

**ANALISIS DIGITAL TECHNOLOGY, KNOWLEDGE SHARING DAN DECISION
MAKING TERHADAP JOB PERFORMANCE**

Binarika Faradita Artasuci¹ Kamalina Din Jannah² M. Sigit Taruna³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pekalongan
faraditaarta02@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 17 Maret 2025

Received in revised form: 20
Maret 2025

Accepted: 30 Mei 2025

Keywords: **Keywords:** Digital
Technology, Knowledge Sharing,
Decision Making, Job
Performance

ABSTRACT

This study aims to analyze the Analysis of the Influence of Digital Technology, Knowledge Sharing and Decision Making on Job Performance, both simultaneously and partially.

The study used a quantitative approach with a sample size of 40 respondents. The results of the F test showed a value of $f_{count} > f_{table}$ or $4,237 > 2,870$ and a significant value of $0.012 < 0.05$, then this indicates that H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that the independent variables or Digital technology (X1), Knowledge Sharing (X2) and Decision Making (X3) together. Partially, the results of the t test showed that the t count value of Digital technology (X1) was 3,825 which was greater than the t table of 2.0261 with a probability significance value of $0.003 < 0.05$, meaning that the Digital technology variable partially had a positive and significant effect on Job Performance. So in this study H_0 was rejected and H_1 was accepted, which means that Digital technology had a positive and significant effect on Job Performance. The t-value of the Knowledge Sharing variable (X2) is 0.017 which is smaller than the t-table 2.0261 with a significance probability value of $0.987 > 0.05$, meaning that the Knowledge Sharing variable partially does not affect Job Performance. So in this study H_0 is accepted and H_2 is rejected, which means that Knowledge Sharing has a positive and significant effect on Job Performance. The t-value of the Decision Making variable (X3) is 3.085 which is greater than the t-table 2.0261 with a significance probability value of $0.023 < 0.05$, meaning that the Decision Making variable partially has a positive and significant effect on Job Performance. So in this study H_0 is rejected and H_3 is accepted, which means that Decision Making has a positive and significant effect on Job Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang cukup, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Dari waktu ke waktu sumber daya manusia menjadi topik menarik bagi peneliti

karena memberikan manfaat bagi perusahaan, masyarakat, maupun ilmu pengetahuan (Jannah, 2020). Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang mampu untuk menjalankan kegiatan perusahaan, mencapai target-target yang telah ditentukan serta perusahaan dapat memenangkan kompetisi dalam dunia usaha. Situasi yang semakin kompetitif ini juga mengakibatkan timbulnya persaingan yang semakin ketat pada perusahaan, sehingga menuntut perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan perusahaan bergantung pada *Job Performance* sebagai sumber daya manusia yang merupakan elemen penting dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sebuah perusahaan karena pada dasarnya *Job Performance* akan memengaruhi produktivitas tenaga kerja yang selanjutnya mempengaruhi produktivitas perusahaan dimana pegawai itu bekerja. Salah satu factor yang mempengaruhi *Job Performance* seseorang adalah *Digital technology* dan juga *Knowledge Sharing* (Maulidya & Afifah, 2021).

Tuntutan digitalisasi perbankan diperkuat oleh berbagai faktor pendorong pengembangan digital bank di Indonesia, mengingat Indonesia merupakan perekonomian yang berpotensi besar untuk menyerap arus digitalisasi. Faktor pendorong tersebut tercermin dalam 3 (tiga) aspek utama yaitu peluang digital (*digital opportunity*), perilaku digital (*digital behavior*), dan transaksi digital (*digital transaction*). Peluang digital antara lain meliputi potensi demografis, potensi ekonomi dan keuangan digital, potensi penetrasi penggunaan internet, serta potensi peningkatan konsumen. Perilaku digital di antaranya meliputi kepemilikan gawai dan penggunaan aplikasi mobile (*mobile apps*). Transaksi digital meliputi transaksi perdagangan online (*e-commerce*), transaksi digital banking, dan transaksi uang elektronik (Ester et al., 2024). Salah satu digitalisasi dalam perbankan adalah fintech. Jenis bisnis fintech di Indonesia memiliki berbagai bentuk, antara lain fintech berbasis perbankan, fintech berbasis telekomunikasi, fintech berbasis aplikasi, dan fintech yang paling banyak digunakan, yaitu fintech berbasis pinjaman. Perkembangan ini menghadirkan tantangan bagi regulator dan pelaku pasar, terutama dalam menyeimbangkan potensi manfaat inovasi dengan potensi risiko (Mahmudah & Milzam, 2021).

Transformasi digital dapat memunculkan tantangan yang perlu diwaspadai. Beberapa tantangan tersebut mencakup perlindungan data pribadi dan risiko kebocoran data, risiko investasi teknologi yang tidak sesuai dengan strategi bisnis, risiko penyalahgunaan teknologi *artificial intelligence*, risiko serangan siber, risiko alih daya, perlunya dukungan kesiapan tatanan institusi yang berorientasi digital, inklusi keuangan bagi penyandang disabilitas, literasi keuangan digital yang masih rendah, infrastruktur teknologi informasi yang belum merata di Indonesia, dan dukungan kerangka regulasi (Ester et al., 2024).

Terdapat dua potensi dampak positif yang paling signifikan yang mungkin muncul akibat transformasi digital yang dilakukan oleh perbankan. Pertama, meluasnya aksesibilitas perbankan. Kedua, meningkatkan daya saing perbankan Indonesia. Perbankan digital akan mampu meningkatkan kemudahan akses perbankan bagi masyarakat, serta meningkatkan efisiensi perbankan sehingga akan mendorong peningkatan aktivitas perekonomian dalam perkembangan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang telah berlangsung sejak 2015 mengakibatkan dunia bisnis berkembang semakin pesat. Hal ini juga terjadi bersamaan dengan era berbasis digital sehingga terjadi perubahan pada bidang ekonomi, sosial, politik, dan teknologi. Perubahan yang terjadi juga membawa pengaruh kuat pada perusahaan industri jasa keuangan sehingga perusahaan perlu berbenah untuk dapat bertahan dalam situasi tersebut (Maulidya & Afifah, 2021).

Ismail Nawawi, (2012) mengartikan manajemen pengetahuan atau *Knowledge Sharing* sebagai sistem yang memungkinkan perusahaan menyerap pengetahuan, pengalaman dan kreativitas para pegawainya untuk perbaikan perusahaan. *Knowledge Sharing* mulai populer pada pertengahan tahun 1980-an, dan diimplementasikan oleh para manager sebagai sumber daya penggerak organisasi untuk lebih kompetitif dan berdaya saing. Tantangan yang dihadapi oleh perusahaan ketika berhubungan dengan pengetahuan adalah bagaimana cara mengelola agar *knowledge* yang berada dalam pikiran dan perilaku individu pegawai (*tacit knowledge*) dapat terdokumentasi dan terpelihara agar selalu tersedia untuk pembelajaran di masa yang akan datang, karena bukan hal mustahil bahwa pengetahuan yang ada hanya dimiliki oleh beberapa orang pegawai saja. Disinilah diperlukannya penerapan *Knowledge Sharing* dalam suatu perusahaan, agar ketika seorang pegawai meninggalkan perusahaan tidak terjadi *knowledge loss*, yaitu suatu keadaan dimana pegawai tersebut membawa pergi semua pengetahuan yang dimilikinya yang tentu saja merugikan perusahaan tersebut. Dalam *Knowledge Sharing*, cara yang dapat digunakan untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) adalah dengan melakukan *Knowledge Sharing* dalam interaksi sehari-hari di lingkungan kerja (Demsetz & Villalonga, 2001).

Pengetahuan (*knowledge*) menjadi faktor yang sangat menentukan tindakan seseorang. Perolehan dan pemanfaatannya perlu dikelola dengan baik dalam konteks pemanfaatan *job performance*. *Job performance* akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung oleh pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki. Oleh sebab itu, diperlukan cara yang dapat mengintegrasikan pengetahuan (*knowledge*) sebagai upaya peningkatan *job performance*. Dari sini, istilah manajemen pengetahuan atau *Knowledge Sharing* berkembang (Rakhman, 2021). Perkembangan era informasi 4.0 dan adanya reformasi disegala sector menjadikan organisasi harus melakukan perbaikan dalam pengelolaan organisasi. Saat ini pengabdopsian teknologi informasi menjadi satu hal yang harus dilakukan untuk meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Lee, J. S., Park, J. H., & Bae, 2017). Pengadopsian teknologi informasi secara garis besarnya dapat membantu penyelesaian beban pekerjaan yang dimiliki pegawai. Selain itu, penerapan teknologi yang dilakukan secara berkesinambungan menjadi pendorong utama pegawai keluar dari tekanan kegiatan (El-Kassar & Singh, 2019). Pengadopsian teknologi eksternal bermanfaat untuk meningkatkan kinerja inovatif dan ini memberikan efek yang lebih kuat dalam menghadapi perubahan lingkungan (Lee, et al 2017). Melalui teknologi informasi dalam bentuk perlatan teknis yang memiliki fungsi sebagai mengolah dan mendistribusikan informasi. Melalui penerapan teknologi diharapkan dapat meningkatkan pelayanan sehingga hasil yang dicapai lebih efektif dan efisien (Bonacina Roldan & Garcia-, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Lee, et al (2017) menjelaskan keberhasilan organisasi untuk menggunakan teknologi sangat ditentukan oleh faktor kemampuan lingkungan internal. Penyediaan teknologi yang dibutuhkan dapat mengatur dan menghasilkan ide dalam lingkungan kolaboratif, menentukan prioritas dan memfasilitasi konflik (García-Sánchez et al., 2018).

MATERI

Berdasarkan pada penelitian terdahulu serta sebagai pengembangan hipotesis, maka diperlukan suatu kerangka konseptual untuk mendeskripsikan hubungan antar variabel yang menggambarkan Analisis Pengaruh *Digital technology Terhadap Job Performance* melalui *Knowledge Sharing* (Studi empiris pada Bank Swasta di Batang). Pada bagian ini, model

konseptual teori tentang berbagai faktor yang telah diidentifikasi akan disederhanakan dalam sebuah kerangka konseptual berikut:

Hubungan-hubungannya dengan penalaran secara logis dalam kerangka konseptual yang bersumber dari tinjauan pustaka, maka selanjutnya dapat ditarik hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, hipotesis ditarik dari telaah teoritik yang bersumber dari tinjauan pustaka sebagai suatu jawaban sementara terhadap masalah penelitian atau pertanyaan-pertanyaan penelitian yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil pengembangan teori yang dipaparkan di atas, maka bisa diturunkan hipotesis sebagai berikut :

Ismail Nawawi, (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *Digital technology* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa perilaku *Digital technology* merupakan salah satu faktor penting untuk dapat meningkatkan *Job Performance*. Duan et al., (2022), (Shopia & Duan, 2021), (Ramalho Luz et al., 2018), (Siegrist, 2021) juga menyatakan bahwa *Digital technology* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance* asalkan tidak terdapat beban kerja berlebih yang dilimpahkan pada pegawai. Pegawai yang mengalami beban kerja berlebih akan cenderung stress dan kelelahan sehingga dapat berpengaruh negatif terhadap *Job Performance*. Maka berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1 = *Digital technology* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*

Penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Novita, R., Prayekti & Herwati, (2019) yang menyatakan bahwa (1) *Knowledge Sharing* tidak berpengaruh positif terhadap *Job Performance*, (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance* (3) Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Na-Nan, Saribut & Sanamthong, (2019) menyatakan bahwa penerapan *Knowledge Sharing* yang baik akan menunjang peningkatan *Job Performance*. Penelitian ini menggunakan teori dari (Chang et al., 2016) pada variabel *Knowledge Sharing* dan Na-Nan, Saribut & Sanamthong, (2019) pada variabel *Job Performance*.

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 = *Knowledge Sharing (M)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance (Y)*

Decision Making atau pengambilan keputusan merupakan proses di mana pegawai memilih alternatif solusi berdasarkan analisis situasi dan data yang tersedia. Keputusan yang baik dapat memberikan dampak besar terhadap produktivitas dan efektivitas *Job Performance*. *Decision Making* yang baik biasanya melibatkan: Analisis informasi yang akurat, Identifikasi masalah secara tepat, Penerapan solusi yang relevan.

Menurut teori *Rational Decision-Making Model*, pengambilan keputusan yang didasarkan pada data dan analisis yang tepat akan menghasilkan keputusan yang lebih efektif. Di dalam konteks perbankan, keputusan yang cepat dan tepat sangat diperlukan untuk menyelesaikan berbagai permasalahan operasional maupun menghadapi situasi yang dinamis, seperti perubahan regulasi dan kebutuhan nasabah. Kualitas pengambilan keputusan yang baik diyakini berdampak pada peningkatan *Job Performance* pegawai. Maka berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H3 = *Decision Making* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*.

METODE PENELITIAN

Populasi merupakan hal yang penting untuk memberikan batasan yang sangat jelas tentang objek yang akan diteliti. Menurut (Sugiyono, 2017), populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai BPR BKK Kabupaten Batang yang jumlahnya 40 pegawai. Sampel adalah perwakilan dari populasi (Sugiyono, 2017). Adanya keterbatasan tenaga dan waktu sedangkan total populasi yang sangat banyak menjadikan perlunya penggunaan sampel cukup representatif sehingga mampu mewakili populasi. Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh pegawai BPR BKK Kab. Batang yang jumlah populasi sebanyak 40 orang yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono, (2017) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 3. PLS adalah salah satu metode penyelesaian *Struktural Equation Modeling* (SEM) yang dalam hal ini lebih dibandingkan dengan teknik-teknik SEM lainnya. SEM memiliki tingkat 40 fleksibilitas yang lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu sosial. *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang cukup kuat karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Data juga tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, Ordinal sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), sampel tidak harus besar (Ghozali, 2018).

HASIL

Berdasarkan uji F yang dapat dipergunakan untuk memprediksi kontribusi aspek-aspek variabel *Digital technology*, *Knowledge Sharing* dan *Decision Making* terhadap *Job Performance*. Dari perhitungan didapatkan sig sebesar 0.012 dan f_{tabel} sebesar 2.870 yang diperoleh dari $df = n - k - 1 = 40 - 3 - 1 = 36$ (dimana k adalah jumlah variabel bebas dan n adalah jumlah sampel), karena nilai $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ atau $4.237 > 2.870$ dan besar signifikan $0,012 < 0,05$, maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel independen atau *Digital technology* (X_1), *Knowledge Sharing* (X_2) dan *Decision Making* (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel *Job Performance* (Y).

1. Nilai t_{hitung} *Digital technology* (X_1) sebesar 3.825 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.0261 dengan nilai probabilitas signifikansi $0,003 < 0,05$, artinya variabel *Digital technology* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*. Maka dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya *Digital technology* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*.
2. Nilai t_{hitung} variabel *Knowledge Sharing* (X_2) sebesar 0.017 yang lebih kecil dari t_{tabel} 2.0261 dengan nilai probabilitas signifikansi $0,987 > 0,05$, artinya variabel *Knowledge Sharing* secara parsial tidak berpengaruh terhadap *Job Performance*. Maka dalam penelitian ini H_0 diterima dan H_2 ditolak yang artinya *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap *job performance*.
3. Nilai t_{hitung} variabel *Decision Making* (X_3) sebesar 3.085 yang lebih besar dari t_{tabel} 2.0261 dengan nilai probabilitas signifikansi $0,023 < 0,05$, artinya variabel *Decision Making* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*. Maka dalam

penelitian ini H_0 ditolak dan H_3 diterima yang artinya *Decision Making* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*.

Berdasarkan Perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,299. Hal ini berarti 29,9% variabel dependen berupa *Job Performance* dalam melakukan servis atau pembelian unit di Pegawai BPR BKK Kabupaten Batang dapat dipengaruhi oleh variabel *Digital technology*, *Knowledge Sharing* dan *Decision Making* sedangkan sisanya sebesar 70,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini seperti motivasi, pengembangan karir, salary atau kompensasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa: *Digital technology* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. *Knowledge Sharing* tidak berpengaruh terhadap *Job Performance*. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_2) ditolak. *Decision Making* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*. Hipotesis alternatif (H_3) diterima, dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa *Digital technology* dan *Decision Making* berperan penting dalam meningkatkan kinerja pekerjaan, sementara *Knowledge Sharing* tidak memberikan pengaruh signifikan dalam konteks penelitian ini

SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengajukan beberapa saran yang sekiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut: Penelitian ini berfokus pada pengaruh tiga variabel terhadap *Job Performance*. Penelitian lanjutan dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau leadership untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian dengan konteks industri atau lokasi yang berbeda dapat memberikan generalisasi yang lebih luas..

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Ghozali, I. (2018a). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 25*. Undip.
Ghozali, I. (2018b). *Aplikasi Analisis MULTIVARIATE Program SPSS IBM SPSS 25 Edisi 9* (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
Ismail Nawawi. (2012). *Manajemen Pengetahuan (knowledge management)*. Bogor:Ghalia Indonesia.
Sugiyono. (2017). *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan r & d*. 456.

JURNAL

- Bonacina Roldan, L., Hansen, P. B., & Garcia-Perez-de-Lema, D. (2018). The relationship between favorable conditions for innovation in technology parks, the innovation produced, and companies' performance. *Innovation & Management Review*, 15(3), 286–302. <https://doi.org/10.1108/Inmr05-2018-0027>.
Chang, K., Kang, E., & Li, Y. (2016). Effect of institutional ownership on dividends: An agency-

- theory-based analysis. *Journal of Business Research*, 69(7), 2551–2559. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.10.088>
- Demsetz, H., & Villalonga, B. (2001). Ownership structure and corporate performance. *Journal of Corporate Finance*, 7(3), 209–233. [https://doi.org/10.1016/S0929-1199\(01\)00020-7](https://doi.org/10.1016/S0929-1199(01)00020-7)
- Duan, S., Deng, H., Duan, S. X., & Wibowo, S. (2022). *Digital technology driven knowledge sharing for job performance. March.* <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2021-0637>
- Duan, S., & Duan, S. X. (2021). *Critical determinants for electronic market adoption Evidence from Australian small- and. April.* <https://doi.org/10.1108/JEIM-04-2019-0106>
- El-Kassar, A. N., & Singh, S. K. (2019). Green innovation and organizational performance: The influence of big data and the moderating role of management commitment and HR practices. *Technological Forecasting and Social Change*, 144(November 2017), 483–498. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2017.12.016>
- Ester, D., Sihotang, I., Panjaitan, H. T., & Pakpahan, S. R. (2023). *Dampak Inovasi Digital Terhadap Perilaku Penggunaan Layanan Perbankan. 3*, 8758–8763.
- García-Sánchez, E., García-Morales, V. J., & Martín-Rojas, R. (2018). Analysis of the influence of the environment, stakeholder integration capability, absorptive capacity, and technological skills on organizational performance through corporate entrepreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 14(2), 345–377. <https://doi.org/10.1007/S11365-017-0436-9>
- Jannah, K. D. (2020). Analisis kinerja karyawan pada BUMD di pekalongan. *PPMA Fakultas Ekonomi Universitas Pekalongan*, 1–8.
- Lee, J. S., Park, J. H., & Bae, Z. T. (2017). The effects of licensing in on innovative performance in different technological regimes. *Research Policy*, 46(2), 485–496. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2016.12.002>
- Mahmudah, D. A., & Milzam, M. (2021). Impact of Fintech on Student Lifestyle In Pekalongan City, Indonesia. *Journal of Vocational Studies on Applied Research*, 3(1), 18–20. <https://doi.org/10.14710/jvsar.v3i1.10917>
- Maulidya, G. P., & Afifah, N. (2021). *Perbankan Dalam Era Baru Digital : Menuju Bank 4.0*. 278–288.
- Na-Nan, K., Saribut, S., & Sanamthong. (2019). Mediating Effects of Perceived Environment Support and Knowledge Sharing Between Self-Efficacy and Job Performance of SME Employees. *Industrial and Commercial Training*, 51(6), Pp. 342-359.
- Novita, R., Prayekti, P., & Herwati, J. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 117-124.
- Rakhman, A. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Digitalcompetence Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pakubumi Inti Mineral. *(Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta)*.
- Ramalho Luz, C. M. D., Luiz de Paula, S., & de Oliveira, L. M. B. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestao*, 25(1), 84–101. <https://doi.org/10.1108/REGE-12-2017-008>
- Siegrist, M. (2021). Trust and Risk Perception: A Critical Review of the Literature. *Risk Analysis*, 41(3), 480–490. <https://doi.org/10.1111/risa.13325>