

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *INFORMATION TECHNOLOGY RELATEDNESS* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PANGKALAN SARANA OPERASI BEA DAN CUKAI TIPE B SORONG

Nengsy Wasolo¹, Wisang Candra Bintari², Ramli Lewenusssa³, Muhammad Ali⁴, Rais Dera Pua Rawi⁵

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sorong, Sorong, Papua Barat Daya, Indonesia

Email: nengsywasolo04@gmail.com

Reviewed: Juni 2025 Published: Juli 2025

Abstract. *This study aims to determine (1) the effect of knowledge sharing on employee performance at the Pangkalan Sarana Operasi Bea Dan Cukai Tipe B Sorong. (2) the influence of information technology relatedness on employee performance at the Pangkalan Sarana Operasi Bea Dan Cukai Tipe B Sorong. (3) the influence of knowledge sharing and information technology relatedness on employee performance at the Pangkalan Sarana Operasi Bea Dan Cukai Tipe B Sorong. This study uses descriptive and correlation methods using a quantitative approach. The population in this study were employees at the Pangkalan Sarana Operasi Bea Dan Cukai Tipe B Sorong. The sampling technique used Saturated Sampling with a sample size of 40 people. The data collection technique uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis technique used multiple regression. The results showed that: Knowledge Sharing has a positive effect on employee performance at the Pangkalan Sarana Operasi Bea Dan Cukai Tipe B Sorong. This is evidenced by the tcount of $5.327 > 2.02619$ with a significant value of $0.000 <$ from the significance level of 0.05 and the regression coefficient having a positive value of 0.381. Information Technology Relatedness has a positive effect on employee performance at the Pangkalan Sarana Operasi Bea Dan Cukai Tipe B Sorong. This is evidenced by the tcount of $5.327 > 2.02619$ with a significant value of $0.000 <$ from the significance level of 0.05. and the regression coefficient has a positive value of 0.192. Knowledge sharing and information technology relatedness have a positive effect simultaneously on employee performance at the Pangkalan Sarana Operasi Bea Dan Cukai Tipe B Sorong. This is evidenced by the value of Fcount of $12.949 > F_{table}$ of 3.25 with a significance of $0.000 <$ from the significance level of 0.05 and the regression coefficient having a positive value of 0.412.*

Keyword: *Knowledge Sharing, Information Technology Relatedness, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kantor Pangkalan Sarana Operasi Bea dan Cukai Tipe B Sorong merupakan salah satu organisasi pemerintahan unit pelaksana teknis di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Bea dan Cukai. Secara umum, tugas dan tanggung jawab Kantor Pangkalan Sarana Operasi Bea dan Cukai Tipe B sorong yaitu pengawasan dan penindakan dibidang kepabeanan dan cukai di laut. Kantor Pangkalan Sarana Operasi Bea dan Cukai Tipe B Sorong membutuhkn sumber daya manusia yang berkualitas tinggi yang memiliki peran penting dalam operasi kantor dan Kantor Pangkalan Sarana Operasi Bea dan Cukai Tipe B Sorong dituntut untuk lebih memperhatikan aspek sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat tercipta pegawai yang professional, tangguh, cekatan, cerdas dan terpandang ke depan. Pegawai Kantor Pangkalan Sarana Operasi Bea dan Cukai Tipe B Sorong dalam kesehariannya bekerja melakukan *knowledge sharing* sesama pegawai, baik pegawai satu bidang kerja maupun dengan bidang lainnya. Begitupun dengan *Information Technology Relatedness* yang sering dilakukan oleh pegawai di instansi ini dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai prosedur kerja.

Knowledge sharing adalah salah satu proses utama di dalam *knowledge management* yang ditujukan untuk memaksimalkan pemanfaatan pengetahuan melalui pendistribusian pengetahuan kepada anggota yang membutuhkan (Andra, R. S., & Utami, 2018). *Knowlegde sharing* menciptakan kesempatan yang luas untuk belajar kepada seluruh anggota organisasi sehingga dapat meningkatkan kompetensi individu secara mandiri. *Knowledge sharing* memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi individu dalam organisasi, karena melalui *knowledge sharing*, pengetahuan yang bersifat *tacit* maupun *explicit* dapat disebarkan, diimplementasikan, dan dikembangkan oleh individu (Saputro & Mayowan, 2018). *Knowledge sharing* yang diterapkan pada suatu organisasi akan berdampak terhadap kinerja karyawan dalam organisasi tersebut (Erwina, E., & Mira, 2019). Penerapan *knowledge sharing* diharapkan dapat memenuhi kebutuhan informasi dan pengetahuan karyawan agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik (Mardlillah & Rahardjo, 2017).

Information technology relatedness telah membawa perubahan yang sangat mendasar bagi organisasi baik swasta maupun organisasi publik (Lestari, 2007). Oleh karena itu, *information technology relatedness* menjadi suatu hal yang sangat penting dalam menentukan daya saing dan kemampuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan di masa mendatang. Perusahaan memiliki peluang untuk mengoperasikan unit bisnis dengan memanfaatkan sinergi teknologi informasi lintas unit sebagai sumber daya dan sistem manajemen teknologi informasi yang terkait (Tanriverdi, H. and Venkatraman, 2005). Penerapan teknologi informasi akan berguna dengan baik jika penerapannya sesuai dengan tujuan, visi dan misi perusahaan dengan menerapkan strategi unit bisnis dan strategi sistem informasi yang tepat sasaran (Dewi, 2013).

Studi empiris dalam penelitian ini selain dari lokasi dan objek penelitiannya yang berbeda

adalah terletak pada variabelnya dimana penelitian yang dilakukan oleh (Orlando, 2018) menggunakan dua variable (X_1) yaitu *Knowledge Sharing* dan variabel (X_2) yaitu Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai variable (Y), dan pada penelitian kedua yang dilakukan oleh (Annur, 2013) yang hanya berfokus pada variabel (X) yaitu *Information Technology Relatedness* terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel (Y). sedangkan penelitian ini akan menggunakan dua variable yaitu *Knowledge Sharing* sebagai variable (X_1) dan *Information Technology Relatedness* sebagai variabel (X_2) terhadap Kinerja Pegawai sebagai (Y) yang kemudian dalam penelitian ini akan menjelaskan tentang dampak dari hubungan sebab akibat tersebut.

TINJAUAN PUSATAKA

Knowledge Sharing

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan *Knowledge Sharing*, perlu dijelaskan mengenai arti dari *Knowledge Management*. Karena *Knowledge sharing* merupakan turunan dari *Knowledge Management*. Dalam bukunya yang berjudul *Knowledge Management* menjelaskan bahwa perbedaan mendasar antara aset fisik dan aset *knowledge* yaitu terletak pada proses peningkatan nilainya. Aset fisik nilainya akan berkurang jika dipergunakan dan cenderung bertambah atau memiliki nilai tetap jika tidak dipergunakan, sedangkan aset *knowledge* akan bertambah nilainya jika dibagikan dan akan berkurang jika tidak dipergunakan atau dibagikan (Tobing, 2007).

Knowledge sharing adalah aplikasi dari *knowledge management* yang harus diupayakan agar menjadi *knowledge culture* di suatu organisasi. *Knowledge sharing* yang terpolakan akan menjadikan *knowledge* sebagai asset di suatu organisasi, baik di lembaga penelitian maupun diperusahaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan *knowledge sharing* yang didasarkan pada kepercayaan yang dapat berupa *knowledge sharing and trust, culture of teamwork and collaboration* yang dapat menyusun *road maps* dan tujuan *knowledge management* (Aulia, S. A., & Syarifuddin, 2017).

(Lumbantobing, 2011) Mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metoda dan media yang variatif. Di mana proses ini bertujuan untuk mengoptimalkan penggunaan atau eksploitasi *knowledge eksisting* dan untuk mendorong penciptaan pengetahuan baru sebagai hasil pembelajaran dan kombinasi dari berbagai pengetahuan yang berbeda.

Menurut Lin et al dalam (Ekawati Marlina, 2010) mengatakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi *knowledge sharing* pada organisasi adalah budaya perusahaan, motivasi karyawan, kompensasi, kepemimpinan, teknologi informasi.

Information Technology Relatedness

Menurut (Tanriverdi, 2006) *information technology relatedness* di definisikan sebagai penggunaan infrastruktur teknologi informasi dan proses manajemen teknologi informasi antar unit-unit bisnis secara bersama-sama yang terdiri dari 4 aspek yang saling melengkapi satu sama lain yaitu: *relatedness of information technology infrastructure, relatedness of information technology strategy making processes, relatedness of information technology human resource management processes, relatedness of information technology vendor management processes.*

Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara & Prabu, 2003) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut (Narmodo, H., & Wajdi, 2007) : kepuasan kerja, komitmen organisasional, motivasi, *leader member exchange*/kepemimpinan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat gaji, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, kesempatan promosi jabatan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian deskriptif dan korelasi. Menurut (Sugiyono, 2010) data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.

Menurut (Sugiyono, 2011) penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain dan korelasi merupakan hubungan antar dua variabel, tidak saja dalam bentuk sebab akibat melainkan juga timbal balik antara dua variabel.

Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di Pangkalan Sarana Operasi Bea dan Cukai Tipe B Sorong yang berjumlah 40 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara sedangkan teknik analisis datanya menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f) dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan besarnya pengaruh variabel *dependen* terhadap variabel *independen*. Dalam penelitian ini persamaan regresi bergandanya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan

- Y : Kinerja Pegawai
- a : Konstanta
- b₁ : Koefisien Regresi *Knowledge Sharing*
- b₂ : Koefisien Regresi *Information Technology Relatedness*
- X₁ : Variabel *Knowledge Sharing*
- X₂ : Variabel *Information Technology Relatedness*

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.644	2.632		3.664	.001
Knowledge Sharing	.381	.131	.484	2.907	.006
Information Technology Relatedness	.192	.152	.210	1.259	.216

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diperoleh tahun 2020

Dari tabel. 1 pada kolom B adalah regresi berganda. Pada kolom B nilai (Constant) adalah 9,644. *Knowledge Sharing* (0,381) dan *Information Technology Relatedness* (0,192). *Constant* merupakan kostanta persamaan regresi 0,381 dan 0,192 adalah konstanta untuk X1 dan X2 sehingga dituliskan persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = 9.644 + 0.381X_1 + 0.192X_2$$

Uji Parsial (Uji T)

Uji statistic t menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria pengujian t_{tabel} yaitu Jika t_{hitung} > t_{tabel}, maka H₁ diterima dan jika t_{hitung} < t_{tabel},

maka H_0 diterima sedangkan kriteria pengujian berdasarkan signifikan Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_1 diterima. Cara menentukan t_{tabel} yaitu menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{\text{tabel}} = (a/2; n - k - 1)$$

$$t_{\text{tabel}} = (0,05/2; 40 - 2 - 1)$$

$$t_{\text{tabel}} = (0,05/2; 40 - 2 - 1)$$

$$t_{\text{tabel}} = (0,025 ; 37)$$

$$t_{\text{tabel}} = 2.02619$$

Berdasarkan rumus $t_{\text{tabel}} = (a/2; n - k - 1)$ maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,02619. Maka dapat disimpulkan penelitian terhadap hipotesis-hipotesis berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji T) Knowledge Sharing Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.335	2.778		.840	.406
Knowledge Sharing	.562	.106	.654	5.327	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diperoleh tahun 2020

Berdasarkan tabel 2, terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis *knowledge sharing* menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,327 dengan tara signifikan 0,000. Maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($5,327 > 2,02619$), dan nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_1 (terdapat pengaruh yang signifikan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai).

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji T) Information Technology Relatedness Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.682	2.167		6.776	.000

Information Technology Relatedness	.481	.126	.527	3.819	.000
--	------	------	------	--------------	-------------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diperoleh tahun 2020

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis *information technology relatedness* menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,819 dengan taraf signifikan 0,000. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,819 > 2,02619$), dan nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_1 (terdapat pengaruh yang signifikan antara *information technology relatedness* terhadap kinerja pegawai).

Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel *independent* yang terdapat didalam model secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05 dan membandingkan nilai F_{tabel} . Untuk uji F, kriteria yang dipakai adalah jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_1 diterima dan jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima. Sedangkan kriteria pengujian berdasarkan signifikan jika nilai sig $< 0,05$ maka H_1 diterima dan Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima. Cara menentukan f_{tabel} yaitu menggunakan rumus sebagai berikut:

$$f_{tabel} = (k ; n - k - 1)$$

$$f_{tabel} = (2 ; 40 - 2 - 1)$$

$$f_{tabel} = (2 ; 37)$$

$$f_{tabel} = (3,25)$$

**Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	56.656	2	28.328	12.949	.000^b
Residual	80.944	37	2.188		
Total	137.600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Information Technology Relatedness, Knowledge Sharing

Sumber: Data primer yang diperoleh tahun 2020

Berdasarkan rumus $f_{tabel} = (k ; n-k-1)$ maka diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 3,25. Sedangkan berdasarkan tabel 4 nilai f_{hitung} 12,949 dan nilai signifikan 0,000 artinya nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($12,949 > 3,25$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_1 (*Knowledge sharing dan information technology relatedness* berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai).

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*Adjusted R²*) bertujuan mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (*knowledge sharing dan information technology relatedness*) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai). Adapun hasil uji determinasi *Adjusted R²*:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.412	.380	1.47908

a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing, Information Technology Relatedness

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diperoleh tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.412 (41,2%), ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel independen yaitu *knowledge sharing dan information technology relatedness* memiliki pengaruh terhadap variabel dependen kinerja pegawai sebesar 41,2% sedangkan sisanya ($100\% - 41,2\% = 58,8\%$) dijelaskan dengan factor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada pegawai Pangkalan Sarana Operasi Bea dan Cukai Tipe B Sorong. Hal ini dibuktikan dan nilai t_{hitung} sebesar 5,327; nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,381
- 2) *Information Technology Relatedness* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada pegawai Pangkalan Sarana Operasi Bea dan Cukai Tipe B Sorong. Hal ini dibuktikan dan nilai t_{hitung} sebesar 3,819; nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,192
- 3) *Knowledge sharing* dan *information technology relatedness* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Pangkalan Sarana Operasi Bea dan Cukai Tipe B Sorong. Hal ini dibuktikan dengan nilai f_{hitung} sebesar 12,949 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian diatas, maka diajukan saran-saran sebagai berikut:

1) Saran Instansi

Pegawai di Pangkalan Sarana Operasi Bea dan Cukai Tipe B Sorong harus tetap melakukan *knowledge sharing* sesama pegawai agar bisa lebih meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan pekerjaan dan *information technology relatedness* lebih ditingkatkan demi menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik.

2) Saran Akademis

Bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian yang sejenis, disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain selain *knowledge sharing* dan *information technology relatedness*, karena dari penelitian ini diketahui 58,8% masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Ekawati Marlina, J. H. T. (2010). *Faktor-Faktor yang mempengaruhi perilaku knowledge sharing di organisasi (studi kasus :Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (PDII-LPII))* (pp. 261–267).
<https://scholar.google.com/citations?hl=en&user=oMjphxcAAAAJ>
- Lumbantobing, P. (2011). *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*.
<https://scholar.google.com/scholar?cluster=3989374649426319490&hl=en&oi=scholar>
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2003). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. In *Bandung: Refika Aditama*.

Narmodo, H., & Wajdi, M. F. (2007). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Badan kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. In *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. hal, 2-7).

Sugiyono, D. (2010). *Metode penelitian kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, P. (2011). *Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
<https://scholar.google.com/scholar?cluster=13551859756548880980&hl=en&oi=scholar>

Tanriverdi, H. and Venkatraman, N. (2005). Knowledge relatedness and the performance of multibusiness firms. In *Strategic management journal*, 26(2) (pp. 97–119).
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/smj.435>

Tanriverdi, H. (2006). Performance effects of information technology synergies in multibusiness firms. In *MIS quarterly* (pp. 57–77). <https://www.jstor.org/stable/25148717?seq=1>

Tobing, P. L. (2007). *Knowledge Management: Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Graha Ilmu.

Sumber Jurnal:

Andra, R. S., & Utami, H. N. (2018). PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 30–37.

Annur, Y. (2013). *Pengaruh Information Technology Relatedness Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Knowledge Management Capability Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Perusahaan Perbankan di Kota Padang)*.

Aulia, S. A., & Syarifuddin, S. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkom Corporate University Center. *EProceedings of Management*, 4(3).

Dewi, I. P. (2013). Pengaruh Information Technology Relatedness Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Knowledge Management Capability Sebagai Variabel Intervening (Penelitian terhadap Perusahaan Perbankan di Karesidenan Surakarta). *Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta*.

Erwina, E., & Mira, M. (2019). PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN AIR MINUM (PAM) TIRTA MANGKALUKU KOTA PALOPO. *JEMMA/ Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 75–81.

Lestari, B. A. H. (2007). Pengaruh Information Technology Relatedness Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Knowledge Management Capability Sebagai Variabel Intervening (Kajian Empiris Pada Perusahaan Perbankan Di Jawa Tengah). (*Doctoral Dissertation, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro*).

Mardillah, A., & Rahardjo, K. (2017). PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KOMPETENSI INDIVIDU DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 46(2), 28–36.

Orlando, O. (2018). PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 1–8.