

The Effect Of Learning Organization And Self Efficacy On Employee Performance Through Knowledge Sharing

Pengaruh Learning Organization Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Knowledge Sharing

Khoirun Nisa^{1*}, Ayu Lucy Larassaty²

Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo^{1,2}

31420007.mhs@unusida.ac.id¹, Larassaty.mnj@unusida.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

The development of the times has become something that we cannot miss. We must be able to face the times with various things as well as organizations, organizations need to do various novelties to continue to balance existing developments. Applying the type of quantitative research based on a population of 110 employees at PT Trikararasa Jaya Food using purposive sampling method. The sample was 70 production staff employees who later collected data through questionnaires. Data analysis was carried out using Partial Least Square (PLS) 4.0 with outer and inner models. The results of the research that has been done can be found that Knowledge sharing has no effect on employee performance at PT Trikararasa Jaya Food Sidoarjo, Learning organization affects employee performance at PT Trikararasa Jaya Food Sidoarjo, Learning organization has no effect on knowledge sharing at PT Trikararasa Jaya Food Sidoarjo, Self efficacy affects employee performance at PT Trikararasa Jaya Food Sidoarjo, Self efficacy affects knowledge sharing at PT Trikararasa Jaya Food Sidoarjo.

Keywords: Learning organization, Self efficacy, Employee performance, and Knowledge sharing

ABSTRAK

Perkembangan zaman sudah menjadi hal yang tidak bisa kita lewatkan. Kita harus bisa menghadapi perkembangan zaman dengan berbagai hal sama halnya dengann organisasi, organisasi perlu melakukan berbagai kebaruan untuk terus menyeimbangkan perkembangan yang ada. Menerapkan jenis penelitian kuantitatif berdasarkan populasi sebanyak 110 karyawan pada PT Trikararasa Jaya Food dengan menggunakan metode purposive sampling. Sampelnya yaitu 70 karyawan staff produksi yang nantinya dilakukan pengumpulan data melalui kuisisioner. Analisis data yang dilakukan menggunakan Partial Least Square (PLS) 4.0 dengan model outer dan inner model. Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditemukan bahwa *Knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Trikararasa Jaya Food Sidoarjo, *Learning organization* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Trikararasa Jaya Food Sidoarjo, *Learning organization* tidak berpengaruh terhadap *knowledge sharing* pada PT Trikararasa Jaya Food Sidoarjo, *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Trikararasa Jaya Food Sidoarjo, *Self efficacy* berpengaruh terhadap *knowledge sharing* pada PT Trikararasa Jaya Food Sidoarjo.

Kata Kunci: Learning organization, Self efficacy, Kinerja pegawai, dan Knowledge sharing

1. Pendahuluan

Perkembangan zaman sudah menjadi hal yang tidak bisa kita lewatkan. Kita harus bisa menghadapi perkembangan zaman dengan berbagai hal sama halnya dengann organisasi, organisasi perlu melakukan berbagai kebaruan untuk terus menyeimbangkan perkembangan yang ada. Dalam menciptakan suatu organisasi dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) dalam menjalankan aktivitasnya. Dimana hal tersebut menjadi hal yang peting untuk diperhatikan karena memiliki peranan yang besar terhadap kemajuan suatu organisasi. Kinerja perusahaan

meningkat bila ada interaksi yang baik antar anggota organisasi. Semangat kerja yang tinggi merupakan kunci terpenting dari kinerja yang baik bagi pegawai, yang menunjang tercapainya tujuan organisasi. Dukungan manajemen diperlukan karena nantinya karyawan akan merasa dihargai dan diapresiasi sehingga membangkitkan semangat mereka dalam melakukan pekerjaannya (Marjaya & Pasaribu, 2019).

Dalam bukunya (Neldiyati, 2023) mengungkapkan beberapa hal yang memiliki relevansi dari *learning organization* yaitu edukasi dan trobosan. (Yusnita & Kuncoro, 2022) *learning organization* merupakan suatu organisasi yang didalamnya selalu menciptakan perkembangan dengan berbagai trobosan yang ada agar organisasi tersebut mampu menumbuhkan semangat belajar secara berkala. Dalam buku berjudul *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*, Diakui bahwa proses *learning organization* sangat penting dalam *knowledge sharing*, karena melaluinya diharapkan suatu organisasi yang di dalamnya terkait dengan manajemen informasi mampu mengembangkan berbagai hal yang ada di dalamnya terkait dengan kemampuan seseorang dalam mewujudkan tujuan dari organisasi. Dengan itu diharapkan suatu organisasi ataupun perusahaan dapat memfasilitasi hal tersebut dan terus mengembangkan berbagai kemampuan yang ada dengan berbagai cara misalnya melalui pelatihan ataupun bentuk dasarnya melalui penciptaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, bebas berkreasi dan memunculkan berbagai ide demi kemajuan perusahaan. (Lumbantobing, 2011). Selain *learning organization*, *self efficacy* juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Kambakaran et al., 2023). Menurut (Amalia dan Framusinto, 2020) dari Woofolk, *self efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap kompetensinya pada bidang tertentu. Jadi *self efficacy* yang berhubungan dengan kemampuan diharapkan dapat meningkatkan minat seseorang. Sementara itu (Niu, 2020), *self efficacy* adalah buah dari koneksi eksternal yang dijalankan yang biasanya memiliki relevansi yang kuat terhadap jati diri seseorang dan kemampuannya dalam memainkan perannya dalam suatu Perusahaan (Kabakoran & Musa, 2023).

Pada umumnya ketika individu mengalami masalah yang sulit dan standar *self efficacy* nya rendah maka ia akan lebih pesimis. *Knowledge sharing* adalah suatu cara mentransfer kemampuan yang kita miliki, metode, Kemahiran yang ada dengan karyawan lainnya dalam organisasi (Nugraheni, 2021). Dalam buku *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*, Dengan *knowledge sharing*, penggunaan informasi secara maksimal dapat dicapai. Pemanfaatan informasi yang disebarkan secara menyeluruh kepada elemen perusahaan tentunya akan optimal dibandingkan pemanfaatan informasi oleh orang tertentu saja. (Lumbantobing, 2011). *Knowledge sharing* tentunya akan meningkatkan daya saing perusahaan. Selain memaksimalkan penggunaan informasi, pertukaran informasi juga dapat membuka peluang bagi penelitian informasi untuk memperoleh atau menciptakan informasi baru. Menurut Morling dan Yakhlef, mereka mengklaim bahwa Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh produktivitas suatu perusahaan karena perusahaan yang tidak menjalankan aktivitasnya dengan benar tidak akan mampu mendongkrak efektivitasnya (Pentury, 2023).

PT Trikayasa Jaya Food Sidoarjo merupakan perusahaan di bidang industri makanan yang memproduksi bawang goreng spesial. PT Trikayasa Jaya Food Sidoarjo didirikan pada tahun 2021 oleh sebuah bisnis keluarga dan hingga saat ini perusahaan terus beroperasi dan berlanjut dari generasi kedua serta memiliki merek "Bagorin" dan "Sibah". PT Trikayasa Jaya Food berlokasi di Jl. Tlasi No. 146, Tlasi Dua, Kec. Tulangan, Kabupaten Sidoarjo. Bawang goreng produksi PT Trikayasa Jaya Food berkualitas tinggi, sedang dan ekonomis dengan rasa dan kualitas terbaik, terbukti nomor satu di Jawa Timur. Perusahaan ini terus berkembang seiring dengan tingginya permintaan pasar terhadap produk bawang goreng. PT Trikayasa Jaya Food perlu mempertahankan dan meningkatkan aset yang dimilikinya. PT Trikayasa hendaknya selalu

mengembangkan dan memberikan perhatian lebih terhadap karyawannya, karena kinerja karyawan merupakan tolak ukur berkembang atau tidaknya perusahaan.

Tabel 1. Target dan pencapaian produksi Tahun 2022

<u>Bulan</u>	<u>Target Produksi</u>	<u>Tercapai Produksi</u>	<u>Presentase</u>	<u>Ket</u>
<u>Januari</u>	240 Ton	200 Ton	83%	<u>Tidak Tercapai</u>
<u>Februari</u>	240 Ton	240 Ton	100%	<u>Tercapai</u>
<u>Maret</u>	240 Ton	240 Ton	100%	<u>Tercapai</u>
<u>April</u>	240 Ton	210 Ton	87%	<u>Tidak Tercapai</u>
<u>Mei</u>	240 Ton	240 Ton	100%	<u>Tercapai</u>
<u>Juni</u>	240 Ton	240 Ton	100%	<u>Tercapai</u>
<u>Juli</u>	240 Ton	215 Ton	98%	<u>Tidak Tercapai</u>
<u>Agustus</u>	240 Ton	200 Ton	83%	<u>Tidak Tercapai</u>
<u>September</u>	240 Ton	240 Ton	100%	<u>Tercapai</u>
<u>Oktober</u>	240 Ton	240 Ton	100%	<u>Tercapai</u>
<u>November</u>	240 Ton	220 Ton	92%	<u>Tidak Tercapai</u>
<u>Desember</u>	240 Ton	240 Ton	100%	<u>Tercapai</u>

Sumber: diolah oleh peneliti 2024

Berdasarkan tabel tersebut, di PT Trikaraya Jaya Food setiap bulannya produksi bawang belum mampu mencapai target ditentukan yaitu 240 ton perbulan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, oleh karena itu setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

Berdasarkan hasil observasi langsung diperoleh hasil yaitu tidak adanya fasilitas pelatihan dan pengembangan untuk karyawan, minimnya berbagi pengetahuan dan pengalaman terhadap sesama karyawan dalam bekerja, jumlah pekerjaan disesuaikan kemampuan, karena tidak ada target produksi untuk per harinya. Urgensi dari penelitian ini penting dilakukan karena PT Trikaraya Jaya Food saat ini belum memiliki metode cara untuk mengembangkan kinerja pegawai. Oleh sebab itu, dilakukannya penelitian yang berjudul "Pengaruh *Learning Organization* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Knowledge Sharing*". Didalam sebuah perusahaan *learning organization*, *self efficacy* dan *knowledge sharing* sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Yusnita & Kuncoro, 2022).

Nurchayyo dan Wikaningrum (2020) mengungkapkan bahwa *learning organization* dan kinerja karyawan memiliki relevansi yang positif. Hal tersebut tentunya akan membantu perusahaan dalam mendongkrak kemajuan perusahaan dengan dorongan dari rasa ingin belajar sehingga nantinya perusahaan dapat memiliki bibit karyawan yang unggul dengan bekal pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya (Rafsanjani, 2020). *Self efficacy* juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut tentunya dapat memberikan efek baik kepada kemajuan perusahaan. Seperti yang diungkapkan (Yusnita & Kuncoro, 2022)

2. Tinjauan Pustaka Learning Organization

Learning organization merupakan suatu hal yang memiliki peranan yang besar dalam menggerakkan kemajuan perusahaan. Biasanya hal tersebut dilakukan dengan cara mengasah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang agar mampu bekerja secara produktif sehingga nantinya dapat berpengaruh positif terhadap pengembangan skill yang dimiliki seseorang dan berbanding lurus dengan tujuan perusahaan. Hal tersebut dilakukan untuk mendongkrak kinerja karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya serta dapat membuat karyawan dapat mengambil tindakan terhadap masalah yang dihadapi nantinya entah itu dalam ruang lingkup internal ataupun eksternal yang mampu berpengaruh terhadap perusahaan dan diri sendiri (Larassaty & Muzdalifah, 2022).

Dalam buku Manajemen *Knowledge Sharing* Berbasis Komunitas, Diakui bahwa proses *learning organization* memiliki hubungan yang erat terhadap *knowledge sharing*, dengan demikian diharapkan adanya pemikiran kreatif serta kemampuan yang memadai yang harus terus diasah demi menciptakan kemajuan perusahaan. Untuk itu harusnya suatu perusahaan dapat memfasilitasi hal tersebut dengan berbagai cara entah itu dari aspek fisik ataupun non fisik. Aspek fisik bisa meliputi dengan adanya fasilitas yang memadai sedangkan aspek non fisik dapat digambarkan pada penciptaan suasana kerja yang nyaman antar semua elemen perusahaan dan menerapkan integritas dan kejujuran sehingga nantinya karyawan akan merasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut (Lumbantobing, 2011:17). (Jesajas, 2021) mengungkapkan bahwa *learning organization* memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan.

Dalam buku Praktik MSDM Islam, Pembelajaran Organisasi dan Kinerja Non Bisnis, Perusahaan adalah tempat terjadinya suatu aktivitas yang produktif dimana tidak lepas dari tugas pimpinan perusahaan. Pimpinan perusahaan memiliki peran aktif dalam mengolah dan memperhatikan berbagai hal yang berkaitan dengan perusahaan. Karena jika hal-hal yang berkaitan dengan perusahaan dapat terorganisir dengan baik maka perusahaan juga dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik dan tentunya akan berbuah baik pula terhadap kemajuan perusahaan (Muafi & Qurotul Uyun, 2018:29). Menurut (Suardi, 2019) indikator *learning organization* yaitu : Berpikir Sistem (*System Thinking*), Model Mental (*Mental Models*), Keahlian Pribadi (*Personal Mastery*), Pembelajaran Tim (*Team Learning*), dan Visi Bersama (*Bulding Shared Vision*).

Self Efficacy

self efficacy merupakan pemikiran seseorang yang condong yakin terhadap suatu hal yang dikerjakan atau biasanya seseorang tersebut selalu memberikan afirmasi positif terhadap dirinya yang membangkitkan semangat seseorang dalam melakukan pekerjaannya (Niu, 2020). Dalam buku Optimalisasi Kinerja Pegawai, Hal tersebut tentunya juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal atau asumsi orang lain, sebagaimana jika seseorang memberikan pengaruh positif atau omongan terhadap nilai-nilai yang baik maka seseorang tersebut akan terarah pada pemikiran yang baik pula dan lebih yakin terhadap hasil yang baik dari kinerja yang dilakukan (Safrizal, 2022:38).

Tahap *self efficacy* menggambarkan seberapa baik seseorang yakin bahwa dia dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Jika seseorang kurang *aware* terhadap dirinya maka seseorang tersebut biasanya akan lupa untuk memberikan afirmasi positif pada dirinya sehingga mampu berpengaruh terhadap pola pikir seseorang yang dimana seseorang tersebut akan kurang yakin perihal hasil yang akan didapat dari kinerja yang dilakukan dan biasanya seseorang tersebut akan cenderung lebih *negative thinking* terhadap masa depannya. Hal tersebut diperkuat dengan seseorang yang memiliki *self efficacy* akan lebih mengarahkan pikirannya ke dalam hal-hal yang positif sehingga orang tersebut akan merasa lebih percaya dengan apa yang dilakukannya dan percaya akan masa depan yang dihasilkan dari kinerja yang pernah seseorang

tersebut lakukan. Dengan hal tersebut tentunya akan lebih mudah untuk mengarahkan dirinya pada jalan kesuksesan (Kabakoran & Musa, 2023).

Dari hasil penelitian di dapatkan, *self efficacy* memiliki relevansi yang kuat terhadap kinerja karyawan (Turay dkk, 2019). Hal tersebut berkaitan dengan tingkat tinggi rendahnya keinginan seseorang dalam mencapai masa depannya (Razak, 2021) jika seseorang dapat meningkatkan keinginannya dan memiliki keyakinan yang lebih dalam melakukan kinerjanya tentunya nanti akan sejalan dengan apa yang akan diperolehnya (Kabakoran & Musa, 2023). Dalam buku Kinerja Pegawai, Cara yang dapat untuk meningkatkan kinerja yaitu semangat yang tinggi entah itu dari diri sendiri ataupun orang lain, adanya kemauan yang besar dalam menjalankan suatu hal serta keyakinannya dalam mencapai apa yang diinginkan (Huseno, 2016:86). Menurut (Yusnita, 2022) indikator *self efficacy* yaitu : Tingkat (*Level/Magnitude*), Kekuatan (*Strength*), dan Keluasan (*Generality*).

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan sebagai perilaku di tempat kerja. Menurut Gibson, kinerja pegawai merupakan hasil akhir dari perilaku seseorang atau perusahaan yang dihubungkan dengan cara kerjanya. Salah satu faktor penentu keberhasilan bisnis dan organisasi adalah kemampuan mengelola kinerja karyawan. Jika pengelolaan kinerja pegawai dilakukan dengan cara yang salah, maka hanya akan membawa perusahaan ke jurang bencana. Begitupun sebaliknya jika dilakukan dengan hal positif maka akan menghasilkan sesuatu yang positif. Menurut buku Kinerja Pegawai, Kinerja termasuk dalam aktivitas yang dilakukan oleh seseorang untuk mengukur kadar produktivitasnya (Huseno, 2016:85).

Dalam buku Kinerja Pegawai, menjelaskan bahwa kinerja bisa dipengaruhi oleh berbagai hal internal maupun eksternal sehingga seseorang harusnya dapat mengontrol suatu hal yang akan dilakukannya sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal (Huseno, 2016:86). Kinerja dapat dilakukan pengukuran dengan cara melihat bagaimana seseorang tersebut melakukan pekerjaan yang diberikan dengan bersandar pada ketepatan tugas dan waktu yang diberikan menurut (PP Nomor 30 Tahun 2019) indikator kinerja pegawai yaitu : Kuantitas, Kualitas, Waktu, dan Biaya.

Knowledge Sharing

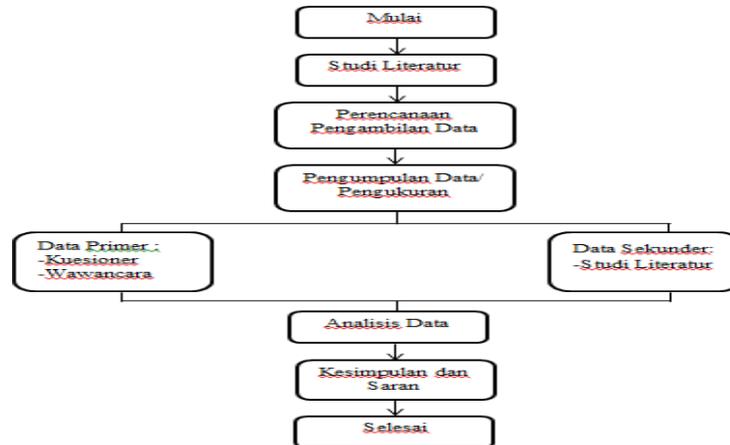
Biasanya perusahaan mempunyai tantangan terkait kompetensi. Oleh karena itu, perlu adanya pengenalan terkait suatu hal yang bersifat private agar nantinya karyawan tidak melanggar ketentuan yang berlaku karena dari data yang ada banyak sekali karyawan yang memanfaatkan asset perusahaan dan pengetahuannya terhadap hal-hal yang erat kaitannya dengan perusahaan sebagai bahan untuk mempersukses diri sendiri sehingga dapat berdampak buruk terhadap persaingan dan kerugian perusahaan. Dengan *knowledge sharing*, penggunaan informasi secara maksimal dapat dicapai. Suatu informasi yang ada pada perusahaan harus bisa disalurkan dengan baik pada seluruh elemen perusahaan agar nantinya informasi yang diberikan bisa merata dan menghindari berbagai kemungkinan terburuk dari perusahaan. Pemanfaatan informasi yang ada dapat memberikan berbagai kemungkinan positif yang berkaitan dengan perusahaan. Hal tersebut tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan (Sulistiyorini et al., 2023).

Hasil penelitian (Kusuma, 2023) dan (Khaerana, 2021) menunjukkan *knowledge sharing* memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan yang mampu mendorong kemajuan perusahaan. Hal tersebut selaras dengan (Nurrachma dkk, 2019) *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Wibowo, 2019:3) bahwa seseorang harus lebih waspada terhadap rahasia milik perusahaan untuk tidak disebar luaskan karena dapat berpengaruh buruk terhadap perusahaan karena akan muncul ranah persaingan yang dapat merugikan perusahaan. Segala yang berkaitan dengan perusahaan harus benar-

benar bisa dipetakan agar tidak terjadi kemungkinan buruk yang menghambat tujuan perusahaan. Menurut (Kuncoro, 2022) indikator *knowledge sharing* yaitu : Menyumbangkan Pengetahuan (*Knowledge Donating*) dan Pengumpulan Pengetahuan (*Knowledge Collection*).

3. Metode Penelitian

Desain penelitian dapat ditunjukkan pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Desain Penelitian

Sumber: diolah oleh peneliti 2024

Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif yaitu didasarkan atas penggunaan data yang dimana metode penelitian kuantitatif ini dilakukan untuk menguji hipotesis pada suatu penelitian (Priadana & Sunarsi, 2021). Populasi yang digunakan yaitu 110 karyawan pada PT Trikayarasa Jaya Food dipilih sebagai tempat penelitian karena berdasarkan fenomena yang ada. Sedangkan untuk metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan Paduan berikut: 1). Karyawan di PT Trikayarasa Jaya Food, 2). Karyawan yang berdomisili Sidoarjo, 3). Karyawan di bagian produksi. *Purposive sampling* merupakan metode yang dilakukan dengan pengambilan acak, jumlah tersebut dilakukan pengambilan secara acak yang memenuhi kriteria (Fitriyah et al., 2020). Sampelnya yaitu 70 karyawan produksi.

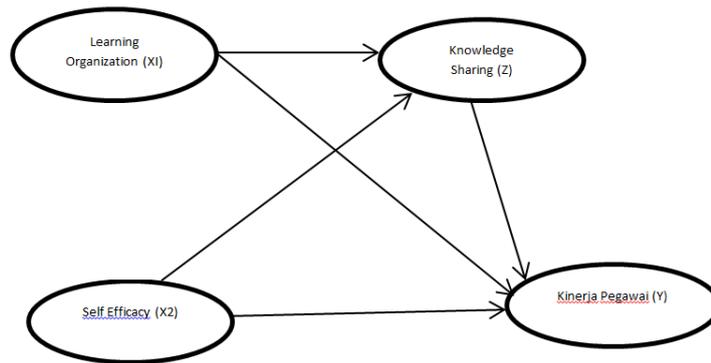
Teknik analisis data yang digunakan yaitu Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan SmartPLS.4.0 dengan uji outer dan inner model. Pengujian outer model diantaranya:

1. *Convergent Validity*, nilai *convergent validity* yaitu nilai *cross loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan $>0,7$.
2. *Discriminant Validity*, nilai ini adalah nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriinan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *cross loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain.
3. *Composite Reability*, data yang memiliki *composite reliability* $>0,8$ mempunyai reliabilitas yang tinggi.
4. *Average Variance Extracted (AVE)*, nilai AVE yang diharapkan $>0,5$.
5. *Crombach's alpha*, uji reliabilitas nilai yang diharapkan $>0,7$.

Inner Model (Model Struktural)

1. *VIF*, mendeteksi interkolerasi dari variable bebas dengan ketentuan <5 .
2. *R-Square*, nilai *R-Square* yaitu koefisien determinasi pada konstruk endogen dengan nilai 0,75 (kuat), 0,50 (moderat), dan 0,25 (lemah).
3. *Estimate for path coeffisien*, mengetahui nilai hubungan konstruk laten. Dengan melakukan prosedur *bootstrapping*.
4. *Prediction relevance (Q-Square)*, mengetahui kapasitas prediksi dengan *blindfolding*. Nilai yang didapatkan 0,2 (kecil), 0,15 (sedang) dan 0,35 (besar).

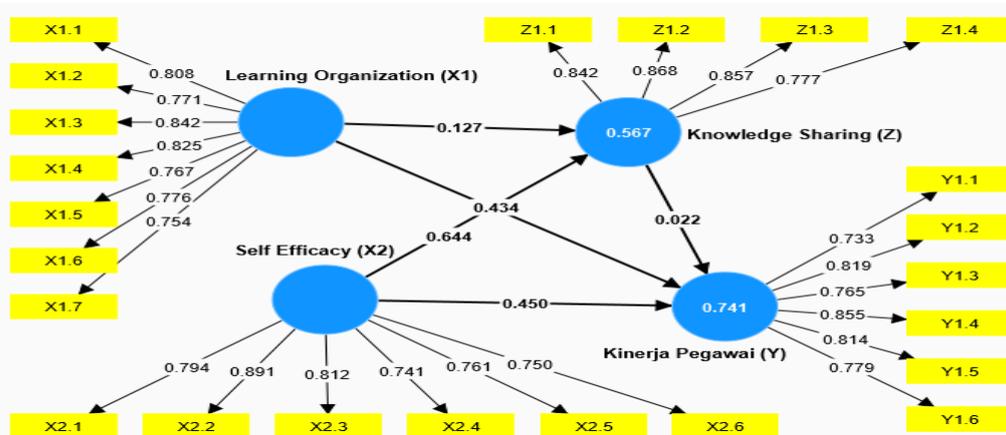
Pengumpulan data melalui observasi secara langsung dengan melakukan wawancara dan penyebaran kuisioner serta menggunakan studi lietarur yang berasal dari sumber-sumber online seperti *google scholar* berupa jurnal. Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini disajikan pada Gambar 2.



Gambar 2. Kerangka Konseptual
 Sumber: diolah oleh peneliti 2024

4. Hasil Dan Pembahasan
Model Pengukuran (Outer Model)

Uji model pengukuran memiliki tujuan mengarahkan keterkaitan antar variabel agar lebih spesifik dan dijabarkan indikator-indikatornya. Reabilitas dapat diketahui atau dinilai dari *Cronbach’s Alpha* dan *Composite Reability*. Dalam outer model *composite reability* yang cukup tinggi dengan nilai dari suatu konsentrasi dari setiap indikatornya. Hasil model algoritma penelitian dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Hasil Model Algoritma
 Sumber: diolah oleh peneliti 2024

a. *Concergent Validity*

Convergent validity merupakan perbandingan nilai dari setiap konstraknya. penilaian dilakukan berdasarkan *outer loading* dan *average extracted (AVE)*. Dimana sebuah *outer* dapat dinilai valid apabila memiliki nilai *outer loading* $>0,70$. Sedangkan *AVE* $>0,50$ dianggap sudah cukup memenuhi syarat *convergent validity*(Chin, dalam Ghazali, 2011)

Tabel 2. Hasil Outer Loadings

	Kinerja Pegawai	Knowledge Sharing	Learning Organization	Self Efficacy
X1.1			0.808	
X1.2			0.771	
X1.3			0.842	
X1.4			0.825	
X1.5			0.767	
X1.6			0.776	
X1.7			0.754	
X2.1				0.794
X2.2				0.891
X2.3				0.812
X2.4				0.741
X2.5				0.761
X2.6				0.750
Y1.1	0.733			
Y1.2	0.819			
Y1.3	0.765			
Y1.4	0.855			
Y1.5	0.814			
Y1.6	0.779			
Z1.1		0.842		
Z1.2		0.868		
Z1.3		0.857		
Z1.4		0.777		

Sumber: diolah oleh peneliti 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas, semua indikator variabel dengan *loading factor* dihasilkan nilai >0,70 secara keseluruhan sehingga dapat dikatakan signifikan.

b. Discriminant validity

Dapat diketahui melalui *cross loading* dimana AVE yang memiliki nilai tinggi dapat dikatakan lebih baik sedangkan untuk uji *cross loading* menunjukkan nilai indikator yang lebih tinggi dibanding indikator lainnya. Menguji *discriminant validity* dengan indikator refleksi yaitu dengan menilai *cross loading* setiapvariabel harus >0,7.

Tabel 3. Hasil Croos Loading

	Kinerja Pegawai	Knowledge Sharing	Learning Organization	Self Efficacy
X1.1	0.600	0.377	0.808	0.592
X1.2	0.628	0.661	0.771	0.662
X1.3	0.674	0.596	0.842	0.702
X1.4	0.590	0.381	0.825	0.603
X1.5	0.664	0.652	0.767	0.632
X1.6	0.681	0.515	0.776	0.742
X1.7	0.686	0.380	0.754	0.616
X2.1	0.645	0.492	0.620	0.794
X2.2	0.679	0.642	0.720	0.891
X2.3	0.668	0.704	0.617	0.812
X2.4	0.614	0.536	0.576	0.741

X2.5	0.623	0.519	0.654	0.761
X2.6	0.686	0.639	0.731	0.750
Y1.1	0.733	0.546	0.669	0.724
Y1.2	0.819	0.545	0.698	0.708
Y1.3	0.765	0.443	0.679	0.604
Y1.4	0.855	0.523	0.668	0.648
Y1.5	0.814	0.544	0.616	0.602
Y1.6	0.779	0.465	0.563	0.629
Z1.1	0.521	0.842	0.559	0.650
Z1.2	0.563	0.868	0.548	0.618
Z1.3	0.564	0.857	0.570	0.657
Z1.4	0.509	0.777	0.529	0.580

Sumber: diolah oleh peneliti 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas, diketahui nilai *cross loading* setiap konstruknya yaitu >0,7 sehingga bisa dinyatakan signifikan.

c. Average Variance Extracted (AVE)

Syarat *discriminant validity* yaitu apabila nilai setiap konstruk lebih besar dari pada nilai kolerasi antar konstruk lainnya yaitu >0,5 maka dikatakan baik.

Tabel 4. Hasil Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)	Ket
Kinerja Pegawai	0.632	Valid
Knowledge Sharing	0.700	Valid
Learning		
Organization	0.628	Valid
Self Efficacy	0.629	Valid

Sumber: diolah oleh peneliti 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas, didapatkan hasil >0,5 yang dapat dinyatakan valid jika indikator dapat mencerminkan variable yang ada.

d. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Composite reability dilakukan demi mengetahui reabilitas sebuah variabel. Uji reabilitas penting dilakukan untuk membuktikan keakuratan instrumen penelitian dalam mengukur sebuah variabel. Sebuah item dalam kuisisioner dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha >0,7.

Tabel 5. Hasil Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

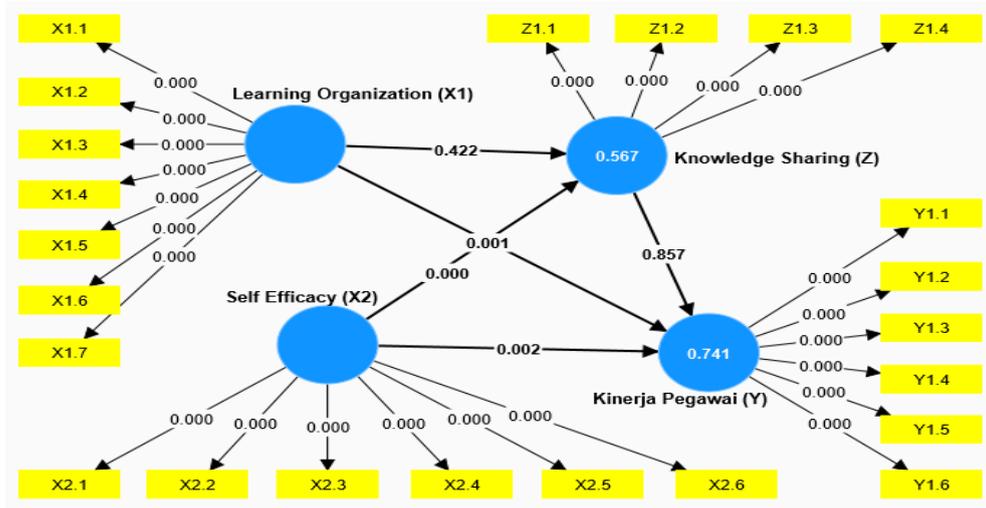
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Kinerja Pegawai	0.883	0.884	0.912
Knowledge Sharing	0.857	0.859	0.903
Learning			
Organization	0.901	0.904	0.922
Self Efficacy	0.881	0.885	0.910

Sumber: diolah oleh peneliti 2024

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bawa *cronbach's alpha* kinerja pegawai yaitu 0.883, *Knowledge Sharing* 0.857, *learning organization* 0.901 dan *self efficacy* 0.881 yang artinya

>0.7 sehingga dapat dinyatakan reliabel. Sedangkan *composite reability* pada kinerja karyawan 0.884, *knowledge sharing* 0.859, *learning organization* 0.904 dan *self efficacy* 0.885 yang artinya >0.6 dinyatakan reliabel.

Model Struktural (Inner Model)



Gambar 4. Inner Model

Sumber: diolah oleh peneliti 2024

a. Collinearity

Jika pada penelitian nilai VIF <5 dan maka dinyatakan tidak terjadi kolioneritas yang nantinya dapat digunakan dalam perhitungan begitupun sebaliknya jika VIF >5 maka terjadi kolioneritas tidak dapat digunakan.

Tabel 6. Collinearity Statistics (VIF)

	VIF
X1.1	4.008
X1.2	2.246
X1.3	2.532
X1.4	4.522
X1.5	2.298
X1.6	2.338
X1.7	1.830
X2.1	2.349
X2.2	3.376
X2.3	2.083
X2.4	1.791
X2.5	1.945
X2.6	1.765
Y1.1	2.206
Y1.2	2.886
Y1.3	1.817
Y1.4	3.734
Y1.5	3.092
Y1.6	2.123
Z1.1	2.008
Z1.2	2.397
Z1.3	2.278

Z1.4	1.650
------	-------

Sumber: diolah oleh peneliti 2024

Dari data diatas dapat disimpulkan setiap variabel terjadi multikolioneritas karena nilai variabel <5.

b. R-Square

Dalam pengujian ini akan nantinya akan diketahui prediksi dan kekuatan structural model dengan rentang klasifikasi yaitu 0,25 (lemah), 0,50 (sedang), dan 0,75 (kuat).

Tabel 7. R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai	0.741	0.729
Knowledge Sharing	0.567	0.553

Sumber: diolah oleh peneliti 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas, diketahui kinerja pegawai yaitu 0.741 atau 74.1% dan *knowledge sharing* 0.567 atau 56.7% Sehingga hasil pengujian model struktural diperoleh nilai R-Square dalam kategori sedang. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 74,1% variabel kinerja pegawai dipengaruhi *learning organization* (X1), *self efficacy* (X2) sedangkan sisanya (100-74,1%=25,9%) dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti. Sedangkan untuk nilai 56,7% variabel *knowledge sharing* dipengaruhi oleh variabel *learning organization* (x1), *self efficacy* (X2) sedangkan sisanya(100-56,7%=43,3%) dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

c. Blindfolding

Digunakan untuk mengetahui hubungan yang ada pada perkiraan suatu model yang dapat digunakan sebagai bahan untuk olah data, jika nilai $Q^2 > 0$, maka nilai observasi dikatakan baik, sebagaimana persamaan $1: Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2)$

Dimana, $R1^2$ dan $R2^2 = R$ -Square variabel

Endogen pada model persamaan. $Q^2 = R$ -Square. Sehingga,

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2)$$

$$= 1 - (1 - 0,741)$$

$$= 0,741$$

$R1^2$ dan $R2^2 = R$ -Square variabel

Endogen pada model persamaan. $Q^2 = R$ -Square. Sehingga,

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2)$$

$$= 1 - (1 - 0,567)$$

$$= 0,567$$

Dari perhitungan diatas didapat $Q^2 = 0,741$ dan $0,567 > 0$, artinya memenuhi standar observasi sudah dinyatakan baik.

d. Bootstrapping

Apabila diperoleh kriteria $> 1,96$ maka artinya berpengaruh sehingga nantinya perhitungan tersebut harus bersandar pada ketentuan. Tabel 1.8 merupakan hasil uji parsial dalam penelitian ini.

Tabel 8. Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Knowledge Sharing -> Kinerja Pegawai	0.022	0.009	0.125	0.180	0.857
Learning Organization -> Kinerja Pegawai	0.434	0.426	0.127	3.426	0.001

Learning Organization -> Knowledge Sharing	0.127	0.115	0.159	0.802	0.422
Self Efficacy -> Kinerja Pegawai	0.45	0.472	0.147	3.064	0.002
Self Efficacy -> Knowledge Sharing	0.644	0.664	0.142	4.548	0.000

Sumber: diolah oleh peneliti 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Variabel *Knowledge sharing* memperoleh nilai t-statistic : $0.180 < 1,96$ dan nilai P-value: 0.857 . Artinya *Knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
- Variabel *Learning organization* memperoleh nilai t-statistic : $3.426 > 1,96$ dan nilai P-value: 0.001 . Artinya *Learning organization* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
- Variabel *Learning organization* memperoleh nilai t-statistic : $0.802 < 1,96$ dan nilai P-value: 0.422 . Artinya *Learning organization* tidak berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing*.
- Variabel *Self efficacy* memperoleh nilai t-statistic : $3.064 > 1,96$ dan nilai P-value : 0.002 . Artinya *Self efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
- Variabel *Self efficacy* memperoleh nilai t-statistic : $4.548 > 1,96$ dan nilai P-value : 0.000 . Artinya *Self efficacy* berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing*.

Pembahasan

Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. *Knowledge sharing* merupakan serangkaian proses pembelajaran kolaboratif dimana pertukaran pengetahuan antar karyawan dan dimana orang-orang berinteraksi satu sama lain, membawa pengalaman yang dapat dijadikan sumber pengetahuan (Sari dan Rosnani, 2022). PT Trikayarasa Jaya Food Sidoarjo tidak menerapkan *knowledge sharing* dengan baik di perusahaannya. Contohnya masih kurangnya komunikasi antara karyawan. Komunikasi yang buruk dapat menghambat aliran informasi dan berbagi pengetahuan, sehingga menghambat proses kinerja pegawai.

Dalam buku Paradigma Baru Dalam Manajemen Pengetahuan: Pengembangan Model Konseptual, Keinginan untuk tidak menyebarkan informasi adalah bentuk penjagaan yang baik yang dimulai dari diri sendiri karena resiko dari penyebaran data perusahaan dapat berakibat fatal pada diri sendiri atpun perusahaan. Hal tersebut tentunya harus lebih diperhatikan agar seorang karyawan dapat terbuka terhadap hal-hal yang berbau sensitif. (Wibowo, 2019:3). Dengan adanya *knowledge sharing* tentunya harus menjadi pegangan bagi semua elemen perusahaan ataupun organisasi agar nantinya bisa menghadapi berbagai problematika yang dihadapi entah itu terkait dengan perusahaan ataupun hal-hal yang masih erat dengan kemajuan perusahaan (Novita dkk, 2020).

Banyak cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan kemampuan seorang entah dalam ranah pekerjaan ataupun pribadi. Seseorang dapat mengembangkan dan memperluas skill yang dimiliki dengan kemauan terus belajar, mengikuti berbagai pelatihan serta dukungan dari pihak perusahaan yang biasanya memberikan fasilitas untuk mendorong berjalannya aktivitas perusahaan demi menyongsong tujuan perusahaan.

Learning Organization Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian *learning organization* berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Trikayarasa Jaya Food Sidoarjo. (Safitri dkk, 2018) *Learning organization* menjadi suatu hal yang perlu diterapkan dan terus dikembangkan di dalam suatu perusahaan. PT Trikayarasa Jaya Food sudah menerapkan, namun belum berjalan secara maksimal dikarenakan kurangnya fasilitas pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pada karyawan. Faktor pendidikan juga menjadi salah satu penyebab rendahnya perilaku kerja inovasi

pada PT Trikayarasa Jaya Food dikarenakan pendidikan karyawan disana paling rendah adalah lulusan SD. Sebab semakin tinggi suatu kapasitas *learning organization* yang terjadi akan menumbuhkan kreatifitas yang lebih tinggi. Contohnya karyawan memiliki rasa bertanggung jawab dalam bekerja dan menghargai pendapat setiap rekan kerja, dengan adanya *learning organization* karyawan merasa termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Hal ini berkesinambungan dengan pentingnya pengoptimalan kinerja karyawan (Yusnita, 2022). Dalam buku Organisasi Pembelajaran, yang dimana hal tersebut dapat ditunjang dengan berbagai hal seperti peningkatan kualitas kerja dengan mengadakan sebuah pelatihan yang dapat memberikan manfaat terhadap karyawan ataupun perusahaan (Rusilowati, 2022:2). Dalam hal ini digambarkan bahwa *learning organization* memiliki peranan yang begitu penting dalam mendorong keberlangsungan perusahaan. Hal itu tergambar dengan adanya pemenuhan kualitas karyawan yang optimal sehingga mampu memberikan kinerja yang produktif demi keberlangsungan suatu perusahaan (Rahman, 2018).

Learning Organization Terhadap Knowledge Sharing

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *learning organization* tidak berpengaruh terhadap *knowledge sharing* pada PT Trikayarasa Jaya Food Sidoarjo. Kurangnya penerapan *learning organization* seperti tidak adanya pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan *knowledge sharing* pada karyawan. Dengan hal tersebut menyebabkan kurangnya komunikasi dan dapat menghambat pertukaran pengetahuan, sehingga menghambat proses *knowledge sharing*.

Dalam buku Praktik MSDM Islam, membentuk tujuan perusahaan tentunya dibutuhkan Kerjasama antar individu untuk mendorong keberlangsungan perusahaan. Hal tersebut tentunya didukung dengan adanya hubungan yang baik antar anggota agar nantinya tercipta lingkungan yang aman dan nyaman sehingga mampu mengkolaborasi kemampuan yang dimiliki yang memberikan arah positif bagi keduanya (Muafi & Qurotul Uyun, 2018:35).

Hal tersebut berlandaskan bahwa seorang yang berada dalam suatu perusahaan biasanya akan dituntut untuk terus mengupgrade dirinya untuk mencapai tugas yang maksimal misalnya suatu karyawan dengan skill tertentu diberikan tugas yang sedikit berbeda, tentunya karyawan tersebut mau tidak mau harus bisa mengerjakan tugas yang diemban. Hal tersebut termasuk kedalam ruang lingkup lingkungan perusahaan yang kebersamai karyawannya untuk berkembang bersama sehingga memberikan dedikasi terhadap perusahaan untuk ikut berkembang dan memenuhi tujuan perusahaan. Dimana hal tersebut selaras bahwa *knowledge sharing* mampu menumbuhkan efisiensi kinerja karyawan.

Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Trikayarasa Jaya Food Sidoarjo. PT Trikayarasa Jaya Food sudah menerapkan *self efficacy*, namun belum berjalan secara maksimal dikarenakan salah satunya faktor pengalaman dan pengetahuan. Faktor yang menyebabkan rendahnya *self efficacy* adalah rendahnya pendidikan yaitu lulusan SD dan tidak adanya program pelatihan. Oleh karena itu, karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi atau pengalaman yang lebih luas dapat berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka dengan karyawan lain. Sebab semakin tinggi pengetahuan dan pengalaman yang terjadi maka makin bertambah tinggi pula minat dan keyakinan karyawan dalam menciptakan inovasi dalam perusahaan. Dengan demikian *self efficacy* karyawan akan meningkat dan akan berdampak positif pada kinerja karyawan.

jika seseorang dapat meningkatkan keinginannya dan memiliki keyakinan yang lebih dalam melakukan kinerjanya tentunya nanti akan sejalan dengan apa yang akan diperolehnya (Kabakoran & Musa, 2023). Dalam buku Kinerja Pegawai, Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang antara lain agresivitas, kreativitas tinggi, rasa percaya diri, keterampilan manajemen diri dan kualitas karyawan, serta masalah inovasi dan inisiatif (Huseno, 2016:86). Sejalan dengan penelitian (Yusnita, 2023), bahwa *self efficacy* mempengaruhi kinerja pegawai.

Self Efficacy Terhadap Knowledge Sharing

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap *knowledge sharing* di PT Trikarayasa Jaya Food Sidoarjo. Perilaku *knowledge sharing* merupakan proses komunikasi individu dimana ide-ide dipertukarkan untuk menghasilkan ide-ide baru dan meningkatkan proses tersebut. Perilaku ini didasarkan pada partisipasi individu dalam berbagi informasi. Penerapan *self efficacy* PT Trikarayasa Jaya Food Sidoarjo adalah dengan membuat program mentoring dimana karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi atau pengalaman yang lebih luas dapat berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka dengan karyawan lain. karyawan yang mempunyai rasa keyakinan tinggi dalam kemampuannya untuk berbagi pengetahuan dengan rekan kerja. Dengan begitu *self efficacy* yang tinggi dapat mendorong karyawan agar mau berbagi pengetahuan dan meningkatkan *knowledge sharing*.

Menurut buku Ajar Knowledge Management, menjelaskan bahwa jika seseorang diberi kepercayaan penuh dalam mengerjakan suatu hal biasanya seseorang tersebut akan lebih merasa mengharagai pekerjaannya begitupun sebaliknya jika rasa kepercayaan yang diberikannya kurang akan menumbuhkan rasa malas tugas yang diberikan. Sehingga perlunya kepercayaan agar nantinya seseorang juga tidak pelit dalam berbagai ilmu (Ragil Tri Atmi, 2022:168). Sejalan dengan penelitian Irianto dan Sudibjo yaitu *self efficacy* berpengaruh positif terhadap perilaku *knowledge sharing*.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Trikarayasa Jaya Food, *Learning organization* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Trikarayasa Jaya Food, *Learning organization* tidak berpengaruh terhadap *knowledge sharing* pada PT Trikarayasa Jaya Food, *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Trikarayasa Jaya Food, *Self efficacy* berpengaruh terhadap *knowledge sharing* pada PT Trikarayasa Jaya Food.

PT Trikarayasa Jaya Food tidak menerapkan *knowledge sharing* dengan baik di perusahaannya. Karena masih kurangnya komunikasi antara karyawan. Komunikasi yang buruk dapat menghambat aliran informasi dan berbagi pengetahuan, sehingga menghambat proses kinerja pegawai. PT Trikarayasa Jaya Food sudah menerapkan *learning organization*, namun belum berjalan secara maksimal dikarenakan kurangnya fasilitas pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pada karyawan. Faktor pendidikan menjadi penyebab rendahnya perilaku kerja inovasi dikarenakan pendidikan karyawan disana paling rendah adalah lulusan SD. Sebab semakin tinggi suatu kapasitas *learning organization* yang terjadi akan menumbuhkan kreatifitas yang lebih tinggi. Kurangnya penerapan *learning organization* di PT Trikarayasa Jaya Food menyebabkan tidak mempengaruhi *knowledge sharing*. Karena tidak adanya pelatihan yang dapat meningkatkan *knowledge sharing*. Hal tersebut menyebabkan kurangnya komunikasi antar karyawan dan dapat menghambat proses *knowledge sharing*. PT Trikarayasa Jaya Food sudah menerapkan *self efficacy*, namun tidak berjalan secara maksimal karena faktor pengalaman dan pengetahuan. Rendahnya pendidikan yaitu lulusan SD dan tidak adanya pelatihan membuat *self efficacy*

menjadi rendah. Oleh karena itu, karyawan yang tingkat pendidikannya tinggi atau memiliki pengetahuan dan pengalaman yang luas dapat berbagi pengetahuan dan pengalaman ke karyawan lain. PT Trikayasa Jaya Food juga membuat program mentoring dimana karyawan dengan tingkat pendidikan lebih tinggi atau pengalaman yang luas dapat berbagi pengetahuan dan pengalaman kepada karyawan lain.

Saran yang dapat peneliti sampaikan untuk PT Trikayasa Jaya Food Sidoarjo adalah perusahaan harus membangun budaya pembelajaran dengan melalui program pelatihan dan pengembangan, perusahaan juga diharapkan memiliki sistem yang memungkinkan seluruh karyawannya terus belajar, harus menyediakan platform dan alat yang memudahkan untuk berbagi pengetahuan seperti forum diskusi online atau sesi sharing pengetahuan secara langsung antara karyawan.

Daftar Pustaka

- Ambarsari, A., Ismanto, & Bay, A. Z. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing dan Learning Organization terhadap Innovative Work Behavior pada Staf Fakultas USN Kolaka. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 01(02), 78–84.
- Hamzali, S. (2022). Pengaruh Pembelajaran Organisasi Dan Inovasi Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1 Januari), 1–9.
- Harahap, M., & Sinaga, J. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Puskesmas Teladan Medan Tahun 2023. *Prepotif : Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), 1573–1589.
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/prepotif/article/view/18170>
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., Rayendra, A., & Indriyani. (2020). Berbagi Pengetahuan Dan Pembelajaran Organisasi Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Bisnis*, 5(2), 172–186. <http://www.jurnal.stiks-tarakanita.ac.id/index.php/JIK/article/view/350/pdf#>
- Huseno, D. T. (2016). Kinerja Pegawai. In *Kinerja Pegawai*. Media Nusa Creative.
- Iwah, I., Irfan, A., & Jumaidah, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 238–245.
- Kabakoran, R. F., & Musa, I. (2023). *Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Labuang Baji*. 4, 1–9.
- Larassaty, A. L., & Muzdalifah, L. (2022). Learning Organization dan Culture Organization pada Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Hybrid IKIP*, 32–44.
- Lumbantobing, D. I. P. (2011). *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas* (S. Mardi & Wahyunarso (eds.)). https://onknowledge.files.wordpress.com/2019/10/manajemen-knowledge-sharing-berbasis-komunitas-dr.ir_-paul-lumbantobing-m.eng-freedownload.pdf
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Muafi, D., & Qurotul Uyun, D. (2018). *Praktik MSDM Islam, Pembelajaran Organisasional dan Kinerja Non Bisnis*.
- Neldiyati, S. (2023). Pengaruh Learning Organization, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru Syarani. *SNEBA Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis & Akuntansi*, 3(1), 942–956. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJA/article/view/19852>
- Pentury, G. M. (2023). Knowledge Sharing Memediasi Pengaruh Modal Sosial Dan Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Ambon. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2694–2706. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Pujianto, W. E., Maroddah, R., & Ilmi, L. U. (2023). Model Knowledge Sharing Pada Kelompok Usaha Bersama (Kub) Di Gempol Pasuruan. *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 5(1), 96–105.
- Ragil Tri Atmi. (2022). *Buku Ajar: Knowledge Management*. Airlangga University Press.
https://www.google.co.id/books/edition/Buku_Ajar_Knowledge_Management/Q8ilEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=buku yang menjelaskan bahwa knowledge sharing tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai&pg=PR4&printsec=frontcover
- Retnowati, E., Darmawan, D., & Issalillah, F. (2023). Pengaruh Modal Psikologis, Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 31–38. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v6i1.94>
- Rusilowati, U. (2022). *Organisasi pembelajaran* (M. M. Rr Ayu Metarini, S.Sos. (ed.)). Cipta Media Nusantara (CMN).
- Safrizal, H. B. (2022). *Buku Referensi Optimalisasi Kinerja Pegawai* (C. Moh. Zaki Kurniawan., S.E., M.M. (ed.)).
- ST, K., Marsinah, L., Idrus, S., Natan, N., & Yuliana, H. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*.
- Sulistiyorini, Octavia, A. nurafini, & Setyarini, A. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing, Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Learning Organization Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kader Desa Cabean Demak). *Endunomika*, 7(2), 1–16.
- Wardani, N. A., Siti Hidayah, & SB Handayan. (2021). Pengaruh Pembelajaran Organisasi Dan Kemampuan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Manajemen Pengetahuan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Pegawai Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ngawi). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 50, 69–82.
- Wibowo, D. A. (2019). *Paradigma Baru Dalam Manajemen Pengetahuan : Pengembangan Model Konseptual* (M. M. T. Dr. Mars Caroline Wibowo. S.T. (ed.)).
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Pub2023likasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 183–203.
- Yusnita, H. D., & Kuncoro, T. (2022). Pengaruh Learning Organization Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Knowledge Sharing Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan. *JPDSH Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*, 2(11), 3765–3772.