



PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PDAM KOTA PALOPO

¹Riskawati, ²Made Diah Ratna Dewi, ³Ni Luh Saras Santi, ⁴Raba Natahaniel, ⁵Budiarti Putri Uleng

¹⁻⁵Universitas Andi Djemma

Email: ¹riskawatipsr032@gmail.com, ²maderatna671@gmail.com, ³rassarassanti@gmail.com, ⁴rabanathaniel24@gmail.com, ⁵budiarti@unanda.ac.id

ABSTRAK : Penelitian ini memiliki tujuan untuk (1) mengetahui pengaruh *knowledge sharing* dan *employee engagement*, (2) pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan dan (3) pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PDAM Kota Palopo. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di perusahaan PDAM kota palopo, dengan sampel 30 menurut pernyataan Roscoe. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian diketahui bahwa (1) *knowledge sharing* dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PDAM Kota Palopo, artinya, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. (2) *Knowledge sharing* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Palopo, artinya, hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t dengan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. (3) *Employee engagement* secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PDAM Kota Palopo, artinya, hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t dengan nilai probabilitas sebesar $0,032 < 0,05$.

Kata Kunci: *knowledge sharing, employee engagement, kinerja karyawan*

ABSTRACT : This research aims to determine (1) the influence of *knowledge sharing* and *employee engagement*, (2) the influence of *knowledge sharing* on employee performance, (3) and the influence of *employee engagement* on employee performance at PDAM Kota Palopo. The population in this study is all employees at PDAM Kota Palopo, with a sample size of 30 according to Roscoe's statement. The data analysis techniques used are descriptive analysis, validity and reliability tests, and multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that (1) *knowledge sharing* and *employee engagement* simultaneously have a significant effect on the performance of PDAM Kota Palopo employees, meaning that the first hypothesis in this study is accepted. This is proven through the F-test results with a significance value of $0.000 < 0.05$. (2) *Knowledge sharing* partially has a significant effect on the performance of PDAM Kota Palopo employees, meaning that the second hypothesis in this study is accepted. This was proven through the t-test results with a probability value of $0.000 < 0.05$. (3) *Employee engagement* also partially significantly influences the performance of PDAM Kota Palopo employees, meaning that the third hypothesis in this study is accepted. This was proven through the t-test results with a probability value of $0.032 < 0.05$.

Keywords: *Knowledge Sharing, Employee Engagement, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi informasi yang pesat, perusahaan dituntut untuk beradaptasi dan berinovasi agar tetap kompetitif. Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan suasana yang mendukung kolaborasi dan keterlibatan karyawan, salah satunya melalui praktik *knowledge sharing* dan *employee engagement*.

Knowledge sharing atau berbagi pengetahuan merupakan proses di mana individu dalam organisasi saling bertukar informasi, pengalaman, dan keterampilan. Praktik ini tidak hanya meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga memperkuat sinergi tim dan meningkatkan inovasi. Di sisi lain, *employee engagement* merujuk pada tingkat keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Karyawan yang terlibat cenderung lebih produktif, loyal, dan berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Employee engagement atau keterlibatan karyawan menggambarkan sejauh mana seorang karyawan memiliki komitmen, motivasi, dan keterikatan emosional terhadap perusahaan. Tingkat *engagement* yang tinggi akan meningkatkan produktivitas, loyalitas, serta kualitas layanan PDAM kepada masyarakat. Faktor-faktor utama yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu Kepuasan Kerja dimana Lingkungan kerja yang kondusif dan penghargaan terhadap kinerja karyawan akan meningkatkan keterlibatan mereka. Kepemimpinan yang Mendukung dimana Pemimpin yang komunikatif dan memberikan apresiasi kepada karyawan akan meningkatkan motivasi kerja. Kesempatan Pengembangan Karier yaitu Peluang untuk berkembang dalam karier dapat meningkatkan loyalitas dan keterlibatan karyawan terhadap perusahaan.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Untuk mencapai target yang ditetapkan organisasi, karyawan harus mengutamakan kepentingan dan kepuasan dengan memberikan layanan terbaik, disiplin, bekerja dengan baik dan inovatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik (Klein & Bhagat, 2016). Kinerja perusahaan dan kinerja karyawan merupakan dua aspek yang saling terkait namun memiliki focus yang berbeda dalam konteks lingkungan kerja. Kinerja organisasi mencakup evaluasi keseluruhan efektivitas dan efisiensi suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan visinya. Ini melibatkan aspek-aspek seperti pertumbuhan pendapatan, kepuasan pelanggan, dan manajemen sumber daya. Di sisi lain, kinerja karyawan lebih terfokus pada kontribusi individu terhadap tujuan organisasi. Ini mencakup penilaian atas keterampilan, produktivitas, dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya (Lutfiyah et al., 2020). Secara umum, kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana suatu individu dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam inti, keduanya saling terkait karena kinerja karyawan yang tinggi dapat berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Pengelolaan dan pengembangan karyawan yang efektif dapat meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

TINJAUAN TEORI

A. *Knowledge Sharing*

Menurut Gurteen (2016), *knowledge sharing* adalah sebuah konsep yang mencirikan keadaan hubungan interpersonal dalam wujud proses komunikasi dengan tujuan meningkatkan dan mengembangkan setiap anggota. Ketika seseorang berbagi ide inovatif mereka selama latihan, semua orang memperhatikan dengan seksama, setuju dengan apa yang mereka katakan, dan kemudian menyimpannya sebagai tujuan pembelajaran. Kegiatan ini memungkinkan setiap anggota untuk saling memberi dan menerima informasi. Sarja (2014) menyatakan faktor yang memberi pengaruh *knowledge sharing* yaitu:

1. Faktor organisasi, yaitu faktor yang bermula dari sumber luar. Hal tersebut bisa ditimbulkan oleh lingkungan sekitar atau orang lain yang mendorong sikap berbagi pengetahuan. Sistem manajemen, budaya perusahaan serta program insentif semuanya dianggap sebagai variabel eksternal.
2. Faktor individu, kepedulian yang mendorong individu adalah sumber dari faktor individu. Hal ini menyiratkan bahwa hal tersebut berasal dari dalam diri. Keyakinan, persepsi, harapan, sikap, dan perasaan adalah beberapa contoh pengaruh internal.
3. Faktor teknis, faktor teknis dari teknologi manajemen pengetahuan terdiri dari hardware dan software yang dipakai untuk berbagi.

Indikator *knowledge sharing* menurut hogel at al dalam Wizka et al., (2023) yaitu:

- a. Pengetahuan baru pekerjaan
- b. Informasi baru pekerjaan
- c. Perhatian terhadap pekerja
- d. Pengalaman baru pekerjaan

B. *Employee Engagement*

Menurut Dessler (2017), adalah keadaan di mana seorang individu terhubung secara emosional dan mental dengan pekerjaannya, baik secara fisik maupun psikis, sehingga ia merasa terdorong untuk memberikan lebih dan memberikan segalanya demi mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Muhdini (2020), menyatakan dimensi *employee engagement*, diantaranya:

1. *Psychological meaningfulness* yaitu persepsi bahwa upaya pekerja dihargai oleh organisasi dalam bentuk kompensasi, dukungan emosional, dan stimulasi kognitif.
2. *Safety*, yaitu kondisi dimana seorang pekerja merasa aman dan nyaman dalam menjalankan tugasnya, yang mengarah pada kepuasan kerja. Kondisi emosional karyawan terhadap pekerjaannya dipengaruhi oleh berbagai faktor.
3. *Availability*, adalah tingkat energi seorang pekerja yang masih dapat mengatur seberapa banyak energi fisik dan emosional yang ia lepaskan untuk menghindari perasaan terlalu banyak bekerja.

Muhdini (2020), menjelaskan bahwa indikator *employee engagement* yaitu:

- a. *Vigor* (Kekuatan) merupakan kualitas yang didefinisikan dengan tingkat kepercayaan diri dan energi yang tinggi di tempat kerja, dorongan untuk berusaha keras pada pekerjaan,

- pantang menyerah, serta kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi keadaan apapun.
- b. *Dedication* (Dedikasi) yaitu loyalitas seorang karyawan guna pencapaian tujuan perusahaan. Seseorang yang berdedikasi tinggi merasa senang dan bangga dengan pekerjaannya, dan mereka menganggapnya sebagai sesuatu yang berharga.
 - c. *Absorption* (Penghayatan) adalah elemen yang berkaitan dengan tetap konsentrasi dan sungguh-sungguh ketika bekerja dan menghayati pekerjaan sampai waktu tidak terasa berlalu.

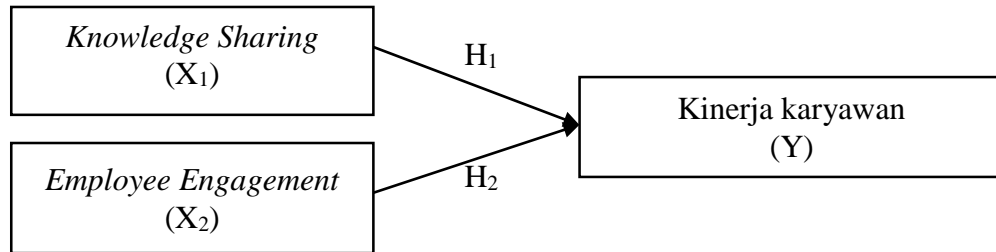
C. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2018) indikator untuk mengetahui kinerja karyawan terdiri dari beberapa poin penting, yaitu:

1. Kualitas yaitu seberapa baik seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.
2. Kuantitas Kerja merupakan rentang seberapa lama karyawan dapat beraktifitas untuk menjalankan pekerjaan dengan optimal.
3. Kerja sama dipahami sebagai kesiapan seorang karyawan dalam melibatkan diri dengan lingkungan perusahaan atau organisasi baik antar karyawan atau pegawai lain secara horizontal maupun vertikal.
4. Tanggung jawab merupakan pemahaman seorang karyawan terhadap kewajiban untuk mengerjakan hingga selesai tugas yang telah disampikan oleh atasan perusahaan dan menjadi tanggung jawab karyawan tersebut.
5. Inisiatif merupakan bentuk kesadaran yang ada dalam diri seorang karyawan untuk memulai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, mulai dari mengatasi masalah hingga menyelesaikan masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu arahan dari pemimpin atau atasan.

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing sharing* dan *empoleeye engagement* terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing sharing* terhadap kinerja karyawan, untuk mengatahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PDAM kota Palopo. Sumber daya manusia merupakan suatu unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi, baik itu pada instansi pemerintah, dunia usaha, maupun perusahaan sosial. Pengaruh *Knowledge sharing Sharing* dan *Employee Engagement* terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan Pada Pt. Indo Suhar Jaya (Studi Kasus Narma Toserba Narogog Bogor). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *knowledge sharing* dan *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT Indo Suhar Jaya (Susatio, 2024).

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber: Data diolah, 2025

Variabel *knowledge sharing* dan *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, di mana *knowledge sharing* dan *employee engagement* terbukti memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Palopo. Kedua penelitian ini sama-sama menekankan pentingnya proses berbagi pengetahuan sebagai landasan untuk meningkatkan efisiensi kerja, serta peran keterlibatan emosional dan kognitif karyawan terhadap keberhasilan organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa temuan dalam penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa lingkungan kerja yang komunikatif dan melibatkan karyawan secara aktif mampu meningkatkan hasil kerja individu dan tim. Hasil ini mendukung temuan dalam penelitian di PDAM Kota Palopo, di mana semangat keterlibatan karyawan (*engagement*) dan budaya berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) menjadi faktor penting dalam menciptakan kinerja yang optimal. Meskipun dilakukan di sektor industri yang berbeda, kedua penelitian menekankan bahwa keterlibatan karyawan serta pertukaran pengetahuan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan terarah pada peningkatan kualitas pelayanan.

H₁: *Knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif (hubungan). Penelitian ini menguji hipotesis yang menjelaskan pengaruh *Knowledge sharing* dan *Employee engagement*. Lokasi penelitian ini dilakukan di PDAM Kota Palopo. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah *Knowledge sharing*, *Employee engagement*, kinerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *Knowledge sharing* (X1), dan *Employee engagement* (X2). Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y). Penelitian ini memiliki 2 variabel yaitu, variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Employee Engagement* variabel bebas (independen) terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (dependen).

Data yang digunakan pada penelitian adalah jumlah karyawan dan data langsung yang yang di dapat dari karyawan dengan penyebaran kuesioner dalam bentuk bobot angka 1-5. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah gambaran umum perusahaan, hasil wawancara dan letak geografis perusahaan. Sumber primer dalam penelitian ini adalah responden yaitu karyawan perusahaan PDAM kota Palopo. Data tersebut diperoleh dari hasil wawancara dan jawaban responden terhadap pemberian kuesioner. Sumber sekunder dalam penelitian ini adalah berupa data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah perusahaan yang penulis teliti, buku, serta jurnal – jurnal terkait dengan penelitian ini.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan menurut Roscoe (dalam Sugiyono 2019) yang menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam sebuah penelitian adalah sebanyak 30 sampai 500 sampel. Mengacu pada pendapat tersebut, maka penulis mengambil sampel sebanyak 30 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan kuesioner.

Regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan kerangka konsep dan hipotesis penelitian, dapat dilakukan analisis menggunakan rumus komputer SPSS. Uji variabel dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 5\%$. Adapun model regresi linear berganda yang dapat digunakan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- α = Konstanta
- β = Koefisien Regresi
- X1 = *Knowledge sharing*
- X2 = *Employee Engagement*
- e = Standar Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

PDAM merupakan badan usaha milik daerah yang bertanggung jawab atas penyediaan air bersih bagi masyarakat di suatu wilayah. PDAM berperan penting dalam memastikan ketersediaan air bersih yang layak dan terjangkau untuk kebutuhan sehari-hari masyarakat. Penyediaan air bersih di kabupaten Luwu khususnya Kota Palopo. Jumlah karyawan di PDAM Kota Palopo yang dijadikan sampel sebanyak 30 orang. Jika dilihat dari jenis kelamin, jenis kelamin wanita mendominasi dalam penelitian ini dengan persentase sebesar 53,33 persen. Jika dilihat dari usia, yang memiliki usia 26 tahun mendominasi dengan presentase sebesar 86,67 persen. Jika dilihat dari tingkat pendidikan yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/K yang mendominasi dengan persentase sebesar 70 persen. Jika dilihat dari lama bekerja yang bekerja selama 1-5 Tahun yang mendominasi dengan persentase sebesar 90 persen.

Tabel 1. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	762.642	2	381.321	89.742	.000 ^b
	Residual	114.725	27	4.249		
	Total	877.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), *Employee Engagement*, *Knowledge Sharing*

Sumber: Data diolah 2025

Dari hasil diperoleh sebesar 89.742 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian variabel *knowledge sharing* (XI) variabel *employee engagement* (X2) terhadap ke (Y) perusahaan PDAM kota Palopo

Tabel 2. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.813	3.212		.876	.389
	<i>Knowledge Sharing</i>	1.166	.217	.680	5.378	.000
	<i>Employee Engagement</i>	.404	.179	.286	2.265	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2025

Hasil oleh data diperoleh nilai hitung variabel *knowledge sharing* dan *employee* (XI) sebesar 5.378 lebih besar dari hitung t tabel 1,697 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti *knowledge sharing* (XI) pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PDAM Kota Palopo.

Hasil olah data di atas diperoleh nilai t hitung variabel *employee engagement* (X2) sebesar 2.265 lebih besar dari pada tabel t tabel 1,697 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,32$ hal ini berarti lingkungan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PDAM Kota Palopo.

1. *Knowledge sharing* dan *Employee engagement* terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing* dan *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap **kinerja karyawan PDAM Kota Palopo**, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini sejalan dan mendukung hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nanda, dkk. dengan judul "*Pengaruh Knowledge Sharing Management, Employee Engagement, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*" pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember menyimpulkan bahwa ketiga variabel independen tersebut termasuk *knowledge sharing* dan *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh secara signifikan terhadap **kinerja karyawan PDAM Kota Palopo**, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nanda, dkk. dengan judul "*Pengaruh Knowledge Sharing Management, Employee Engagement, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*" pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember menyimpulkan bahwa ketiga variabel independen tersebut termasuk *knowledge sharing* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap **kinerja karyawan PDAM Kota Palopo**, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini sejalan dan mendukung hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nanda, dkk. dengan judul "*Pengaruh Knowledge Sharing Management, Employee Engagement, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*" pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember menyimpulkan bahwa ketiga variabel *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka keimpulan yang berkaitan dengan pengaruh *knowledge sharing* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PDAM kota Palopo, pada penelitian ini secara parsial yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan PDAM kota Palopo serta terdapat pengaruh signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PDAM kota Palopo. saran yang disampaikan peneliti kepada pihak manajemen PDAM Kota Palopo adalah Diharapkan PDAM Kota Palopo dapat terus meningkatkan praktik *knowledge sharing* di lingkungan kerja melalui pelatihan, diskusi rutin, dan platform internal berbagi informasi, karena kegiatan ini terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepada pihak manajemen lebih memperhatikan faktor-faktor yang meningkatkan *employee engagement*

seperti pemberian penghargaan, lingkungan kerja yang nyaman, dan komunikasi terbuka, agar keterlibatan emosional dan profesional karyawan tetap terjaga dan mendukung pencapaian kinerja optimal. Serta peneliti selanjutnya, agar memperluas ruang lingkup penelitian dengan melibatkan variabel lain seperti kepemimpinan atau budaya organisasi, serta menggunakan jumlah sampel yang lebih besar agar hasil yang diperoleh dapat lebih representatif dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Garry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Gurteen, D. (2016). *Creating A Knowledge Sharing Culture*. Journal Guerteen. New York.
- Klein, A., & Bhagat, P. (2016). *Comparative Study Of Technological Innovativeness Between Individuals In The USA and India*. Review of International Business and Strategy, 26(1), 100–117. <https://doi.org/10.1108/RIBS-09-2013-0094>
- Lutfiyah, L., Oetomo, H. W., & Suhermin, S. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Person Job Fit dan Kinerja Karyawan pada PT. Andromedia*. Jurnal Ilmu Manajemen, 8(3), 684–699. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p684-699>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Muhdini, A. (2020). *Dimensi Employee Engagement dalam Konteks Organisasi X*. Jurnal Psikologi Terapan, 10(2), 123-135.
- Sarja, N L A K Y., (2014), *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Knowledge Sharing Pada Perguruan Tinggi*. Eksplora Informatika, 3(2), 181-192.
- Susatio, S. P. (2024). *Pengaruh Knowledge Sharing Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Indo Suhar Jaya (Studi Kasus Narma Toserba Narogog Bogor)* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Wizka, Mayroza., Kelik Purwanto., dan Titania Putri Utami., (2023), *Pengaruh Knowledge Sharing, Standar Sop Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Koto Baru*. Indonesia Journal of Thousand Literacies. Vol. 1, No. 5, pp. 481-600.