p-ISSN 2621-797X ; e-ISSN 2746-6841 DOI:10.32493
Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol.9, No.2, Mei-Juni 2026 (497-504)
http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index

Pengaruh *Transformational Leadership, Knowledge Sharing,* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Indomaret di Kota Palembang

Indah Arini[1]*, Meilin Veronica[2], Shafiera Lazuarni [3]
Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri
2022510009@students.uigm.ac.id , meilin.veronica@uigm.ac.id, Shafieralazuarni@uigm.ac.id

Menerima: 01 April 2026 | Diterima: 02 Mei 2026 | Diterbitkan: 05 Mei 2026
*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini berangkat dari permasalahan menurunnya kinerja karyawan di sejumlah gerai Indomaret di Kota Palembang. Kondisi tersebut diduga muncul karena penerapan kepemimpinan transformasional yang belum maksimal, kurangnya praktik berbagi pengetahuan, serta rendahnya tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Situasi ini menunjukkan bahwa dibutuhkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya di industri ritel modern yang penuh persaingan. Penelitian ini bertujuan untuk menilai bagaimana *Transformational Leadership, Knowledge Sharing, dan Employee Engagement* memengaruhi Kinerja Karyawan, baik secara terpisah maupun secara bersama-sama. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan teknik purposive sampling, melibatkan 313 karyawan Indomaret di Kota Palembang sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 31. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,755 menggambarkan bahwa 75,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut. Temuan ini mengisyaratkan bahwa kepemimpinan transformasional yang baik, budaya berbagi pengetahuan, serta tingkat keterlibatan kerja yang tinggi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja di sektor ritel.

Kata Kunci: Transformational Leadership; Knowledge Sharing; Employee Engagement; Kinerja Karyawan.

Abstract

This study stems from the issue of declining employee performance at several Indomaret outlets in Palembang City. This condition is suspected to be caused by the suboptimal implementation of transformational leadership, insufficient knowledge-sharing practices, and low levels of Employee Engagement. This situation indicates the need for a deeper understanding of the factors that influence employee performance, particularly in the highly competitive modern retail industry. The aim of this study is to examine how Transformational Leadership, Knowledge Sharing, and Employee Engagement affect Employee Performance, both individually and collectively. The study employs a descriptive quantitative approach using purposive sampling, involving 313 Indomaret employees in Palembang City as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 31. The results indicate that all three variables have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. The coefficient of determination (R^2) of 0.755 indicates that 75.5% of the variation in employee performance can be explained by these independent variables. These findings suggest that effective transformational leadership, a culture of knowledge sharing, and high levels of Employee Engagement are crucial factors in enhancing performance in the retail sector.

 Copyright © pada Penulis

Keywords: *Transformational Leadership; Knowledge Sharing; Employee Engagement; Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia (SDM) secara optimal sebagai faktor kunci dalam mencapai keunggulan bersaing. SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Hal ini menjadi semakin penting dalam sektor ritel modern seperti Indomaret yang menghadapi dinamika pasar yang cepat serta tuntutan pelayanan yang tinggi. Namun, berdasarkan fenomena yang terjadi di beberapa gerai Indomaret di Kota Palembang, ditemukan adanya penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan rendahnya pencapaian target penjualan, yang diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi .

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas organisasi. Berbagai faktor memengaruhi kinerja tersebut, di antaranya adalah gaya kepemimpinan, proses berbagi pengetahuan, serta tingkat keterlibatan karyawan. Transformational leadership menjadi salah satu pendekatan kepemimpinan yang dinilai mampu meningkatkan kinerja melalui kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan membangun hubungan emosional dengan karyawan. Menurut Siagian et al. (2023), gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Indriasari et al. (2023) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja melalui peningkatan komitmen dan kepuasan kerja.

Di sisi lain, knowledge sharing atau berbagi pengetahuan merupakan proses penting dalam organisasi yang memungkinkan transfer informasi, pengalaman, dan keahlian antar karyawan. Proses ini berperan dalam meningkatkan efisiensi kerja serta mendorong inovasi. Meitiana et al. (2020) menyatakan bahwa knowledge sharing memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan, sementara Khaerana dan Mangiwa (2021) menegaskan bahwa pertukaran pengetahuan yang efektif mampu meningkatkan kualitas kinerja individu dalam organisasi. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan kendala seperti rendahnya budaya berbagi pengetahuan dan kurangnya dukungan organisasi yang dapat menghambat efektivitas knowledge sharing .

Selain itu, employee engagement atau keterlibatan karyawan juga menjadi faktor penting dalam menentukan tingkat kinerja. Employee engagement mencerminkan sejauh mana karyawan memiliki keterikatan emosional, komitmen, serta antusiasme terhadap pekerjaannya. Hidayati et al. (2024) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, sedangkan Fitriana (2023) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat engagement tinggi cenderung memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap organisasi. Namun demikian, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang menunjukkan inisiatif dan kepedulian dalam bekerja, terutama dalam kondisi operasional yang padat .

Secara teoritis, hubungan antara transformational leadership, knowledge sharing, dan employee engagement dapat dijelaskan melalui Social Exchange Theory (Blau, 1964) yang menyatakan bahwa hubungan antara individu dan organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik. Ketika organisasi memberikan dukungan melalui kepemimpinan yang inspiratif, lingkungan kerja yang kolaboratif, serta kesempatan untuk berkembang, maka karyawan akan merespons dengan meningkatkan keterlibatan, berbagi pengetahuan, dan memberikan kinerja terbaiknya. Dengan demikian, integrasi ketiga variabel tersebut diyakini mampu menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

Meskipun penelitian mengenai ketiga variabel tersebut telah banyak dilakukan, sebagian besar masih terbatas pada sektor tertentu seperti perbankan dan pemerintahan, serta belum banyak yang mengkaji secara simultan dalam konteks ritel modern, khususnya pada karyawan operasional seperti di Indomaret. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan guna menganalisis secara empiris bagaimana pengaruh transformational leadership, knowledge sharing, dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Indomaret di Kota Palembang. Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini mencakup bagaimana pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan, dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja dalam industri ritel.

 Copyright © pada Penulis

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah bahwa transformational leadership, knowledge sharing, dan employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antara variabel Transformational Leadership, Knowledge Sharing, dan Employee Engagement terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian adalah karyawan Indomaret di Kota Palembang, dengan populasi sebanyak 1.445 karyawan yang telah bekerja lebih dari satu tahun. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga diperoleh 313 responden, yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria tertentu . Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder dari buku serta jurnal pendukung . Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin. Analisis data dilakukan dengan uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maupun simultan.

HASIL dan PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki lebih dari satu variabel bebas.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,634	1,064		2,477	0,014
TOTAL TL	0,245	0,058	0,220	4,252	0,000
TOTAL KS	0,259	0,065	0,193	4,006	0,000
TOTAL EE	0,526	0,056	0,514	9,410	0,000

Sumber : Diolah Peneliti, SPSS V31 (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel, khususnya nilai B pada kolom *Unstandardized Coefficients*, diperoleh persamaan regresi yaitu: Y = 2,634 + 0,245X1 + 0,259X2 + 0,526X3 + e.

Nilai konstanta sebesar 2,634 menunjukkan bahwa ketika variabel Transformational Leadership, Knowledge Sharing, dan Employee Engagement bernilai nol, maka Kinerja Karyawan sebesar 2,634. Secara parsial, Transformational Leadership (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien 0,245, Knowledge Sharing (X2) berpengaruh positif sebesar 0,259, dan Employee Engagement (X3) memiliki pengaruh positif paling besar yaitu 0,526. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pada masing-masing variabel independen akan meningkatkan Kinerja Karyawan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen.

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,634	1,064		2,477	0,014
TOTAL TL	0,245	0,058	0,220	4,252	0,000
TOTAL KS	0,259	0,065	0,193	4,006	0,000
TOTAL EE	0,526	0,056	0,514	9,410	0,000

Sumber : Diolah Peneliti, SPSS V31 (2025)

 Copyright © pada Penulis

Berdasarkan Tabel di atas, pengaruh masing-masing variabel terhadap Kinerja Karyawan dianalisis melalui nilai signifikansi dengan kriteria p-value < 0,05. Hasil uji t menunjukkan bahwa Transformational Leadership memiliki nilai thitung 4,252 > ttabel 1,968 dengan signifikansi 0,000, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Knowledge Sharing juga menunjukkan thitung 4,006 > 1,968 dengan signifikansi 0,000, yang berarti berpengaruh positif dan signifikan. Sementara itu, Employee Engagement memiliki pengaruh paling kuat dengan thitung 9,410 > 1,968 dan signifikansi 0,000. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut secara parsial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan uji yang digunakan untuk melihat layak tidaknya model regresi yang dipakai guna mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel- variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3449,835	3	1149,945	316,664	0,000[b]
Residual	1122,114	309	3,631		
Total	4571,949	313			

Sumber : Diolah Peneliti, SPSS V31 (2025)

Berdasarkan Tabel diatas, hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Transformational Leadership, Knowledge Sharing, dan Employee Engagement secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga diperkuat dengan nilai Fhitung sebesar 316,664 > Ftabel 2,633, yang menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Indomaret di Kota Palembang.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi ini untuk mengetahui pengaruh Transformational leadership, Knowledge sharing dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan . Koefisien korelasi ini untuk mengetahui pengaruh Transformational leadership, Knowledge sharing dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,869[a]	0,755	0,752	1,906

Sumber : Diolah Peneliti, SPSS V31 (2025)

Berdasarkan Tabel di atas, hasil uji koefisien korelasi menunjukkan nilai sebesar 0,869 yang mengindikasikan bahwa Transformational Leadership, Knowledge Sharing, dan Employee Engagement memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi ketiga variabel tersebut, maka Kinerja Karyawan juga semakin meningkat. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,755 atau 75,5% menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 75,5%, sedangkan sisanya 24,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Transformational Leadership terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel Transformational Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh pimpinan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Kepemimpinan transformasional mampu memberikan inspirasi, motivasi, serta perhatian individual kepada karyawan sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih optimal. Pemimpin yang menerapkan gaya ini cenderung mampu membangun visi yang jelas, memberikan dorongan moral, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Kondisi tersebut membuat karyawan merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam organisasi, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

 Copyright © pada Penulis

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ahadi & Pracoyo (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan komitmen organisasi. Selain itu, penelitian oleh Wijaya et al. (2023) juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung melalui motivasi kerja yang lebih tinggi . Dengan demikian, temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya bahwa kepemimpinan transformasional merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat berbagi pengetahuan antar karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Proses berbagi pengetahuan memungkinkan karyawan untuk saling bertukar informasi, pengalaman, dan keterampilan yang dapat meningkatkan efektivitas kerja. Dalam lingkungan kerja seperti Indomaret yang memiliki aktivitas operasional tinggi, knowledge sharing menjadi faktor penting untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan serta mengurangi kesalahan kerja. Karyawan yang aktif berbagi pengetahuan cenderung lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan serta mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Anggit & Sukarno (2023) yang menyatakan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kinerja melalui peningkatan kemampuan inovasi individu. Selain itu, penelitian oleh Anjani Nur Febriyanti et al. (2024) juga menunjukkan bahwa knowledge sharing memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan . Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa praktik berbagi pengetahuan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, variabel Employee Engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, bahkan menjadi variabel yang paling dominan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan sangat menentukan kualitas kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki engagement tinggi akan menunjukkan semangat kerja, dedikasi, serta keterikatan emosional terhadap pekerjaan dan organisasi. Mereka cenderung bekerja dengan penuh tanggung jawab, memiliki loyalitas tinggi, serta bersedia memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Aulia & Putri (2025) yang menyatakan bahwa employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan komitmen dan loyalitas. Selain itu, penelitian oleh Wijaya et al. (2020) juga menemukan bahwa employee engagement memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di sektor perhotelan . Dengan demikian, temuan ini memperkuat bahwa keterlibatan karyawan merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja.

Pengaruh Transformational Leadership, Knowledge Sharing, dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Transformational Leadership, Knowledge Sharing, dan Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Kombinasi antara kepemimpinan yang inspiratif, budaya berbagi pengetahuan yang baik, serta tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Dalam kondisi tersebut, karyawan tidak hanya memiliki arahan yang jelas dari pimpinan, tetapi juga didukung oleh sistem kerja yang kolaboratif serta motivasi internal yang kuat.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya et al. (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan employee engagement secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Febriyanti et al. (2024) juga menunjukkan bahwa kombinasi knowledge sharing dan faktor internal karyawan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja . Nilai koefisien determinasi yang tinggi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sehingga perusahaan perlu mengelola ketiga aspek ini secara bersamaan untuk mencapai kinerja yang optimal.

 Copyright © pada Penulis

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa Transformational Leadership, Knowledge Sharing, dan Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, ketiga variabel terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara simultan, ketiganya juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan antara ketiga variabel independen dengan Kinerja Karyawan tergolong kuat dan bersifat positif. Variabel Transformational Leadership, Knowledge Sharing, dan Employee Engagement mampu menjelaskan sebagian besar variasi Kinerja Karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ahadi, A., & Pracoyo, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Divisi Operasional Pt. Bank X). Jurnal Keuangan Dan Perbankan, 19(1), 51.

Alita, D., Putra, A. D., & Darwis, D. (2021). Analysis Of Classic Assumption Test And Multiple Linear Regression Coefficient Test For Employee Structural Office Recommendation. Ijccs (Indonesian Journal Of Computing And Cybernetics Systems), 15(3), 295–306.

Amelia, W., Roswaty, R., & Dp, M. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Putra Gemilang Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm, 3(2), 74–78.

Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. Jurnal Pilar, 14(1), 15–31.

Anggit, N. B., & Sukarno, G. (2023). Influence Of Knowledge Sharing On Teacher Performance Through Individual Innovation Capability: A Study At Pptq Darul Fikri Sidoarjo. Indonesian Journal Of Business Analytics, 3(5), 1965– 1978.

Anjani Nur Febriyanti, Armansyah, A., Muhammad Rizki, & Herman. (2024). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Individual Innovation Capability Pada Pt. Haleyora Power Area Tanjungpinang. Hirarki : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 6(2), 23–34.

Aulia, G., & Putri, D. (2025). Pengaruh Employee Engagement Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Avicenna Prestasi. 3.

Aulia, M., Jullimursyida, J., & Puteh, A. (2024). The Influence Of Organizational Commitment And Employee Engagement On Employee Performance With Job Satisfaction As The Intervening Variable In The Lhokseumawe Mayor's Office. J-Mind (Jurnal Manajemen Indonesia), 9(2), 131–142.

Blau, P. M. (1964). Exchange And Power In Social Life (1st Ed.). John Wiley & Sons.

Chasanah, S., Indarto, I., & Santoso, D. (2022). Pengaruh Employee Engagement Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dengan Organizatonal Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Di Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang). Sustainable Business Journal, 1(2), 93.

Cui, J. (2025). The Explore Of Knowledge Management Dynamic Capabilities, Ai- Driven Knowledge Sharing, Knowledge-Based Organizational Support, And Organizational Learning On Job Performance: Evidence From Chinese Technological Companies.

Faqqor, M. N. D., & Atho'illah, A. Y. (2023). Pengaruh Employee Engagement Dan Knowledge Sharing Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Lan Tabur, 4(2), 352– 367.

Fitriana, H. (2023). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hadji Kalla Toyota Cabang Luwuk Banggai. Jurnal Ilmiah Manajemen Emor, 7(1), 127–140. Http://Lonsuit.Unismuhluwuk.Ac.Id/Index.Php/Emor/Index

Forester, B. J., Idris, A., Khater, A., Afgani, M. W., Isnaini, M., Islam, U., Raden, N., & Palembang, F. (2024). Penelitian Kuantitatif : Uji Reliabilitas Quantitative Research : Data Reliability Test. 4(3), 1812–1820.

 Copyright © pada Penulis

Gunawan, D. S., Utami, R. D., & Soedirman, U. J. (2025). Simultaneous Analysis Of Unemployment Rates And Economic Growth In Java. 20(1), 69–81.

Hidayati, T., Erwandha, A. Z., Tito, D. M., Anabella, L. V., Hisana, S. S., Manajemen, P. S., & Mulawarman, U. (2024). Pengaruh Keterlibatan Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. 4(2), 99–116.

Indah, N., Afriyani, F., & Veronica, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Cahaya Petro Energi. 6(3).

Indriasari, R., Permatasari, M., Khair, O. I., Yusuf, A., Susi, S., & Luthfi, A. (2023). The Impact Of Transformational Leadership On Employee Performance: An Intermediary Function Of Organizational Commitment And Job Satisfaction. Kawanua International Journal Of Multicultural Studies, 4(1), 29–34.

Karunia. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Unit Layanan Transmisi Dan Garduk Induk Palopo. 4(June).

Khaerana, K., & Mangiwa, B. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero). Jurnal Manajemen Stie Muhammadiyah Palopo, 7(2), 63.

Khawari, A. F., & Santoso, B. (2024). Pengaruh Survei Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Start Up. 3(1).

Lia Retno Widyaningrum, & Lia Amalia. (2023). The Impact Of Transformational Leadership, Organizational Culture, And Employee Engagement On Employee Performance At Indonesia's Flight School. Jurnal Multidisiplin Madani, 3(4), 802–810.

Mardiatmoko, G. (2024). The Application Of The Classical Assumption Test In Multiple Linear Regression Analysis (A Case Study Of The Preparation Of The Allometric Equations Of Young Makila). Jtam (Jurnal Teori Dan Aplikasi Matematika), 8(3), 724–739.

Meidawati, D., Subyantoro, A., & Hikmah, K. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing, Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Manajemen Dakwah, 9(2), 184–207.

Meitiana, Tm. Murniati, & Maruwan, S. (2020). Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Knowledge Sharing Dan Kinerja Karyawan Pt. Sentana Adidaya Pratama (Wilmar-Group) Sampit. Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi, 1(1), 40–49.

Octavia Nia Putri, W., & Arifin, A. (2021). The Effect Of Liquidity, Leverage, Institutional Ownership, And Sales Growth On Financial Distress On Property And Real Estate Companies Listed An The Idx 2016-2019. Majalah Ilmiah Bijak, 18(2), 310–317.

Osemeke, R. F., Nwabueze Igabari, J., & Christian, N. D. (2024). Detection And Correction Of Violations Of Linear Model Assumptions By Means Of Residuals. Journal Of Science Innovation & Technology Research (Jsitr), 3(9), 1–15.

Panggabean, E. R., & Silvianita, A. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kompetensi Karyawan Melalui Budaya Organisasi Sebagai Mediator. Jurisma : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen, 11(2), 194–206.

Putra, R. B., Aima, H., & Yulasmi, Y. (2022). Employee Performance Through Learning & Innovation In Mediating Organizational Structure And Knowledge Oriented Leadership. Dinamika Pendidikan, 17(2), 227–239.

Putri Et Al. (2023). Issn : 3025-9495. Keterlibatan Karyawan Dalam Proses Pengambilan Keputusan Memperkuat Kinerja Perusahaan Industri, 3(1), 1–6.

Rukhmana, T. (2021). Jurnal Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (Iicls) Page 25. Jurnal Edu Research : Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (Iicls), 2(2), 28–33.

Septianan, S. E., & Muhdiyanto. (2024). Pengaruh Employee Engagement, Transformational Leadership, Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Perumda Air Minum "Tirta Gemilang" Kabupaten Magelang). Business And Economics Conference In Utilization Of Modern Technology, 138–151.

Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 2(1), 42–54.

 Copyright © pada Penulis

Sofia, S., Aseanty, D., & Trisakti, U. (2024). Pengaruh Transformational Leadership , Knowledge Sharing , Dan Work Engagement Terhadap Innovative Work Behavior Pada Karyawan Jasa Marga Group. 36(2), 176–197.

Tandelilin, R. K., & Widyadana, G. (2023). Pengaruh Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan Jasa Konstruksi Di Kota Ambon Menggunakan Metode Partial Least Square-Structural Equation Modeling. Dimensi Utama Teknik Sipil, 10(1), 86–103.

Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 219–232.

Venalvon Halomoan. (2020). Pengaruh Employee Engagement Dan Kemampuan Karyawan Untuk Beradaptasi Di Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Departemen Store Inventory Control Pt. Kaltim Prima Coal). Gastronomía Ecuatoriana Y Turismo Local., 1(69), 5–24.

Veronica, V., Halin, H., & Lazuarni, S. (2024). Jurnal Ekonomi Revolusioner Veronica Vera (Times New Roman 12 , Bold , Spasi 1). 7(9), 85– 91.

Widyarini, M. (2019). Budaya Organisasi Dalam Berbagi Pengetahuan Pustakawan Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia. Jurnal Ilmu Informasi, Perpustakaan Dan Kearsipan, 21(2), 71–83.

Wijaya, A., Wadud, M., & Dp, M. K. (2023). The Influence Of Transformational Leadership And Motivation On Employee Performance At Anugerah Palembang Hotel. International Journal Of Marketing & Human Resource Research, 4(3), 94–98.

Wondola, D. W., Aulele, S. N., & Lembang, F. K. (2020). Partial Least Square (Pls) Method Of Addressing Multicollinearity Problems In Multiple Linear Regressions (Case Studies: Cost Of Electricity Bills And Factors Affecting It). Journal Of Physics: Conference Series, 1463(1).

 Copyright © pada Penulis