

Peran *Knowledge sharing* dan Media Sosial terhadap Kinerja : Studi Literatur dan Perspektif Akademisi Islam

Rahmad Bahagia^{1*}, Andri Soemitra²
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara¹, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara²
rahmadbahagia@umsu.ac.id

*Correspondence: rahmadbahagia@umsu.ac.id | <https://journal.aira.or.id/mumtaz> | Submission
Received : 10-08-2022; Revised : 15-08-2022; Accepted : 20-08-2022; Published : 21-08-2022

Abstract

Knowledge sharing is always applied in every company. By implementing knowledge sharing, it will be able to increase employee capabilities and innovation so that it will add new knowledge at work. By exchanging knowledge between workers, it will improve the effectiveness and efficiency of employees at work. Social Media is a place that can be used to share and get information online. This study aims to determine the role of knowledge sharing and social media on performance seen from several reference sources from the research results. The method in this research is the mixing method, which is a mixture of qualitative and quantitative methods. The results of the study show that knowledge sharing and social media have an influence in improving employee performance.

Keywords: *knowledge sharing, social media, performance*

Abstrak

Knowledge sharing selalu diterapkan di dalam setiap perusahaan. Dengan menerapkan *knowledge sharing* akan dapat meningkatkan kemampuan dan inovasi karyawan sehingga akan menambah pengetahuan baru dalam bekerja. Dengan melakukan pertukaran pengetahuan antar pekerja, maka akan memperbaiki efektifitas dan efisiensi karyawan dalam bekerja. Media Sosial merupakan wadah yang dapat digunakan untuk berbagi dan mendapatkan informasi melalui daring. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *knowledge sharing* dan media sosial terhadap kinerja dilihat dari beberapa sumber referensi dari hasil penelitian. Metode dalam penelitian ini adalah *mixing method* yakni campuran dari metode kualitatif dan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* dan media sosial memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: *knowledge sharing, media sosial, kinerja*

1. PENDAHULUAN

Pada era teknologi saat ini, Manusia masih menjadi modal utama dalam sebuah organisasi untuk dapat terus berkembang. Hal ini dikarenakan manusia adalah makhluk yang

paling sempurna, yang memiliki akal fikiran untuk dapat memutuskan sesuatu yang baik dengan akal fikirannya, sebagaimana sering dikatakan bahwa manusia adalah khalifah atau pemimpin di bumi. Allah SWT berfirman : Dialah yang menjadikan kamu sebagai khalifah-khalifah di bumi. Barangsiapa kafir, maka (akibat) kekafirannya akan menimpa dirinya sendiri. Dan kekafiran orang-orang kafir itu hanya akan menambah kemurkaan di sisi Tuhan mereka. Dan kekafiran orang-orang kafir itu hanya akan menambah kerugian mereka belaka (QS Fatir : 39).

Sebagai pemimpin, manusia akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, hal tersebut dikarenakan dia bertanggung jawab atas dirinya sendiri, terutama di saat bekerja. Allah SWT berfirman : Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS At Taubah : 105).

Sumber daya manusia mendapatkan peran penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang terus berlangsung, tanpa sumber daya manusia dengan kompetensi dan tanggung jawab yang tinggi, maka sebuah organisasi akan mengalami kegagalan (Sedarmayanti, 2016). Kompetensi dan tanggung jawab yang tinggi akan menimbulkan kinerja yang tinggi pula. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan etika dan moral (Afandi, 2018). Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja SDM, baik secara langsung maupun tidak langsung dan baik berasal dari dalam diri ataupun lingkungan sekitar karyawan. Salah satu faktor yang paling menentukan kinerja karyawan adalah pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Pengetahuan merupakan hal yang sangat penting bagi setiap manusia. Pengetahuan dapat diperoleh dari mana saja, baik dengan pendidikan formal maupun informal. Setiap manusia diperintahkan untuk dapat terus belajar, karena dengan belajar Allah akan meningkatkan derajat kita dan belajar dianjurkan dilakukan sepanjang masa. Allah SWT berfirman : Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “Berdirilah kamu,” maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS Mujadalah : 11). Selanjutnya Rasulullah SAW bersabda “Tuntutlah ilmu dari buaian (bayi) hingga liang lahat.”

Surah di atas menjelaskan tentang, betapa pentingnya menuntut ilmu, dan orang-orang yang berilmu akan dinaikkan beberapa derajat dan Nabi menyuruh kita untuk menuntut ilmu sepanjang hayat. Belajar dapat dilakukan dimanapun dan kapanpun serta melalui media apapun. Saat ini dengan teknologi yang semakin canggih, pengetahuan dapat kita peroleh dari mana saja, baik dari sosial media ataupun dari berbagi pengalaman yang kita lakukan. Berbagi pengetahuan sangat di anjurkan dalam islam. Dalam organisasi berbagi ilmu atau yang

dikenal dengan istilah *knowledge sharing* adalah terjadinya interaksi antar individu dengan kelompok yang bertujuan untuk meningkatkan, menyalurkan, dan mengembangkan pengetahuan terhadap diri individu. Nabi Muhammad SAW bersabda : Dari Zaid bin Tsabit ia berkata, "Saya mendengar Rasulullah shallallahu alaihi wasallam bersabda: "Semoga Allah memperindah orang yang mendengar hadits dariku lalu menghafal dan menyampaikannya kepada orang lain, berapa banyak orang menyampaikan ilmu kepada orang yang lebih berilmu, dan berapa banyak pembawa ilmu yang tidak berilmu." (HR. Abu Daud).

Knowledge sharing merupakan aktivitas sosial berbagi pengetahuan di komunitas yang tidak hanya dibatasi akses dan dokumen, melainkan diharuskan terjadi hubungan sosial di dalam komunitas yang dapat menghasilkan pengetahuan dan pengetahuan itu dapat digunakan (Firmansyah, 2014) *Knowledge sharing* selalu diterapkan di dalam setiap perusahaan. Dengan menerapkan *knowledge sharing* akan dapat meningkatkan kemampuan dan inovasi karyawan sehingga akan menambah pengetahuan baru dalam bekerja. Dengan melakukan pertukaran pengetahuan antar pekerja, maka akan memperbaiki efektifitas dan efisiensi karyawan dalam bekerja (Deny, 2017). *Knowledge sharing* menolong para karyawan untuk menyelesaikan masalah-masalah dalam pekerjaan, melalui *Knowledge sharing* akan terjadi eksploitasi maksimal dari suatu pengetahuan, dengan *Knowledge sharing* juga dapat memberikan kesempatan untuk mengeksplorasi pengetahuan untuk mendapatkan atau menciptakan *Knowledge* (Tobing, 2011).

Faktor lain yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan saat ini adalah media sosial. Media sosial memberikan dampak serta pengaruh yang sangat banyak terhadap penggunanya yang diantaranya adalah sebagai media untuk berkomunikasi. Saat ini penggunaan media sosial dapat dilakukan dimana saja bahkan di tempat kerja, sehingga membuat permasalahan baru pada kinerja. Akan tetapi, media sosial juga menjadi alat yang dapat digunakan untuk membangun komunikasi jarak jauh yang menjadi manfaat utama keberadaannya. Rasulullah SAW bersabda : “*Sesungguhnya rahmat itu tidak diturunkan kepada kaum yang di dalamnya ada seorang pemutus keluarga*”.

Manfaat *knowledge sharing* menurut adalah : 1) Menciptakan kesempatan yang sama bagi anggota organisasi untuk mengakses pengetahuan dan mem pelajarinya. 2) Meningkatkan kecepatan belajar atau mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh dan mempelajari pengetahuan baru. 3)Mempercepat penyelesaian tugas atau masalah, karena penyelesaian tidak lagi di mulai dari titik nol. 4) Menyelesaikan suatu masalah dengan memanfaatkan metode yang sudah terbukti efektif di unit atau di tempat lain (Lumbantobing, 2011).

Penelitian yang dilakukan oleh (Musdalifah dan Iswandari) menyatakan bahwa media *whatsapp* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Penelitian yang dilakukan oleh Fitri, dkk (2018) menyatakan bahwa media sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (leonardo, dkk) dan Andra dan Utami (2018) menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada kondisi pandemi saat ini, kita menyadari bahwa sosial media menjadi hal yang tidak terlepas dari kegiatan sehari-hari, termasuk dalam bekerja. Pandemi yang berlangsung mulai dari awal tahun 2020 dan masih berlangsung sampai dengan saat ini, menyebabkan

beberapa perusahaan mewajibkan karyawannya untuk melakukan *work from home* (WFH). Pemerintah menerapkan pemberlakuan PPKM darurat yang diterapkan di 45 kabupaten/kota yang nilainya 4 dan 76 kabupaten/kota dengan nilai 3. Selama kebijakan tersebut berlaku, perkantoran diwajibkan menerapkan *work from home* (WFH) dan kegiatan belajar mengajar dilakukan secara daring. “100 persen WFH untuk sektor non esensial dan kegiatan belajar mengajar dilakukan secara daring” usul Luhut bagi menteri Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi (Menko Marves). (Farisa, 2021).

Keadaan ini akan mengakibatkan terciptanya kebiasaan atau budaya baru dalam bekerja. Budaya organisasi adalah merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi (Iuthan, 2006). Dengan berlakunya WFH di dunia kerja juga akan turut mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh sebab itu, media sosial dan *knowledge sharing* menjadi faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Media sosial adalah sebuah media online, dengan para penggunanya bisa dengan mudah berpartisipasi, berbagi, dan menciptakan isi meliputi blog, jejaring sosial, wiki, forum dan dunia virtual. Blog, jejaring sosial dan wiki merupakan bentuk media sosial yang paling umum digunakan oleh masyarakat di seluruh dunia. Pendapat lain mengatakan bahwa media sosial adalah media online yang mendukung interaksi sosial dan media sosial menggunakan teknologi berbasis web yang mengubah komunikasi menjadi dialog interaktif (Marsal and Hidayati, 2018). Penggunaan internet dan social media melalui perangkat elektronik menjadi new Itfestyle di jaman sekarang, terlihat pada perilaku masyarakat dan generasi muda jaman now di seluruh dunia, termasuk Indonesia Penggunaan internet dan social media memberikan banyak kemudahan dalam mengakses dan pencarian berbagai jenis kebutuhan informasi Media social dikalangan masyarakat saat ini dipandang dan sisi positif mempunyai banyak kegunaan Masyarakat saat ini dapat diartikan sebagai generasi yang mengikuti perkembangan zaman. Pergeseran sikap dan pola pikir masyarakat untuk dapat hidup sesuai dengan tuntutan zaman disebut dengan modernisasi (Sujatmiko, 2012). Dengan adanya media sosial memang sangatlah membantu dalam berhubungan dengan orang lain, baik teman maupun saudara. Namun di dalam kemudahan itu juga terdapat dampak positif serta negatifnya, berikut akan dijelaskan dampak yang terjadi dalam penggunaan media sosial. (1) Dampak Positif (a) Sebagai tempat promosi (b) Ajang memperbanyak teman (c) Sebagai media komunikasi (d) Tempat berbagi (2) Dampak Negatif (a) Munculnya tindak kejahatan (b) Mengganggu hubungan antar pasangan (c) Menimbulkan sifat candu (Sujatmiko, 2012).

2. TINJAUAN LITERATUR

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Astitiani dan Sintaasih, 2014) menyatakan bahwa a *knowledge sharing* memediasi pengaruh quality of work life terhadap kinerja karyawan dan memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Swastika Bungalows Sanur. Penelitian lain (Raharso and Tjahjawati, 2014) hasil penelitian eksploratori ini berhasil mengidentifikasi dua penentu utama aktivitas *knowledge sharing* yaitu: *behavioral* dan *psycho-socio-technological*. Hasil Penelitian yang dilekukan oleh Novialumi (2019) meyakini bahwa media sosial memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Novialumi, 2019). *Review* ini dilakukan karena beberapa alasan,

yaitu : secara akademis studi literatur diperlukan untuk menjadi panduan dan melihat perkembangan penelitian peran *knowledge sharing* dan media sosial dalam mempengaruhi kinerja. Selanjutnya secara praktis, studi literatur ini dapat menjadi masukan bagi para pimpinan di dalam perusahaan untuk dapat mengelola karyawannya dengan baik.

3. METODE PENELITIAN

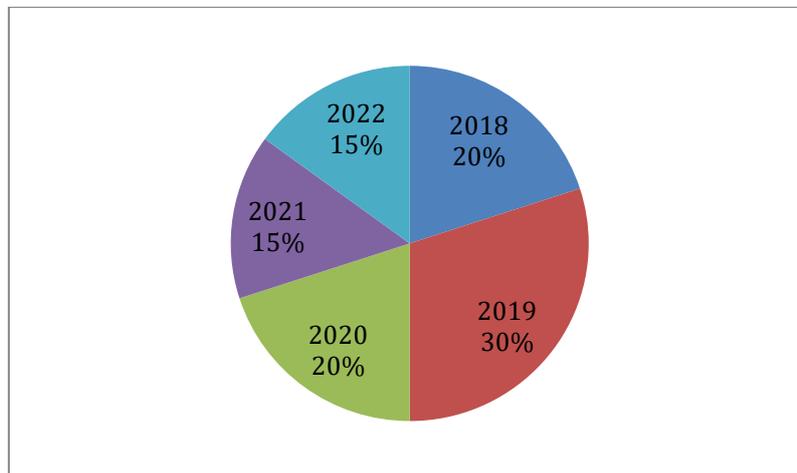
Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu konten analisis paper dari database google scholar dan wawancara menggunakan teknik Focus Group Discussion. Konten analisis paper dipergunakan untuk mendapatkan pemetaan dan tema utama yang dibahas dalam database google scholar pada kurun waktu tertentu untuk selanjutnya dianalisis isinya (content analysis). Focus Group discussion dipergunakan untuk memperoleh perspektif para akademisi di bidang Ekonomi terkait pemahaman mereka terhadap tema yang menjadi pembahasan review paper ini.

Paper yang dipilih dalam review ini berasal dari pencarian pada database google scholar dengan kata kunci *knowledge sharing* dan media sosial kurun waktu 2017 s.d. 2022. Proses pencarian menggunakan bantuan aplikasi Publish or Perish. Pada tahap pertama penulis melakukan pencarian paper di database google scholar dengan kata kunci "*knowledge sharing*, media sosial, kinerja, dan budaya organisasi" ditemukan 500 paper yang sesuai dengan kata kunci pencarian. Setelah melalui proses pembacaan judul, abstrak, dan kata kunci paper yang masih relevan berjumlah 250. Selanjutnya pada tahap akhir, penulis memperoleh 20 paper sebagai paper yang direview pada riset ini. Selanjutnya penulis juga melakukan teknik wawancara menggunakan metode FGD untuk memahami pendapat para akademisi ekonomi tentang tema yang dibahas. FGD dilakukan dengan akademisi ekonomi yang sedang mengambil program Doktor di Universitas Islam Negeri Medan.

Adapun hal-hal yang akan direview dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) menganalisis peta penelitian terkait dengan *shring knowledge*, media sosial dan kinerja di Indonesia dalam 5 (lima) tahun terakhir; 2) menganalisis siapa saja tema-tema di Indonesia sebagaimana diidentifikasi pada paper yang terpilih untuk direview; 3) Menganalisis respons akademisi ekonomi Islam/mahasiswa program Doktor Ekonomi Syariah terhadap penelitian yang akan dikaji.

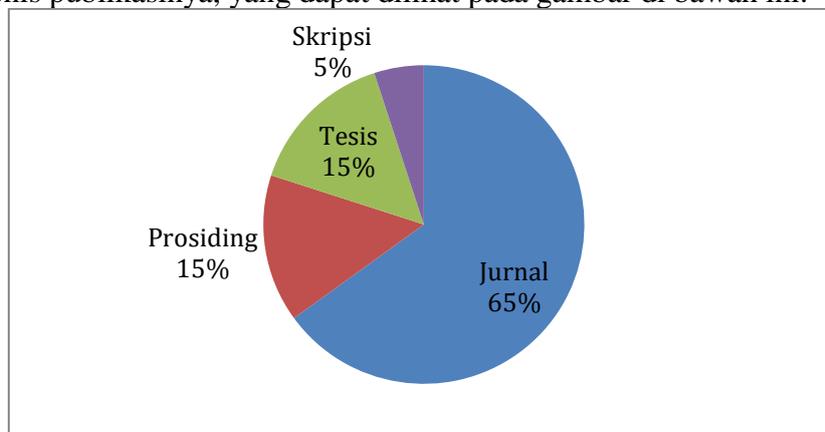
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian artikel dalam 5 (lima) tahun terakhir yang telah dilakukan penulis pada *database Google Scholar* dan telah ditelusuri secara mendalam terdapat 20 penelitian yang relevan terkait dengan peran *knowledge sharing* dan media sosial terhadap kinerja. Keseluruhan artikel tersebut dipublikasi mulai tahun 2018 sampai dengan tahun 2022. Artikel terkait tentang dengan peran *knowledge sharing* dan media sosial terhadap kinerja paling banyak terbit pada tahun 2019.



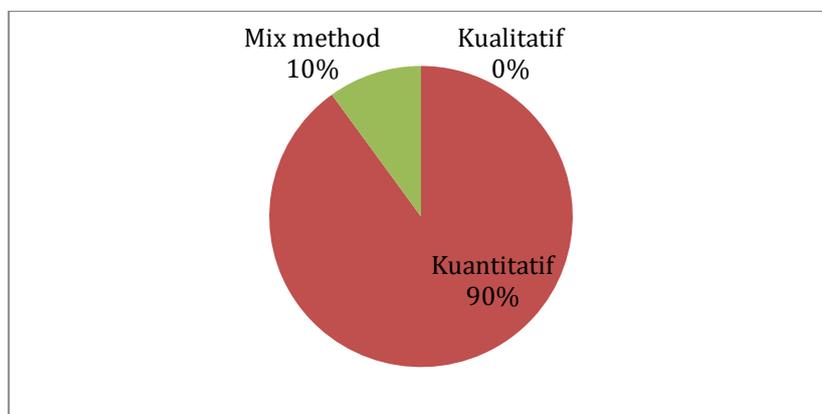
Gambar 1. Jumlah artikel yang terbut berdasarkan tahun

Kemudian, artikel yang sudah dipilih untuk direview dibagi kelompokkan kembali berdasarkan jenis publikasinya, yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 2. Jumlah Artikel berdasarkan Jenis Publikasi

Penelitian yang dilakukan pada umumnya menggunakan pendekatan metode kuantitatif, kualitatif, maupun *mixed method*. Artikel penelitian dengan tema yang diangkat dalam paper ini yang berhasil di kumpulkan dan direview dalam penelitian ini hampir keseluruhan merupakan penelitian kuantitatif dan *mix method*. Belum ditemukan adanya penelitian dengan menggunakan kualitatif, seperti yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 3. Jumlah Artikel berdasarkan metode penelitian

Selanjutnya berdasarkan hasil telaah yang dilakukan terhadap 30 (tiga puluh) jurnal terdapat 5 (lima) jurnal yang sesuai dengan penelitian ini, sebagai berikut :

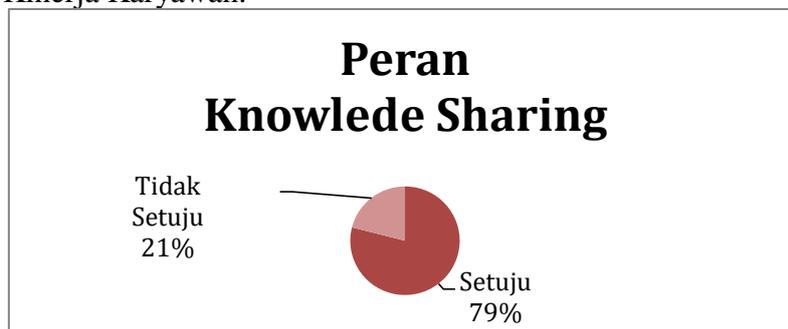
Tabel 1. Artikel Bertema *Knowledge sharing*

No	Penulis	Judul	Temuan
1	(Lenawati, 2020)	Evaluasi Pemahaman Mahasiswa Dalam Proses <i>Knowledge sharing</i> Melalui Berbagai Platform Digital Menggunakan Metode Colles	Dari seluruh hasil perhitungan score valuasi diketahui skorter tinggi berada pada platform Google class room (89%), yang diikuti oleh platform Whats App (80,78%), ZOOM (80,44%) dan ELMA (73,89).
2	(Sakinah and Rohmiyati, 2019)	Analisis <i>Knowledge Sharing</i> Metode Mentoring Ukmf Rohis Keluarga Humaniora Islam Madani (Kharisma) Fib Undip	Hasil penelitian menyatakan bahwa proses <i>knowledge sharing</i> sosialisasi terjadi ketika pementor dan mentee berkumpul bersama untuk melakukan mentoring dan diskusi. Proses eksternalisasi menyatakan adanya pengaruh positif dalam kehidupan sehari-hari setelah mengikuti <i>knowledge sharing</i> metode mentoring. Pada proses kombinasi, masing-masing mentee atau pementor yang menyadari pentingnya menuliskan hasil diskusi. Sedangkan dari proses internalisasi dari <i>knowledge sharing</i> metode mentoring diperolehnya banyak pengalaman dan ilmu baru
3	(Santoso,	Luaran	Pengetahuan (<i>knowledge sharing</i>) memiliki pengaruh

No	Penulis	Judul	Temuan
	2022)	<i>Knowledge Sharing</i> Dosen Vokasi Maritim Terhadap Kinerja Penelitian (Studi Terhadap Dosen Politeknik Pelayaran Jawa	positif dan signifikan terhadap Pereka mandiri. Hal ini dapat dilihat dari factor kemampuan peningkatan kompetensi di dalam institusi sangat berpengaruh besar pada KS e hingga meningkatkan seseorang mempunyai rasa memiliki terhadap institusinya. Begitu juga berbagi pengetahuan (<i>knowledge sharing</i>) terhadap organisasi pintar. Semakin besar berbagi pengetahuan maka akan semakin positif organisasi pintarnya. Dengan nilai OP4 terbesar yaitu 16.887 yang menunjukkan bahwa manajemen institusi sangatlah mempunyai peranan terbesar dari sebuah organisasi dan Berbagi Pengetahuan (<i>knowledge sharing</i>) mempengaruhi secara positif terhadap organisasi pintar (organisasi) serta dapat meningkatkan kinerja penelitian. Maka sebuah implikasi bahwa semakin baik program berbagi pengetahuan.
4	(Ardiansyah, 2019)	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Dan Transfer Of Trainining Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi Iv Provinsi.	Ada Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Dan Transfer Of Trainining Terhadap Kinerja Pegawai Baik Secara Simultan Maupun Parsial.
5	(Putra, Rachmawati and ..., 2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Training Dan <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Implementasi Knowledge Management Pada Karyawan Rumah Sakit Umum Karomah	Secara parsial variabel gaya kepemimpinan (X1) dan <i>knowledge sharing</i> (X3) tidak berpengaruh terhadap variabel knowledge management (Y), sedangkan variabel training (X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel knowledge management (Y), dan secara simultan variabel independen gaya kepemimpinan (X1), training (X2) dan <i>knowledge sharing</i> (X3) berpengaruh terhadap variabel dependen knowledge management (Y).

No	Penulis	Judul	Temuan
		Holistic Pekalongan	

Berikut adalah hasil FGD tentang *Knowledge sharing* dan Sosial Media yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.



Gambar 4. Tanggapan anggota FGD tentang Peran *Knowledge sharing* terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 5. Tanggapan anggota FGD tentang Peran Sosial Media terhadap Kinerja Karyawan

Proses *knowledge sharing* sosialisasi terjadi ketika pementor dan mentee berkumpul bersama untuk melakukan mentoring dan diskusi. Proses eksternalisasi menyatakan adanya pengaruh positif dalam kehidupan sehari-hari setelah mengikuti *knowledge sharing* metode mentoring. Pada proses kombinasi, masing-masing mentee atau pementor yang menyadari pentingnya menuliskan hasil diskusi. Sedangkan dari proses internalisasi dari *knowledge sharing* metode mentoring diperolehnya banyak pengalaman dan ilmu baru. Pengetahuan (*knowledge sharing*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Perekam mandiri. Hal ini dapat dilihat dari faktor kemampuan peningkatan kompetensi di dalam institusi sangat berpengaruh besar pada KS e hingga meningkatkan seseorang mempunyai rasa memiliki

terhadap institusinya. Begitu juga berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) terhadap organisasi pintar. Semakin besar berbagi pengetahuan maka akan semakin positif organisasi pintarnya.

Hasil FGD menyatakan bahwa *knowledge sharing* berperan penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan, dikarenakan, dengan *knowledge sharing* sesama karyawan dapat saling bertukar informasi untuk mengetahui tentang pekerjaan ataupun berita terkini terkait dengan pengetahuan dalam pelaksanaan pekerjaan, sementara itu untuk sosial media dianggap tidak memiliki peranan yang begitu penting dalam menunjang kinerja karyawan, hal ini dikarenakan para pengamat manajemen menganggap bahwa, sebagian besar orang Indonesia menggunakan sosial media untuk meningkatkan popularitas.

5. KESIMPULAN [Times New Roman 12 bold]

Knowledge sharing dan media sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Knowledge sharing* memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan berbagi informasi para karyawan dapat bertukar pengetahuan dan pengalamannya, sehingga pekerjaan menjadi jauh lebih mudah dikerjakan. Sementara itu, media sosial menjadi sangat penting bagi karyawan, selain untuk mempermudah komunikasi, antar karyawan, media sosial juga dapat digunakan sebagai media berbagi informasi. Penelitian ini terbatas hanya pada studi literatur dan perspektif akademisi Islam, dengan faktor yang dikaji hanya *Knowledge sharing* dan media sosial, disarankan untuk penelitian selanjutnya agar menambah table dan mengganti pendekatan penelitian ini dengan penelitian yang datanya berasal dari data primer.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, V. (2019) 'Pengaruh Knowledge Sharing Dan Transfer Of Training Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi Iv Provinsi ...', *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan ...* [Preprint].
- Lenawati, M. (2020) 'Evaluasi Pemahaman Mahasiswa Dalam Proses Knowledge Sharing Melalui Berbagai Platform Digital Menggunakan Metode Colles', *Jurnal Teknologi Informasi Dan Komunikasi* [Preprint]. [Ejournal.Provisi.Ac.Id](http://ejournal.provisi.ac.id).
- Marsal, A. And Hidayati, F. (2018) 'Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Uin Suska Riau', *Jurnal Ilmiah Rekayasa Dan Manajemen Sistem Informasi*, 4(1), Pp. 91–98. Available At: [Http://Ejournal.Uin-Suska.Ac.Id/Index.Php/Rmsi/Article/View/5630](http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/rmsi/article/view/5630).
- Novialumi, A. (2019) 'Pengaruh Media Sosial Terhadap Kinerja Karyawan', *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10(01), Pp. 5–24.
- Putra, R.K., Rachmawati, I.K. And ... (2022) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Training Dan Knowledge Sharing Terhadap Implementasi Knowledge Management Pada ...',



Mumtaz : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam

journal homepage: <https://journal.aira.or.id/index.php/mumtaz>



Jurnal Hummansi ... [Preprint]. Journal.Stikomys.Ac.Id.

Raharso, S. And Tjahjawati, S. (2014) ‘Penentu Perilaku Knowledge Sharing Para Karyawan Minimarket: Pendekatan Kualitatif’, *Jurnal Manajemen Maranatha*, 14(1), P. 114621.

Sakinah, N. And Rohmiyati, Y. (2019) ‘Analisis Knowledge Sharing Metode Mentoring Ukmf Rohis Keluarga Humaniora Islam Madani (Kharisma) Fib Undip’, *Jurnal Ilmu Perpustakaan* [Preprint].

Santoso, H.B. (2022) ‘Luaran Knowledge Sharing Dosen Vokasi Maritim Terhadap Kinerja Penelitian (Studi Terhadap Dosen Politeknik Pelayaran Jawa ...’), *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim* [Preprint].

Sujatmiko, Agung (2012). *Kamus Teknologi Informasi Dan Komunikasi*. Surakarta Aksarra Sinergi Media