

Social Capital's Influence On The Performance Of Community Organization Members In Beringin Village, Mediated By Knowledge Sharing

Pengaruh Modal Sosial Terhadap Kinerja Anggota Lembaga Kemasyarakatan Di Kelurahan Beringin Yang Dimediasi *Knowledge Sharing*

Puput Pujiastuti^{*1}, Anang Kistyanto², Dewie Tri Wijayanti W³

Universitas Negeri Surabaya^{1,2,3}

puput.23067@mhs.unesa.ac.id¹, anangkistyanto@unesa.ac.id², dewiewijayati@unesa.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

Subdistrict community institutions are a medium for citizen participation as colleagues of the Village Head, who participate in planning, implementing and supervising development, as well as improving the quality of citizen services in the Subdistrict. Therefore, members of community institutions who have skills and knowledge are needed. This research aims to analyze the influence of social capital with network indicators, norms and trust, on the performance of members of Beringin Village community institutions mediated by knowledge sharing. The respondents in this quantitative research were 82 members of Beringin Village community institutions and were analyzed using SmartPLS. The results of the research show that the influence of social capital on knowledge sharing has a p-value of $0.000 < 0.050$ so it has a positive and significant influence. The influence of social capital on member performance has a p-value of $0.000 < 0.050$, so it can be concluded that it has a positive and significant influence. The influence of knowledge sharing on member performance has a p-value of $0.801 > 0.050$, so it can be concluded that knowledge sharing has no effect on member performance. The influence of social capital on performance through knowledge sharing has a p-value of $0.803 > 0.050$, so it can be concluded that knowledge sharing does not mediate the influence of social capital on member performance.

Keywords : Social capital, Knowledge sharing, Member Performance

ABSTRAK

Lembaga kemasyarakatan Kelurahan adalah media keikutsertaan warga sebagai rekan Lurah, yang berpartisipasi dalam merencanakan, melaksanakan dan mengawasi pembangunan, serta untuk peningkatan kualitas pelayanan warga di Kelurahan Oleh sebab itu, diperlukan anggota lembaga kemasyarakatan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan. Penelitian ini bermaksud menganalisis pengaruh modal sosial dengan indikator jaringan, norma dan kepercayaan, terhadap kinerja anggota lembaga kemasyarakatan Kelurahan Beringin yang dimediasi *knowledge sharing*. Responden dalam penelitian kuantitatif ini sejumlah 82 orang anggota lembaga kemasyarakatan Kelurahan Beringin dan dianalisis melalui SmartPLS. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengaruh modal sosial terhadap *knowledge sharing* memiliki nilai p-value sebesar $0,000 < 0,050$ sehingga memiliki pengaruh positif dan signifikan. Pengaruh modal sosial terhadap kinerja anggota nilai p-value sebesar $0,000 < 0,050$ sehingga dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan. Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja anggota nilai p-value sebesar $0,801 > 0,050$ sehingga dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota. Pengaruh modal sosial terhadap kinerja melalui *knowledge sharing* nilai p-value sebesar $0,803 > 0,050$ sehingga dapat disimpulkan *knowledge sharing* tidak memediasi pengaruh modal sosial terhadap kinerja anggota.

Kata Kunci : Modal sosial, *Knowledge sharing*, Kinerja Anggota

1. Pendahuluan

Pengembangan kemandirian dan kemampuan warga dilakukan guna menambah kapasitas, partisipasi serta kontrol masyarakat atas kehidupannya sendiri. Pemberdayaan tidak

hanya mengacu pada pemberian kekuatan, tetapi juga pada pemberian ilmu dan informasi diberbagai bidang untuk memungkinkan masyarakat dapat berperan dengan positif, dalam rangka pengambilan langkah melaksanakan rencana-rencana yang dapat mengubah hidup mereka. Pemberdayaan masyarakat bertujuan untuk menciptakan masyarakat yang lebih mandiri, berdaya, dan memiliki keterlibatan yang lebih signifikan dalam proses pembangunan. Oleh sebab itu, diperlukan lembaga yang mampu membantu masyarakat dalam melakukan pemberdayaan yaitu Lembaga Kemasyarakatan, yang terdiri dari Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan (LPMK), Rukun Warga (RW), Rukun Tetangga (RT) dan Tim Penggerak Pemberdayaan dan Kesejahteraan Keluarga (TP PKK).

Lembaga kemasyarakatan Kelurahan adalah media keikutsertaan warga sebagai rekan Lurah, yang berpartisipasi dalam merencanakan, melaksanakan dan mengawasi pembangunan, serta untuk peningkatan kualitas pelayanan warga di Kelurahan (*Peraturan Walikota Nomor 112 Tahun 2022 Tentang Pembentukan Dan Pembinaan Rukun Tetangga, Rukun Warga Dan Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan*, 2022). Sedangkan Tim Penggerak Pemberdayaan dan Kesejahteraan Keluarga atau TP PKK atau yang lebih dikenal dengan PKK adalah lembaga kemasyarakatan Kelurahan yang memediasi keikutsertaan warga terutama dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga (*Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2020 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Presiden Nomor 99 Tahun 2017 Tentang Gerakan Pemberdayaan Dan Kesejahteraan Keluarga*, 2020). Di Kelurahan Beringin, jumlah anggota LPMK sebanyak 4 (empat) orang, RW sebanyak 12 (dua belas) orang dan RT sebanyak 72 (tujuh puluh dua) orang, yang ditetapkan dengan Keputusan Camat Sambikerep dengan masa bakti selama 5 (lima) tahun. Sedangkan anggota Tim Penggerak PKK Kelurahan sebanyak 20 (dua puluh) orang yang ditetapkan dengan Keputusan Lurah Beringin dengan masa bakti 3 (tiga) tahun.

Melalui Dana Kelurahan dan dana yang ada pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD), telah dianggarkan dana untuk pemenuhan kebutuhan kegiatan pembangunan fisik dan pemberdayaan masyarakat, tetapi dapat dilihat dari tabel 1 tersebut di atas, belum ada usulan terkait pemberdayaan masyarakat terutama untuk pengembangan potensi wilayah masing-masing dalam rangka meningkatkan perekonomian warga. Anggota lembaga kemasyarakatan masih membutuhkan pengembangan keterampilan dan keahlian agar dapat meningkatkan kinerja dan menjalankan fungsi seperti yang diharapkan. Adapun cara pengembangan keterampilan dan keahlian untuk meningkatkan kinerja anggota lembaga kemasyarakatan Kelurahan dapat dilakukan melalui modal sosial yang dimediasi *knowledge sharing*.

Keterkaitan modal sosial, *knowledge sharing* dan kinerja anggota lembaga kemasyarakatan, bahwa modal sosial merupakan suatu komponen dalam hidup bermasyarakat berupa norma dan jaringan serta kepercayaan yang memotivasi anggota lembaga untuk memiliki kemampuan dan bekerja bersama-sama agar tujuan lembaga dapat tercapai (SUDAR dalam Santoso, 2020). Kalimat kemampuan, dapat mengacu pada pengertian kinerja anggota lembaga kemasyarakatan. Kinerja ialah suatu tingkat keberhasilan anggota dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka (Sudarma, 2012). Sedangkan meningkatkan kemampuan dapat melalui *knowledge sharing*, sesuai pengertian dari *knowledge sharing* yaitu kegiatan bertukar informasi dan pengetahuan antar anggota dalam lembaga (Nor et al., 2011).

Secara negatif, dalam tulisan Claridge (2018) yang berjudul *Functions of social capital – bonding, bridging, linking*, modal sosial terutama dalam sifat mengikatnya atau *bonding social capital* terkadang menghasilkan pengelompokan, rasisme, rasa paling berkuasa dan pengecualian (Claridge, 2018). Ku Klux Klan adalah contoh kelompok dengan tingkat tinggi ikatan modal sosial yang memiliki hasil negatif. Dalam konsep *bridging social capital* juga memiliki hasil negatif, jika hubungan antara beberapa lembaga terjalin dengan baik. Misalnya terdapat pengaruh buruk dan mengakibatkan gabungan beberapa lembaga melakukan unjuk rasa maupun mogok kerja, Pada lembaga kemasyarakatan di Kelurahan Beringin, kepercayaan

sebagai indikator dari modal sosial terjalin dalam kelompok-kelompok kecil dan belum ada kegiatan *knowledge sharing* untuk meningkatkan kemampuan anggota lembaga.

2. Tinjauan Pustaka

Modal Sosial

Putnam dalam Santoso (2020) menyampaikan definisi modal sosial adalah suatu komponen dalam hidup bermasyarakat berupa norma dan jaringan serta kepercayaan yang memotivasi anggota untuk memiliki kemampuan dan bekerja bersama-sama agar tujuan lembaga dapat tercapai. Disampaikan juga bahwa jaringan, norma dan kepercayaan merupakan karakteristik dari modal sosial.

Seiring dengan perkembangan zaman, teori modal sosial turut berkembang menjadi konsep baru yang disebut dengan *Digital Social Capital*. *Digital Social Capital* adalah besaran sumber daya yang telah ada maupun sumber daya yang perlu dikembangkan, yang memiliki kepercayaan digital, klik sosial digital dan jaringan sosial digital serta kewajiban sosial digital (Kistyanto, 2021).

Knowledge Sharing

Knowledge sharing adalah kegiatan bertukar informasi dan pengetahuan antar anggota dalam lembaga. Terkadang orang mengumpulkan pengetahuannya untuk dirinya sendiri agar dapat menikmati manfaat pengetahuan tersebut, sehingga menghalangi terjadinya *knowledge sharing*. Untuk mengatasi hambatan dalam *knowledge sharing*, dilakukanlah sosialisasi dalam memfasilitasi *knowledge sharing* (Nor et al., 2011).

Knowledge sharing adalah perilaku individu yang berkaitan dengan pertukaran informasi, pengalaman, ide, dan keterampilan dengan orang lain atau kelompok orang dalam organisasi atau lembaga untuk meningkatkan keberlanjutan organisasi atau lembaga tersebut (Mustika et al., 2022).

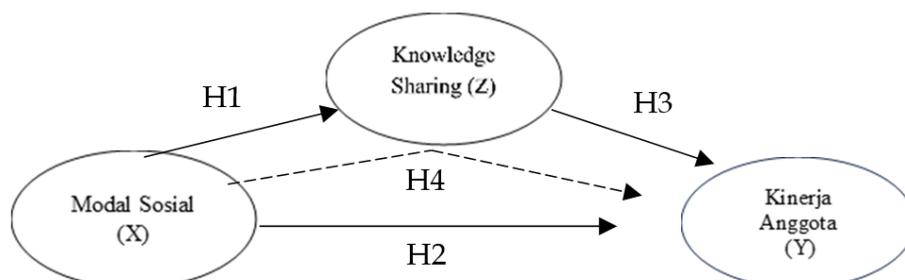
Kinerja Anggota

Kinerja adalah tingkat daya produksi seorang anggota, dibandingkan dengan rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Riani, 2013). Menurut Robbins dalam Riani (2013) menyatakan bahwa Kinerja adalah jumlah usaha yang dilakukan anggota lembaga pada tugasnya.

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu dan kelompok dalam suatu lembaga berdasarkan tugas mereka demi mencapai tujuan lembaga tersebut. Indikator-indikator yang digunakan dalam menilai kinerja adalah *quantity of work*, *quality of work*, *job knowledge*, *creativity*, *cooperation*, *dependability*, *initiative* dan *personal quantity* (Muizu et al., 2018).

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka konseptual
Sumber : Diolah oleh penulis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H1: Modal Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge sharing* pada Lembaga Kemasyarakatan di Kelurahan Beringin.
 H2: Modal Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota pada Lembaga Kemasyarakatan di Kelurahan Beringin.
 H3: *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota pada Lembaga Kemasyarakatan di Kelurahan Beringin.
 H4: Modal Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota yang dimediasi oleh *Knowledge sharing* pada Lembaga Kemasyarakatan di Kelurahan Beringin.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini berfokus untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian serta pengujian terhadap hipotesa yang ada dalam rumusan masalah. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh anggota lembaga kemasyarakatan yaitu LPMK, RW, RT dan Tim Penggerak PKK Kelurahan Beringin, jumlah sampel ini dihitung dengan batas toleransi kesalahan 5%. jumlah anggota lembaga kemasyarakatan Kelurahan Beringin sejumlah 108 (seratus delapan) orang, yang terdiri dari 103 (seratus tiga) orang anggota aktif dan 5 (lima) orang anggota tidak aktif. Agar hasil penelitian lebih efektif dan bermanfaat, maka populasi dalam penelitian adalah anggota lembaga kemasyarakatan yang aktif saja yaitu sejumlah 103 (seratus tiga) orang. Penggunaan data pada penelitian ini dianalisis dengan melalui pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan alat analisis smart PLS 3.0. Pertanyaan yang diajukan kepada responden atau dalam kusioner di nilai dengan skala ordinal atau biasa disebut dengan skala *likert*.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas digunakan *cronbach's alpha* dan *composite reliability*, yang dapat mewakili reliabilitas semua indikator dengan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* adalah $> 0,7$.

Tabel 1. Nilai uji reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)
Kinerja Anggota	0.926	0.942
Knowledge Sharing	0.939	0.952
Modal Sosial	0.938	0.949

Sumber : Hasil pengolahan data melalui SmartPLS

Dari hasil uji reliabilitas di atas menggunakan aplikasi SmartPLS dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* ketiga variabel lebih dari 0,7 serta nilai *composite reliability* seluruh variabel juga lebih dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item penelitian reliabel.

R-Square

Tabel 2. Nilai R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Anggota	0.727	0.720
Knowledge	0.494	0.488

Sharing			
---------	--	--	--

Sumber : Hasil pengolahan data melalui SmartPLS

Penilaian uji R-Square menggunakan indikator nilai 0,70 yaitu model kuat, 0,50 yaitu model moderat, dan 0,25 model lemah. Nilai R-Square pada variabel kinerja anggota sebesar 0,727, nilai ini menandakan bahwa variabel modal sosial dan *knowledge sharing* mempengaruhi kinerja anggota sebesar 72%. Maka dapat disimpulkan bahwa model bersifat kuat. Selanjutnya pada variabel *knowledge sharing* memiliki nilai R-square 0,494, menandakan bahwa modal sosial dapat menjelaskan *knowledge sharing* sebesar 49%. Maka dapat disimpulkan bahwa model bersifat moderat.

Pengujian Hipotesis

Hal yang diperhatikan dalam uji hipotesis adalah nilai original (O), t-statistic (T) dan p-values (P), dengan ketentuan bahwa jika nilai O mendekati +1 maka diindikasikan bahwa hubungan tersebut positif dan nilai mendekati -1 diindikasikan sebagai hubungan yang negatif. Untuk nilai T dan P, jika nilainya $<0,05$ maka dianggap hubungan antara variabel satu dengan yang lain signifikan. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, akan dilakukan uji pengaruh langsung dan uji pengaruh tidak langsung/mediasi.

Uji pengaruh langsung

Hasil uji pengaruh langsung ditampilkan pada tabel 10 di bawah ini :

Tabel 3. Hasil uji pengaruh langsung

Jalur	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Knowledge Sharing -> Kinerja Anggota	0.027	0.018	0.107	0.252	0.801
Modal Sosial -> Kinerja Anggota	0.833	0.825	0.087	9.614	0.000
Modal Sosial -> Knowledge Sharing	0.703	0.689	0.103	6.798	0.000

Sumber : Hasil pengolahan data melalui SmartPLS

Hasil uji pengaruh langsung dengan menggunakan nilai signifikansi 0,050 dijelaskan sebagai berikut :

- Pengaruh modal sosial terhadap *knowledge sharing* memiliki nilai p-value sebesar $0,000 < 0,050$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan modal sosial terhadap *knowledge sharing*
- Pengaruh modal sosial terhadap kinerja anggota nilai p-value sebesar $0,000 < 0,050$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yaitu terhadap pengaruh positif dan signifikan modal sosial terhadap kinerja anggota
- Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja anggota nilai p-value sebesar $0,801 > 0,050$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak yaitu *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota

Uji pengaruh tidak langsung/mediasi

Dalam uji pengaruh tidak langsung ini, akan diuji apakah *knowledge sharing* berperan sebagai variabel mediasi. Adapun hasil uji pengaruh tidak langsung dengan menggunakan nilai signifikansi 0,050 adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil uji pengaruh tidak langsung/mediasi

Jalur	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Modal Sosial -> Kinerja Anggota	0.019	0.015	0.076	0.249	0.803

Sumber : Hasil pengolahan data melalui SmartPLS

Dari tabel 4 diketahui bahwa :

- Pengaruh modal sosial terhadap kinerja melalui *knowledge sharing* nilai p-value sebesar $0,803 > 0,050$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 ditolak yaitu *knowledge sharing* tidak memediasi pengaruh modal sosial terhadap kinerja anggota

Pengaruh modal sosial terhadap *knowledge sharing*

Berdasarkan hasil penelitian, modal sosial diterima sebagai pengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*. Responden setuju bahwa dengan adanya jaringan, norma dan kepercayaan akan mendukung jalannya kegiatan *knowledge sharing*. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Nor et al (2011) bahwa salah satu manfaat dari adanya kepercayaan dalam modal sosial adalah sangat dimungkinkan terjadi adanya pertukaran pengetahuan antar anggota dalam kelompok atau lembaga, dimana *knowledge sharing* adalah kegiatan bertukar informasi dan pengetahuan antar anggota dalam lembaga (Nor et al., 2011).

Pengaruh modal sosial terhadap kinerja anggota lembaga kemasyarakatan

Modal sosial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota lembaga kemasyarakatan Kelurahan Beringin. Berdasarkan hasil penelitian, responden yang terdiri dari anggota lembaga kemasyarakatan Kelurahan Beringin menyetujui bahwa dengan adanya jaringan yang luas, norma dan kepercayaan yang terjalin, akan meningkatkan kinerja anggota lembaga kemasyarakatan. Dalam kehidupan sehari-hari, dengan adanya modal sosial tersebut, anggota lembaga kemasyarakatan Kelurahan Beringin mampu ikut serta dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, ikut serta dalam pengusulan pembangunan melalui Musbangkel dan Musrenbang, ikut serta menjaga keamanan dan ketentraman wilayahnya serta meningkatkan kekompakan diantara anggota lembaga kemasyarakatan itu sendiri sehingga memudahkan dalam berkoordinasi dan menyelesaikan tugas lembaga.

Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja anggota lembaga kemasyarakatan Kelurahan Beringin

Dari tabel 3 diperoleh data bahwa *knowledge sharing* yang dilakukan antar anggota tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota lembaga kemasyarakatan Kelurahan Beringin. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kegiatan *knowledge sharing* dapat memengaruhi kinerja anggota (Muizu et al., 2018), tetapi hasil yang diperoleh ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Jiwa et al., (2010) yang menyatakan bahwa kegiatan *knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja anggota.

Pengaruh modal sosial terhadap kinerja melalui *knowledge sharing*

Berdasarkan nilai hasil hipotesis p -value sebesar $0,803 > 0,050$ dapat disimpulkan bahwa pengaruh modal sosial terhadap kinerja melalui *knowledge sharing* ditolak. Responden berpendapat bahwa *knowledge sharing* tidak memediasi modal sosial terhadap kinerja anggota lembaga kemasyarakatan Kelurahan Beringin. Sampai dengan saat ini, anggota lembaga memperoleh informasi, pengetahuan dan keterampilan dari pihak lain yaitu Pemerintah Kota Surabaya baik melalui Kelurahan maupun OPD Pemerintah Kota Surabaya lainnya. Pelaksanaannya dapat berupa informasi di web resmi Pemerintah Kota Surabaya, media sosial Kelurahan Beringin dan melalui rapat berkala yang dilaksanakan oleh Kelurahan Beringin

5. Penutup

Pada bagian ini, akan disampaikan kesimpulan berdasarkan teori yang telah dijabarkan dan hasil penelitian pengaruh modal sosial terhadap kinerja anggota lembaga kemasyarakatan di Kelurahan Beringin yang dimediasi *knowledge sharing* yang telah dilakukan. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Anggota lembaga kemasyarakatan Kelurahan Beringin setuju bahwa dengan adanya jaringan, norma dan kepercayaan yang ada diantara anggota lembaga akan mendukung jalannya kegiatan *knowledge sharing*.
2. Responden berpendapat bahwa dengan adanya jaringan yang luas, norma dan kepercayaan yang terjalin, akan meningkatkan kinerja anggota lembaga kemasyarakatan Kelurahan Beringin.
3. Menurut responden, kegiatan *knowledge sharing* yang dilakukan antar anggota tidak berpengaruh kepada kinerja anggota lembaga kemasyarakatan Kelurahan Beringin.
4. Responden yang terdiri dari anggota lembaga kemasyarakatan Kelurahan Beringin berpendapat bahwa *knowledge sharing* tidak memediasi modal sosial terhadap kinerja anggota lembaga kemasyarakatan Kelurahan Beringin.

Daftar Pustaka

- Asumsi - KBBI VI Daring. (n.d.). Retrieved June 17, 2024, from <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/asumsi>
- Hasbullah, J. (2006). *Social Capital (Menuju Keunggulan Budaya Manusia Indonesia)*. MR-United Press.
- Hohakay, S. (2013). Measuring Employee Job Performance Through Employees Skill and Knowledge at PT. PLN (Persero). *Jurnal EMBA*, 1(4), 1482–1490.
- Jiwa, Z., Tarigan, H., Astjarjo, W., Sundring, R., Djati, P., Kristen, U., & Surabaya, P. (2010). *Dampak Sharing Knowledge Terhadap Best Operational*. 14(2), 210–224.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Muizu, W. O. Z., Titisari, A., & Sule, E. T. (2018). Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 1(3), 397–406. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v1i3.45>
- Mukhtazar. (2020). *Prosedur Penelitian Pendidikan*. Absolute Media.
- Mustika, H., Eliyana, A., Agustina, T. S., & Anwar, A. (2022). Testing the Determining Factors of *Knowledge sharing Behavior*. *SAGE Open*, 12(1). <https://doi.org/10.1177/21582440221078012>

- Nor, K. M., Ismail, W. K. W., & Bahari, A. Z. (2011). A Linkage Between Organizational Culture And Knowledge Management : A Model Development. *Universiti Teknologi Malaysia*, 1–61.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2020 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Presiden Nomor 99 Tahun 2017 Tentang Gerakan Pemberdayaan Dan Kesejahteraan Keluarga. (2020). <https://jdih.kemendagri.go.id/dokumen/view?id=394>
- Peraturan Walikota Nomor 112 Tahun 2022 tentang Pembentukan dan Pembinaan Rukun Tetangga, Rukun Warga dan Lembaga Peremberdayaan Masyarakat Kelurahan. (2022). <https://jdih.surabaya.go.id/peraturan/4213>
- Putnam, R. . (1995). Bowling Alone : America’s declining social capital. *Journal Of Democracy*, 65–78.
- Qothrunnada, K. (2023). *Kuantitas Adalah: Macam, Contoh, dan Perbedaan dengan Kualitas*. DetikBali. <https://www.detik.com/bali/berita/d-6547677/kuantitas-adalah-macam-contoh-dan-perbedaan-dengan-kualitas#>
- Rachmi, A., Wardani, T. I., & Susilowati, K. D. S. (2020). Pentingnya *Knowledge sharing* dalam Knowledge Management Process di Institusi Akademik. *Polinema*, 1(1), 126–134.
- Riani, A. L. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia Masa Kini*. Graha Ilmu.
- Safitri, C. L., Setyanti, S. W. L. H., & Sudarsih, S. (2018). *Knowledge sharing* Sebagai Mediasi Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 79. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i1.1059>
- Santoso, T. (2020). Memahami Modal Sosial. In *Memahami Modal Sosial*. <http://repository.petra.ac.id/18928/>
- Sari, D. P., & Yona, S. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian. *Ekonomi Manajemen*, 2(6), 667–679.
- Sudarma, K. (2012). Mencapai Sumber Daya Manusia Unggul (Analisis Kinerja dan Kualitas Pelayanan). *Jurnal Dinamika Manajemen*, 3(1), 76–83.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. In *Penerbit Alfabeta*. CV ALFABETA.
- Syahra, R. (2003). Modal sosial: Konsep dan aplikasi. *Jurnal Masyarakat Dan Budaya*, 5(1), 1–22. <http://www.jurnalmasayakatdanbudaya.com/index.php/jmb/article/view/256>
- Wahyuni, R. R. T., & Kistyanto;, A. (2013). Pengaruh Berbagi Pengetahuan.... *Jurnal Ilmu Manajemen |*, 1.