baru. Hal ini dilakukan dengan interaksi sosial dan proses komunikasi antara yang memberi pengetahuan dan yang menerima pengetahuan. Menurut Liao *et. al.* dalam Tung (2018:98) berpendapat bahwa bagi organisasi atau institusi, *knowledge sharing* bermanfaat sebagai penghasil modal intelektual bersama sehingga penting bagi organisasi untuk mengimplementasikan proses pengetahuan di dalamnya.

Menurut Hoof dan Ridder dalam Alhady *et. al.* (2011) faktor pembentuk *knowledge sharing* terbagi menjadi 2 faktor, yaitu : *Knowledge Donating (X1)* yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mengkomunikasikan modal intelektual pengetahuan seseorang kepada individu lainnya dan *knowledge collecting (X2)* yaitu sebuah aktivitas individu untuk mengumpulkan modal intelektual yang dimiliki oleh individu lain.

Menurut Fahmi (2016:176) kinerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh suatu organisasi selama satu periode waktu, baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented*. Menurut Sinambela (2012:5) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan kekonsistenan terhadap nilai-nilai organisasi dan memahami tentang isu-isu yang berhubungan dengan tanggung jawabnya Abdullah (2014:165) menyebutkan bahwa terdapat 6 model untuk melakukan pengukuran kinerja, ke enam model tersebut adalah *Balanced Scorecard Model*, *Human Resources Scorecard*, *Integrated Performance Measurement System*, *Model Performance Prism*, dan *Model Supply Chain management*. Menurut Edison *et. al* (2017:203) terdapat beberapa pilar yang menjadi pondasi utama untuk membangun kinerja karyawan ialah : Target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas.

2.2 Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan jenis penelitian yaitu penelitian kausal. Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah *knowledge sharing*. *Knowledge sharing* diukur menggunakan dimensi *knowledge donating (X1)* dan *knowledge collecting (X2)* oleh Alhady *et. al* (2011). Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan diukur menggunakan teori dari Edison *et.al* (2017) sebagai instrumen penelitian. Pengukuran variabel-variabel dalam penelitian mengenai *knowledge sharing* memiliki 8 item dan 11 item untuk variabel Kinerja karyawan.

Pengumpulan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sample random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak dari populasi, tanpa memperhatikan tingkatan yang terdapat pada populasi tersebut.

Hasil metode slovin didapatkan hasil sampel sebanyak 187 orang karyawan. Skala yang digunakan dalam kuesioner menggunakan skala likert dimana terdapat 5 pilihan jawaban yang terdiri dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dan uji asumsi klasik (Uji normalitas, Multikolonieritas, Heterokedastitas, Autokorelasi). Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari *knowledge sharing* yang terdiri dari *knowledge donating* dan *knowledge collecting*.

3. Pembahasan

3.1 Uji Analisis Deskriptif dan Aspek Demografi

Berdasarkan jenis kelamin hasil dari data yang diperoleh dan diolah, didapatkan hasil bahwa dari 187 sampel karyawan non dosen Universitas TelkomBandung, jumlah karyawan berjenis kelamin laki-laki mendominasi sebanyak 97 orang sedangkan yang berjenis kelamin wanita berjumlah 90 orang. Berdasarkan usia, dari hasil data yang diolah didapatkan hasil bahwa dari 187 responden karyawan non dosen Universitas Telkom Bandung, usia karyawan non dosen Universitas Telkom didominasi oleh usia 25-30 tahun sebanyak 65 orang. Sedangkan karyawan yang berusia < 25 tahun sebanyak 23 orang, karyawan yang berusia 31-35 tahun sebanyak 36 orang, karyawan yang berusia 36-40 tahun sebanyak 22 orang, dan karyawan yang berusia > 40 tahun sebanyak 41 orang.

Berdasarkan pendidikan terakhir, hasil dari data yang telah diperoleh dan diolah, didapatkan hasil bahwa dari 187 orang karyawan non dosen Universitas Telkom, tingkat pendidikan terakhir didominasi oleh karyawan yang memiliki tingkat pendidikan terakhir sarjana atau S1 sebanyak 121 orang, kemudian disusul oleh karyawan yang tingkat pendidikan terakhirnya adalah D1-D3 sebanyak 42, dan karyawan yang tingkat pendidikan terakhirnya adalah S2 berjumlah 24 orang.

Berdasarkan lama bekerja, hasil data yang telah diperoleh dan diolah, didapatkan hasil bahwa dari 187 orang karyawan non dosen Universitas Telkom Bandung yang telah bekerja lebih dari 5 tahun berjumlah 92 orang, sedangkan yang bekerja dalam kurun waktu 1-5 tahun berjumlah 75 orang karyawan, dan yang lama bekerjanya kurang dari 1 tahun berjumlah 20 orang.

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Uji pertama yang dilakukan adalah uji normalitas, uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data terdistribusi normal atau tidak.

Tabel 2 Kolmogrov-Smirnov Test

Test Statistic	0.051
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal karena nilai signifikansi dari data terdistribusi secara normal yaitu 0,200 yang lebih besar dari 0,05.

3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel-variabel bebas dalam model regresi Berdasarkan hasil pada Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas memiliki nilai tolerance 0,868 > 0,10 dengan nilai VIF 1,153 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil yang telah ditunjukkan yaitu tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas

3.2.3 Uji Heterokedastitas

Uji selanjutnya yaitu uji heterokedastitas. Uji heterokedastitas dilakukan dengan menggunakan uji glesjer. Penelitian tidak terjadi masalah heterokedastitas apabila nilai signifikansi antar variabel dengan absolut residual lebih dari 0,05. Berdasarkan pemaparan pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *knowledge donating* adalah sebesar 0,516 dan variabel *knowledge collecting* adalah sebesar 0,515. Dari data tersebut yang memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat menyatakan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastitas pada model regresi

3.2.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW test). Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi. Angka D-W yang didapatkan pada penelitian ini ialah 1,334 yang artinya model regresi pada penelitian ini dapat dikatakan baik karena tidak terjadi autokorelasi karena menurut Indrawati (2015:191) apabila nilai D-W berada diantara -2 dan +2 maka pada penelitian tersebut tidak terjadi autokorelasi.

3.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat. Model regresi pada penelitian ini ialah sebagai berikut :

$$Y (\text{Kinerja Karyawan}) = 1,968 + (0,274) (\text{Knowledge donating}) + (0,260) (\text{Knowledge collecting})$$

Dari hasil uji regresi berganda dapat disimpulkan bahwa *knowledge donating* berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan *knowledge collecting*. Meskipun begitu *knowledge donating* dan *knowledge collecting* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan

3.4 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi sering dinotasikan sebagai R^2 menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Menurut Wardhana *et, al* (2015:175) Besarnya nilai R square terletak pada angka 0 sampai dengan 1. Nilai koefisien determinasi didapatkan dari hasil mengkuadratkan koefisien korelasi lalu dikalikan dengan 100%.

Berdasarkan data yang telah diolah maka didapatkan nilai R^2 adalah 0,233, maka nilai koefisien determinasi yang didapatkan adalah $(0,483)^2 \times 100\% = 0,233 \times 100\% = 23,3\%$. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas *knowledge donating* dan *knowledge collecting* dalam menjelaskan variabel bebas dari variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 23,3%, sisanya 76,7% yang artinya bahwa variabel terikat dijelaskan oleh faktor lain selain *knowledge donating* dan *knowledge collecting*.

3.5 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Tabel 3 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.968	0.255		7.708	0.000
	<i>Knowledge</i>	0.274	0.069	0.277	3.992	0.000
	<i>Knowledge</i>	0.260	0.059	0.307	4.436	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil tabel didapatkan hasil seluruh t hitung dimensi *knowledge sharing* lebih besar dari t tabel 1,972. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *knowledge donating* dan *knowledge collecting* memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3.6 Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan keseluruhan variabel bebas yang memiliki pengaruh secara bersamaan dengan variabel terikat.. Berikut adaah hipotesis simultan dari penelitian ini :

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.048	2	8.024	27.948	.000 ^b
	Residual	52.826	184	0.287		
	Total	68.873	186			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), *Knowledge collecting*, *Knowledge donating*

Berdasarkan Tabel 4.17 diperoleh F_{hitung} untuk *knowledge donating* dan *knowledge collecting* masing-masing adalah 27,948 sedangkan F_{tabel} yang diperoleh dari $F_{tabel} = (df1 : df2) = (\text{Jumlah variabel}-1 : n-k-1) = (3-1:187-2-1) = (2:184)$ dari tabel distribusi F diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,05. Nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 27,948 > 3,04 F_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap variabel Y.

4. Kesimpulan

Penelitian ini diadakan untuk mengetahui *knowledge sharing* yang diterapkan, kondisi kinerja karyawan dan juga mengetahui pengaruh dari *knowledge donating* dan *knowledge collecting* terhadap kinerja karyawan non dosen Universitas Telkom Bandung. Penulis telah melakukan pengolahan data, pengujian hipotesis dan analisa data dari penyebaran kuesioner kepada 187 responden karyawan non dosen Universitas Telkom Bandung. Berdasarkan data

yang telah diolah didapatkan hasil bahwa *Knowledge sharing* pada karyawan non dosen Universitas Telkom berada pada kategori yang baik karena memiliki persentase sebesar 81%. Dimensi *knowledge donating* (X1) dan *knowledge collecting* (X2). *Knowledge donating* (X1) memiliki persentase sebesar 80,47% yang berada dalam kategori baik dan untuk *knowledge collecting* memiliki persentase sebesar 81,50% yang berada dalam kategori baik.

Sedangkan berdasarkan hasil pengujian terhadap tanggapan responden kinerja karyawan non dosen Universitas Telkom berada pada kategori yang sangat baik dengan persentase sebesar 85,76%. Berdasarkan hasil pengujian pengaruh *knowledge sharing* secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah terdapat pengaruh signifikan positif antara *knowledge donating* (X1) dan *knowledge collecting* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Universitas Telkom dan berdasarkan hasil uji simultan *knowledge donating* dan *knowledge collecting* memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- [1] Kalangi, R. (2015). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KINERJA APARAT SIPIL NEGARA DI KABUPATEN KEPULAUAN SANGIHE PROVINSI SULAWESI UTARA . *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, (2)1.
- [2] Lolowang, M. G., Adolfini, & Lumintang, G. (2016). PENGARUH PELATHIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BERLIAN KHARISMA PASIFIK MANADO. *Jurnal EMBA*, (4)2, 178.
- [3] Wijayanti, D. P., & Sundiman, D. (2017). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur). *DeReMa Jurnal Manajemen*, (12)1, 71-72.
- [4] Aristanto, D. B. (2017). PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY DAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN SULAWESI BAGIAN UTARA). *Jurnal EMBA*, (5)2, 1540.
- [5] Alhady, S. A. dkk (2011). Knowledge Sharing Behavior and Individual Factors : A Relationship study in the i-Class Enviroment. *IPEDR Vol.6*, 137.
- [6] Tung, K. Y. (2018). *Memahami Knowledge Management*. Jakarta: Indeks.
- [7] Budihardjo, A. (2017). *KNOWLEDGE MANAGEMENT EFEKTIF BERINOVASI MERAH SUKSES*. Jakarta: Prasetya Mulya Publishing.
- [8] Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA, cv.
- [9] Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Awaja Pressindo..
- [10] Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [11] Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: ALFABETA, cv.
- [12] Indrawati. (2015). *Metode Penelitian manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [13] Wardhana, A., Kartawinata, B. R., & Syahputra. (2015). *Metode Riset Bisnis*. Bandung: PT. Karya Manunggal Lithomas.