

Model Peningkatan Kinerja Berbasis Budaya Organisasi, *Learning Organization*, dan *Knowledge Sharing* Studi Kasus Pada Pos Indonesia Kantor Cabang Kota Magelang

211

Tsalis Baiti Nur Andayani, Dian Marlina Verawati, Axel Giovanni
Jurusan Manajemen, Universitas Tidar Magelang, Indonesia
E-Mail: andayanisalis01@gmail.com

Submitted:
APRIL 2022

Accepted:
JULI 2022

ABSTRACT

The development of the business world has an impact on changes in managing and developing human resources to improve employee performance. One of the companies that made changes to improve employee performance is Pos Indonesia, the Magelang City Branch Office. This study aims to determine how the model of employee performance improvement is based on organizational culture, learning organization, and knowledge sharing. The subjects in this study were all employees of the Pos Indonesia Branch Office of Magelang City with a population of 40 people. This study uses data collection techniques by conducting interviews with the personnel department, distributing questionnaires, and then analyzing them using SPSS with path analysis. The results showed that there was no influence between organizational culture on knowledge sharing, learning organization had an effect on knowledge sharing, knowledge sharing affected employee performance, organizational culture affected employee performance, there was no influence of learning organization on employee performance, and knowledge sharing was able to mediate the effect. learning organization on employee performance, but unable to mediate organizational culture on employee performance.

Keywords: *employee performance, organizational culture, learning organization, knowledge sharing*

ABSTRAK

Perkembangan dunia bisnis berdampak pada perubahan dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu perusahaan yang melakukan perubahan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah Pos Indonesia Kantor Cabang Kota Magelang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana model peningkatan kinerja karyawan berbasis budaya organisasi, *learning organization*, dan *knowledge sharing*. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pos Indonesia Kantor Cabang Kota Magelang dengan populasi berjumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara kepada bagian kepegawaian, menyebarkan kuesioner, dan selanjutnya di analisis menggunakan SPSS dengan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap *knowledge sharing*, *learning organization* berpengaruh terhadap *knowledge sharing*, *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tidak adanya pengaruh *learning organization* terhadap kinerja karyawan, dan *knowledge sharing* mampu memediasi pengaruh *learning organization* terhadap kinerja karyawan, namun tidak mampu memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *kinerja karyawan, budaya organisasi, learning organization, knowledge sharing*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis menyebabkan terjadinya perubahan lingkungan bisnis di dalam perusahaan. Perusahaan memerlukan kemampuan beradaptasi dengan perubahan

JIMKES

Jurnal Ilmiah Manajemen
Kesatuan
Vol. 10 No. 2, 2022
pp. 211-224
IBI Kesatuan
ISSN 2337 - 7860
E-ISSN 2721 - 169X
DOI: 10.37641/jimkes.v10i2.1315

untuk memberdayakan sumber daya pada perusahaan termasuk karyawan sebagai sumber daya manusia. Perubahan lingkungan bisnis juga terjadi pada PT. Pos Indonesia (Persero). Perusahaan tersebut merupakan organisasi publik milik BUMN yang bergerak di bidang pelayanan jasa surat, pengiriman, logistik, giro, jasa keagenan, dan filateli. Perubahan yang dilakukan meliputi perubahan bisnis, perubahan produk dan layanan, proses operasi, teknologi/digital, sumber daya manusia, serta budaya perusahaan. Tuntutan dari masyarakat terhadap pengiriman logistik, pelayanan pos surat, dan pelayanan paket pos. Maka, perusahaan perlu melakukan transformasi dan berinovasi sebagai wujud loyalitasnya terhadap konsumen sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan menghadapi persaingan yang semakin kompetitif di tengah perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat.

Setiap karyawan diharuskan untuk memiliki kinerja yang baik dan berkontribusi terhadap perusahaan, dengan begitu organisasi dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Kinerja yang diberikan karyawan dalam melakukan tugas pekerjaan dapat mengukur tingkat keberhasilan suatu perusahaan (Kembuan et al., 2021). Apabila karyawan memiliki kinerja yang kurang optimal maka mengakibatkan minimnya produktivitas karyawan dalam perusahaan. Untuk itu, organisasi memerlukan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan dengan cepat dan baik (Hakim, 2019). Karyawan yang mampu memahami pengetahuan dengan baik merupakan salah satu sumber strategi perusahaan untuk menghasilkan peningkatan kinerja karyawan.

Industri jasa pengiriman berkembang pesat oleh meningkatnya permintaan konsumen. Hal ini terjadi karena meningkatnya permintaan konsumen. Jasa pengiriman yang sejenis dan beragam layanan yang ditawarkan sangat beragam sehingga menyebabkan adanya persaingan untuk menarik hati konsumen. PT. Pos Indonesia (Persero) mengalami kondisi yang tidak menguntungkan karena dihadapkan pada persaingan dengan perusahaan jasa pengiriman swasta lainnya. Jumlah konsumen yang memilih menggunakan PT. Pos Indonesia (Persero) rata-rata sebesar 9% dari jumlah pasar yang ada selama tiga tahun berturut-turut. Sedangkan, JNE, J&T, dan Tiki lebih unggul dengan nilai rata-rata masing-masing sebesar 35%, 21%, dan 12%. Perusahaan tersebut menjadi jasa pengiriman yang lebih dipercaya konsumen karena dianggap memiliki pelayanan pengiriman yang lebih baik. Artinya, PT. Pos Indonesia (Persero) masih belum maksimal dalam memberikan pelayanan yang ditawarkan menurut konsumen. Hal ini terlihat pada keluhan konsumen terkait dengan pelayanan yang diberikan karyawan. Konsumen mengeluhkan keterlambatan pengiriman paket, tidak adanya informasi terkait pengiriman paket, dan sikap karyawan yang kurang memuaskan. Rendahnya kinerja karyawan yang diberikan akan berdampak terhadap citra buruk Pos Indonesia Kantor Cabang Kota Magelang, dimana konsumen yang merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan akan menceritakan pengalaman buruknya kepada orang lain.

Dalam pencapaian kinerja karyawan yang lebih baik, diperlukan karyawan yang secara efektif dan efisien dapat menjalankan pekerjaannya untuk hasil yang memuaskan. Untuk mencapai tujuan tersebut, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan efektifitas perusahaan yaitu budaya organisasi (Brahmansari & Siregar, 2009). Budaya organisasi diartikan sebagai implementasi dari nilai-nilai yang diyakini oleh setiap individu untuk selanjutnya dipraktikkan secara internal maupun eksternal dalam organisasi (Rumondor et al., 2021). Budaya organisasi berhubungan dengan norma, nilai, etika kerja, dan sikap yang diyakini bersama oleh setiap bagian organisasi. Komponen tersebut menjadi dasar terhadap pengawasan karyawan dalam memecahkan masalah, berinteraksi dengan sesama rekan kerja, dan bekerjasama dengan karyawan lain. Budaya organisasi berkembang dengan baik, akan meningkatkan kinerja sehingga berkontribusi dalam keberhasilan perusahaan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Lubertri & Azizah (2020), namun berbanding terbalik dengan penelitian Salam (2021) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan pada knowledge sharing.

Selain itu, kinerja karyawan yang tinggi dalam suatu perusahaan dapat berasal dari dukungan manajemen dalam bentuk *learning organization* dan pemberian informasi melalui *knowledge sharing* yang berperan dalam keberhasilan suatu perusahaan (Rumijati, 2020). PT Pos Indonesia menerapkan konsep *learning organization* dalam menjalankan perusahaannya. Konsep *learning organization* yaitu di mana organisasi dianggap mampu dalam melaksanakan proses pembelajaran mandiri secara berkelanjutan sehingga organisasi memiliki kemampuan dalam berpikir dan bertindak cepat dalam merespon perubahan yang terjadi (Matturungan et al., 2016). Perkembangan teknologi dan informasi yang berkembang pesat menuntut aktivitas perusahaan dengan tepat dan cepat. PT Pos Indonesia membentuk unit *learning organization* sebagai wadah pembelajaran karyawan dengan memfokuskan pembelajaran pada *self centered learning*. Karyawan diharapkan dapat menumbuhkan kesadaran dan keinginan belajar dari dalam dirinya sehingga perusahaan dapat memiliki karyawan yang berpengetahuan untuk dapat menjalankan aktivitas bisnis perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan *knowledge sharing*. *Knowledge sharing* merupakan proses dalam memberikan ruang kepada karyawan untuk saling berbagi informasi dan pengetahuan diantara karyawan dalam organisasi (Partogi & Tjahjawati, 2019). Pengetahuan tentang organisasi dapat bersumber dari karyawan pada organisasi tersebut. *Knowledge sharing* berperan dalam membentuk tenaga kerja yang berkualitas, dapat mengurangi kesenjangan antara karyawan yang lebih senior dan memiliki pengalaman yang lebih banyak sehingga terjalin hubungan kerja yang baik. Dengan adanya *knowledge sharing*, karyawan dapat meningkatkan kompetensi individu dalam organisasi. Untuk itu, *knowledge sharing* akan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Safitri et al., 2018). Permasalahan dalam organisasi dapat terjadi karena kurangnya informasi yang diperlukan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, maka *knowledge sharing* diharapkan dapat memenuhi pengetahuan dan informasi yang dibutuhkan karyawan agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Penelitian ini telah dibahas sebelumnya mengenai *learning organization*, budaya organisasi, *knowledge sharing*, dan kinerja karyawan. Peneliti Hakan & Özilhan (2014) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara *knowledge sharing* dan kinerja karyawan. Namun, bertentangan dengan Benita (2020) dimana tidak adanya pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Falilah & Wahyono (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pendapat tersebut bertentangan dengan pendapat Rahmisyari (2015) bahwa adanya pengaruh negatif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Matturungan et al., (2016). *Learning organization* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini bertentangan dengan Trang (2013) yang menyatakan bahwa *learning organization* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesenjangan pada penelitian dan fenomena yang terjadi pada perusahaan membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan peningkatan kinerja antara budaya organisasi, *learning organization*, dan *knowledge sharing*. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris tentang pengaruh budaya organisasi, *learning organization*, dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang mengalami perubahan termasuk perusahaan jasa pengiriman.

Menurut Azzahra (2019) budaya organisasi merupakan suatu sistem makna (karakteristik yang dipatuhi oleh organisasi) yang dimiliki bersama oleh seluruh sumber daya dalam perusahaan. Soepandi (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi diartikan sebagai nilai organisasi dan pola keyakinan yang dijiwai, dipahami, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga dapat dipahami dan menjadi pedoman dalam berperilaku di tempat kerja. Mustomi (2017) berpendapat bahwa budaya organisasi yaitu proses pengajaran di dalam organisasi mengenai tingkah laku dan bagaimana karyawan bersikap. Budaya organisasi dapat menjadi penentuan organisasi dalam mewujudkan visi, misi, dan membangun kekuatan sehingga organisasi tersebut mengalami kemajuan. Menurut Stephen P Robbins (2007) indikator budaya organisasi yaitu terdiri dari: (1) pola

komunikasi, (2) pengarahan, (3) dukungan manajemen, (4) integrasi, (5) sistem imbalan, (6) kontrol, (7) inisiatif individual.

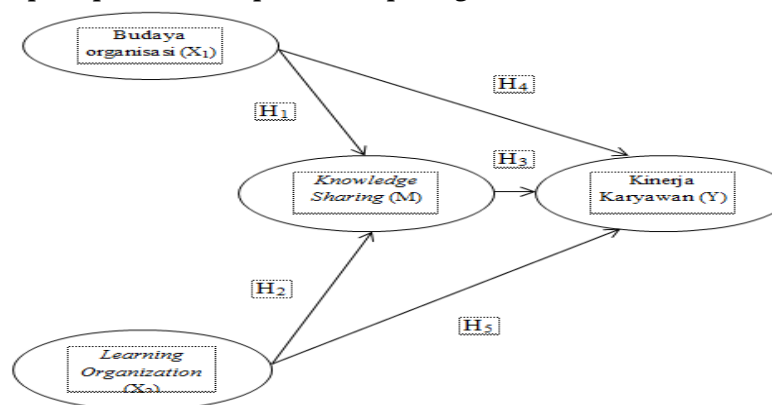
Menurut Srimulatsih (2021) learning organization merupakan wadah organisasi dalam memberikan proses pembelajaran bagi karyawan. Organisasi yang tidak memiliki wadah sebagai proses pembelajaran menyebabkan organisasi tersebut tidak dapat melaksanakan kegiatan atau proses belajar bagi karyawannya. Penerapan learning organization dikatakan berhasil apabila sumber daya manusia dalam organisasi dapat memahami transformasi bisnis dari sudut pandang yang berbeda ketika keyakinan dan asumsi timbul serta ketika setiap individu mampu melakukan suatu hal yang sebelumnya tidak bisa dilakukan (Anggriawan & Rusilowati, 2014). Terdapat lima dimensi sebagai kunci pembentukan *learning organization* menurut Senge (2006) lima dimensi tersebut yaitu sebagai berikut: (1) *Team Learning*, (2) *Shared Vision*, (3) *Mental Model*, (4) *System Thinking*, (5) *Personal Mastery*.

Knowledge sharing pada dasarnya adalah sebuah tindakan yang membuat pengetahuan dapat disebarkan kepada orang lain di dalam organisasi (Saragih, 2017). *Knowledge sharing* menurut Mazidah & Laily (2020) yaitu terjadinya proses berbagi pengetahuan antar karyawan dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan pengetahuan yang dimiliki karyawan sehingga keunggulan kompetitif dapat tercapai. Perilaku berbagi pengetahuan dapat menyediakan media penghubung antara perorangan dan organisasi dengan mentransferkan pengetahuan. Tindakan tersebut memberikan kontribusi besar terhadap kinerja organisasi karena adanya distribusi pengetahuan dan proses berbagi pengetahuan menyebabkan akuisisi pengetahuan antara individu dengan organisasi. *Knowledge sharing* terdiri dari dua jenis menurut Hooff & Ridder (2004) yaitu: (1) *Tacit knowledge*, pengetahuan baru yang berasal dari pengalaman individu maupun organisasi yang meliputi berbagi keterampilan dan gagasan. (2) *Explicit knowledge*, pengetahuan yang mudah untuk dipelajari, dikomunikasikan dalam bentuk lisan maupun tertulis.

Menurut Kartono et al., (2020) kinerja karyawan adalah gambaran tentang hasil kerja yang dicapai karyawan dalam bekerja berdasarkan peran dan tugasnya sesuai dengan standar dan ditetapkan perusahaan. Menurut Farisi et al., (2020) kinerja karyawan merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk melihat bagaimana hasil kerja karyawan tersebut. Kinerja dianggap sebagai ukuran seberapa baik karyawan dalam melakukan dan mewujudkan tugas yang telah diberikan sehingga karyawan dapat mendeskripsikan pola kompetensi dan berperilaku yang dimiliki karyawan tersebut. Faktor yang dapat mempengaruhi tercapainya kinerja karyawan yang baik menurut Ajimat & Maolana (2020) yaitu, *ability* dan *motivation*. Indikator kinerja karyawan menurut Ivancevich (2001) dapat diukur dengan: (1) *Dependability*, (2) *Quantity of work*, (3) *Quality of work*, (4) *Cooperative*, (5) *Initiative*, (6) *Knowledge of Job*, dan (7) *Personal Qualities*.

Kerangka Berpikir Penelitian

Kerangka berpikir penelitian dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan, tujuan penelitian, dan kerangka berpikir penelitian, maka hipotesis penelitian ini yaitu :

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap proses *knowledge sharing* pada Pos Indonesia Kantor Cabang Kota Magelang.
2. *Learning organization* berpengaruh terhadap proses *knowledge sharing* pada Pos Indonesia Kantor Cabang Kota Magelang.
3. Proses *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pos Indonesia Kantor Cabang Kota Magelang.
4. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pos Indonesia Kantor Cabang Kota Magelang.
5. *Learning organization* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pos Indonesia Kantor Cabang Kota Magelang.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Pos Indonesia Kantor Cabang Kota Magelang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (budaya organisasi dan *learning organization*), variabel mediasi (*knowledge sharing*), dan variabel dependen (kinerja karyawan). Penelitian ini menggunakan populasi dengan seluruh karyawan Pos Indonesia Kantor Cabang Kota Magelang dengan jumlah 40 orang karyawan, teknik sampling dalam penelitian menggunakan metode sensus. Metode ini digunakan karena jumlah sampel dalam penelitian tidak banyak. Penelitian ini menggunakan data primer karena data berasal dari wawancara dengan karyawan dan pengisian kuesioner, sedangkan data sekunder yang digunakan berasal dari dokumen kepegawaian yang dimiliki Pos Indonesia Kantor Cabang Kota Magelang. Data yang terkumpul akan diolah dengan aplikasi software SPSS dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, selanjutnya akan di uji dengan asumsi klasik dan selanjutnya akan dilakukan analisis regresi dengan analisis jalur dan uji sobel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	31	77,5%
Perempuan	9	22,5%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan di Pos Indonesia Kantor Cabang Kota Magelang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah presentase sebesar 77,5%. Sedangkan responden yang memiliki jenis kelamin perempuan sebesar 22,5%.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
<25 tahun	8	20%
26-38 tahun	20	50%
39-50 tahun	2	5%
>50 tahun	10	25%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa karyawan Pos Indonesia Cabang Kota Magelang didominasi karyawan berusia produktif, karena memiliki karyawan paling banyak berusia 26-38 tahun.

Tabel 3 menunjukkan bahwa di Pos Indonesia Kantor Cabang Kota Magelang mayoritas adalah karyawan yang sudah bekerja selama 6-10 tahun dengan jumlah

persentase sebesar 50%. Karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun berjumlah 17 orang dengan persentase sebesar 42,5%. Sedangkan karyawan dengan lama kerja 1-5 tahun sebesar 7,5%. Maka, dapat disimpulkan bahwa responden yang memiliki masa lama kerja di Pos Indonesia Kantor Cabang Kota Magelang sebesar 50%.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
<1 tahun	0	0
1-5	3	7,5%
6-10	20	50%
>10	17	42,5%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer (2022)

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	17	42,5%
D1	1	2,5%
D3	4	10%
S1	16	40%
S2	2	5%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer (2022)

Pada tabel 3.2 dapat dilihat bahwa karyawan dengan latar belakang pendidikan terakhir paling banyak di Pos Indonesia Kantor Cabang Kota Magelang sebesar 42,5%. Sedangkan latar belakang pendidikan di urutan kedua paling banyak yaitu S1 sebesar 40%. Sedangkan karyawan dengan lulusan D3 sebesar 10%, diikuti S2 dan D1 dengan masing-masing memiliki presentase sebesar 5% dan 2,5%.

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018), uji validitas penelitian menunjukkan apakah pertanyaan yang disusun sudah mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut atau tidak. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1_1	0,539	0.312	Valid
X1_2	0,720	0.312	Valid
X1_3	0,683	0.312	Valid
X1_4	0,571	0.312	Valid
X1_5	0,617	0.312	Valid
X1_6	0,553	0.312	Valid
X1_7	0,568	0.312	Valid
X1_8	0,568	0.312	Valid
X1_9	0,565	0.312	Valid
X1_10	0,554	0.312	Valid
X1_11	0,648	0.312	Valid
X1_12	0,718	0.312	Valid
X1_13	0,542	0.312	Valid
X1_14	0,526	0.312	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil pengolahan data uji validitas variabel budaya organisasi dinyatakan valid, karena setiap r_{hitung} pada masing-masing indikator lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,312.

Tabel 6. Uji Validitas Variabel *Learning organization* (X2)

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2_1	0,391	0.312	Valid
X2_2	0,518	0.312	Valid
X2_3	0,730	0.312	Valid
X2_4	0,635	0.312	Valid
X2_5	0,683	0.312	Valid
X2_6	0,437	0.312	Valid

X2_7	0,522	0.312	Valid
X2_8	0,586	0.312	Valid
X2_9	0,413	0.312	Valid
X2_10	0,342	0.312	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil pengolahan data uji validitas variabel *learning organization* dinyatakan valid, karena setiap r_{hitung} pada masing-masing indikator lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,312.

Tabel 7. Uji Validitas Variabel *Knowlwdgw Sharing* (M)

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
M_1	0,626	0.312	Valid
M_2	0,704	0.312	Valid
M_3	0,553	0.312	Valid
M_4	0,493	0.312	Valid
M_5	0,452	0.312	Valid
M_6	0,553	0.312	Valid
M_7	0,554	0.312	Valid
M_8	0,410	0.312	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil pengolahan data uji validitas variabel *knowledge sharing* dinyatakan valid, karena setiap r_{hitung} pada masing-masing indikator lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,312.

Tabel 8. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y_1	0,679	0.312	Valid
Y_2	0,731	0.312	Valid
Y_3	0,491	0.312	Valid
Y_4	0,657	0.312	Valid
Y_5	0,490	0.312	Valid
Y_6	0,625	0.312	Valid
Y_7	0,608	0.312	Valid
Y_8	0,681	0.312	Valid
Y_9	0,652	0.312	Valid
Y_10	0,780	0.312	Valid
Y_11	0,530	0.312	Valid
Y_12	0,779	0.312	Valid
Y_13	0,587	0.312	Valid
Y_14	0,649	0.312	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil pengolahan data uji validitas variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, karena setiap r_{hitung} pada masing-masing indikator lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,312.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur pas atau tidaknya kuesioner yang diajukan sebagai indikator yang akan dijadikan variabel atau untuk menguji jawaban responden (Ghozali, 2018). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,904	Reliabel
Learning organization	0,835	Reliabel
Knowledge Sharing	0,823	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,918	Reliabel

Sumber: Data diolah (2022)

Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel apabila kriteria pengembalian keputusan uji reliabilitas jika Cronbach Alphanya > 0.60 . Dilihat pada tabel 9 bahwa nilai cronbach alpha pada budaya organisasi (X_1), *learning organization* (X_2), *knowlege sharing* (M), dan kinerja karyawan (Y) lebih dari 0,60 maka indikator variabel yang diajukan dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel yang diteliti berdistribusi

normal atau tidak. Tes statistik Kolmogorov-smirnov merupakan metode untuk melihat apakah data berdistribusi normal yaitu dengan menggunakan nilai p-value pada tabel kolo Asymp. Sign. (2-tailed) > level of significant alpha (0,05). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-smirnov	Unstandardized residual	Alpha	Keterangan
Persamaan 1	0,200	0,05	Normal
Persamaan 2	0,05	0,05	Tidak Normal

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan uji normalitas dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi dan *learning organization* terhadap *knowledge sharing* dikatakan normal, karena nilai Asymp. Sign. (2-tailed) 0,200 > 0,05. Sedangkan variabel budaya organisasi, *learning organization*, dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan dikatakan tidak normal, karena nilai Asymp. Sign. (2-tailed) 0,05 > 0,05.

Uji Multikorelasi

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dan dependen pada model regresi. Pengambilan keputusan dapat dilihat dari VIF. Jika nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan VIF ≥ 10 maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11. Uji Multikorelasi

Model	Tolerance	VIF
Persamaan 1		
Budaya Organisasi	0,447	2,239
Learning organization	0,447	2,239
Persamaan 2		
Budaya Organisasi	0,432	2,313
Learning organization	0,338	2,956
Knowledge sharing	0,469	2,131

Sumber: Data diolah (2022)

Variabel pada persamaan 1 masing-masing memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 yaitu 0,447 dan nilai VIF masing-masing yaitu 2,239 atau lebih kecil dari 10. Sedangkan pada persamaan 2 memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 yaitu sebesar 0,469 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yaitu sebesar 2,131. Maka, variabel independen didalam model regresi tidak ada multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini digunakan pada model regresi untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan variance dari residual pengamatan. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan Uji Glejser untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas, ketika probabilitas signifikan di atas tingkat kepercayaan 5%, maka dalam model regresi tidak terjadi Heteroskedastisitas. Berikut hasilnya pada tabel 12.

Tabel 12. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan	Keterangan
Budaya organisasi	0,210	Homoskedastisitas
Learning organization	0,431	Homoskedastisitas
Knowledge sharing	0,158	Homoskedastisitas

Sumber: Data diolah (2022)

Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada budaya organisasi karena memiliki nilai signifikan 0,210 > 0,05. *Learning organization* tidak terjadi heteroskedastisitas karena memiliki nilai signifikan 0,431 homoskedastisitas karena memiliki nilai signifikan 0,158 > 0,05.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan langsung antar budaya organisasi (X_1) dan *learning organization* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), serta hubungan tidak langsung *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi. Dalam penelitian ini dilakukan analisis regresi dengan menguji dua persamaan. Persamaan 1 untuk menguji

hubungan budaya organisasi (X_1) dan *learning organization* (X_2) terhadap *knowledge sharing* (M). Sedangkan persamaan 2 untuk menguji hubungan budaya organisasi (X_1), *learning organization* (X_2) dan *knowledge sharing* (M) terhadap kinerja karyawan. Berikut hasilnya terlihat pada tabel 13.

Tabel 13. Coefficients

	<i>B</i>	<i>Beta</i>	<i>T</i>	<i>Sig</i>
Persamaan 1				
(Constant)	5,904		1,350	0,185
Budaya Organisasi	0,090	0,186	1,101	0,278
Learning organization	0,540	0,580	3,441	0,001
Nilai F			20,930	
Signifikansi			0,000	
R Square			0,531	
Adjusted R Square			0,505	
Persamaan 2				
(Constant)	18,320		2,587	0,014
Budaya Organisasi	0,298	0,378	2,273	0,029
Learning organization	0,016	0,010	0,055	0,956
Knowledge Sharing	0,732	0,450	2,816	0,008
Nilai F			15,809	
Signifikansi			0,000	
R Square			0,568	
Adjusted R Square			0,533	

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan tabel di atas untuk analisis regresi persamaan 1, menunjukkan bahwa koefisien regresi digunakan untuk mengetahui kemampuan budaya organisasi dan *learning organization* dalam menjelaskan *knowledge sharing*. Hasilnya dapat dilihat dari R square sebesar 0,531 atau 53,1%, artinya kontribusi pengaruh budaya organisasi (X_1) dan *learning organization* (X_2) dalam menjelaskan variabel *knowledge sharing* (M) sebesar 53,1%. Sedangkan sisanya sebesar 46,9% ($100\% - 53,1\%$) berasal dari kontribusi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pada uji parsial budaya organisasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *knowledge sharing* karena nilai signifikan budaya organisasi $0,278 > 0,05$ dan nilai thitung budaya organisasi sebesar $1,101 < 2,028$. Nilai ttabel 2,028 berasal dari ttabel = $\alpha/2$, $n-k = 0,05/2$, $40-4 = 36$. Sedangkan *learning organization* (X_2) berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *knowledge sharing* (M). Nilai signifikan X_2 sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai thitung variabel X_2 sebesar $3,441 < 2,028$.

Hasil analisis regresi persamaan 2, menunjukkan koefisien regresi untuk mengetahui budaya organisasi, *learning organization*, dan *knowledge sharing* dalam menjelaskan kinerja karyawan. Hasilnya dapat dilihat dari R square sebesar 0,568 atau 56,8%, artinya kontribusi pengaruh budaya organisasi, *learning organization*, dan *knowledge sharing* dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 56,8% sedangkan sisanya sebesar 41,4% ($100\% - 56,8\%$) berasal dari kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

Pada uji parsial *knowledge sharing* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan sebesar $0,008 < 0,05$ dan nilai thitung *knowledge sharing* sebesar $2,816 > 2,028$. Budaya organisasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,029 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar $2,273 > 2,028$. Sedangkan *learning organization* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,956 > 0,05$ nilai thitung sebesar $0,055 < 2,028$.

Berdasarkan hasil dan perhitungan pada output SPSS maka dapat disimpulkan hasil analisis jalur (*path analysis*) pada tabel 14. Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,378. Sedangkan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) sebesar 0,0837 serta pengaruh total sebesar 0,4617. Maka, *direct effect* (pengaruh langsung) budaya organisasi ke kinerja karyawan

lebih besar pengaruhnya dibanding melalui *knowledge sharing*. Artinya, budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan walaupun proses berbagi pengetahuan belum sepenuhnya baik. Hal ini disebut sebagai mediasi semu. *Learning organization* memiliki *dirrect effect* (pengaruh langsung) terhadap kinerja karyawan sebesar 0,010, pengaruh tidak langsung sebesar 0,261, dan pengaruh total sebesar 0,271. Maka, *indirrect effect* (pengaruh tidak langsung) *learning organization* terhadap kinerja karyawan lebih besar dibandingkan dengan menggunakan pengaruh langsung. Artinya, *learning organization* dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan perantara dari proses berbagi pengetahuan. Hal ini disebut sebagai *pure mediating*.

Tabel 14. Hasil Analisis Jalur

Variabel	Kontribusi		
	Dirrect Effect	Indirrect Effect	Total Effect
X1 terhadap M	0,186	-	0,378
X2 terhadap M	0,580	-	0,580
M terhadap Y	0,450	-	0,450
X1 terhadap Y	0,378	(0,186 x 0,450) = 0,0837	0,378 + 0,0837 = 0,4617
X2 terhadap Y	0,010	(0,580 x 0,450) = 0,261	0,010 + 0,261 = 0,271

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2022)

Uji Sobel

Uji sobel digunakan untuk mengetahui apakah secara signifikan hubungan yang melalui perantara variabel mediasi mampu menjadi mediator ataukah tidak. Jika nilai thitung > nilai ttabel maka dapat dikatakan terjadi pengaruh mediasi. Rumus untuk menghitung uji sobel yaitu:

$$sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui *Knowledge Sharing*. Standard Error dari pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi sebesar 0,061. Berdasarkan perhitungan tersebut maka nilai t_{hitung} sebesar 0,1447 < t_{tabel} 2,028 maka, dapat disimpulkan bahwa variabel *knowledge sharing* tidak memiliki pengaruh mediasi.
2. Pengaruh *Learning organization* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Knowledge Sharing*. Standard Error dari pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi sebesar 0,058. Berdasarkan perhitungan tersebut maka nilai t_{hitung} sebesar 4,5 > t_{tabel} 2,028 maka, dapat disimpulkan bahwa variabel *knowledge sharing* memiliki pengaruh mediasi.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil yaitu:

H1 : Pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap *knowledge sharing* (M). Hasil menunjukkan bahwa t_{hitung} 1,101 lebih rendah dari t_{tabel} 2,028. Budaya organisasi memiliki signifikan 0,278 lebih tinggi dari 0,05. Kesimpulannya adalah H1 ditolak, karena t_{hitung} lebih rendah dari t_{tabel} , maka budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan dengan *knowledge sharing*.

H2 : Pengaruh *learning organization* (X2) terhadap *knowledge sharing* (M). Hasil menunjukkan bahwa t_{hitung} 3,441 lebih tinggi dari t_{tabel} 2,028. *Learning organization* memiliki nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Kesimpulannya adalah H2 diterima, karena t_{hitung} lebih tinggi dari t_{tabel} , maka *learning organization* memiliki pengaruh yang signifikan dengan *knowledge sharing*.

H3 : Pengaruh *knowledge sharing* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil menunjukkan bahwa t_{hitung} 2,816 lebih tinggi dari t_{tabel} 2,028. Nilai signifikan *knowledge sharing* sebesar 0,008 lebih rendah dari 0,05. Kesimpulannya adalah H3 diterima, karena t_{hitung} lebih tinggi dari t_{tabel} , maka *knowledge sharing* berpengaruh signifikan dengan kinerja karyawan.

H4 : Pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dilihat pada tabel diatas t_{hitung} 2,273 lebih tinggi dari t_{tabel} 2,028. Budaya organisasi memiliki nilai

signifikan 0,029 lebih rendah dari 0,05. Kesimpulannya adalah H4 diterima, karena thitung lebih tinggi dari ttabel, maka budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan.

H₅ : Pengaruh *learning organization* (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Dilihat pada tabel diatas thitung 0.956 lebih rendah dari ttabel 2,028. *Learning organization* memiliki nilai signifikan 0.055 lebih tinggi dari 0,05. Kesimpulannya adala H5 diterima, karena thitung lebih rendah dari ttabel, maka *learning organization* memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan data penelitian yang telah dianalisis maka menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, Budaya organisasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap proses *knowledge sharing* di Pos Indonesia Kantor Cabang Kota Magelang. Hal ini terlihat pada hasil olah data yang menunjukkan bahwa indikator budaya organisasi seperti pengarahan dan dukungan manajemen masih rendah.

Kedua, *Learning organization* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap proses *knowledge sharing* di Pos Indonesia Kantor Cabang Kota Magelang.

Ketiga, *Knowledge sharing* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pos Indonesia Kantor Cabang Kota Magelang.

Keempat, Budaya organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pos Indonesia Kantor Cabang Kota Magelang.

Kelima, *Learning organization* secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pos Indonesia Kantor Cabang Kota Magelang. Berdasarkan hasil yang didapatkan bahwa, indikator tim learning masih rendah. Karyawan masih kurang dalam kegiatan pembelajaran kelompok seperti kurangnya forum formal yang diadakan untuk kegiatan pembelajaran bagi karyawan.

Keenam, *Knowledge sharing* mampu memediasi variabel *learning organization* terhadap kinerja karyawan. Namun, tidak mampu menjadi mediator bagi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan karena Pos Indonesia Kantor Cabang Kota Magelang mengalami perubahan pada nilai budaya organisasi, sehingga menyebabkan penolakan dari karyawan. Hal ini berdampak pada keengganan karyawan dalam membagikannya pengetahuan yang dimilikinya.

Ketujuh, Model peningkatan kinerja pada Pos Indonesia Kantor Cabang Kota Magelang dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan meningkatkan *learning organization* melalui peningkatan proses berbagi pengetahuan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan yang memiliki kesadaran dalam dalam mengembangkan konsep *learning organization* dapat meningkatkan kapasitas pembelajaran bagi karyawan, karyawan akan termotivasi untuk melakukan proses saling berbagi pengetahuan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, dengan meningkatkan nilai-nilai budaya organisasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ajimat, & Maolana, A. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Antar PT Pos Indonesia (PERSERO) Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 115–134.
- [2] Ajmi, D. N., & Iriyadi, I. (2018). Analisis Penentuan Tarif Rawat Inap dan Perhitungan Harga Pokok Pada Klinik Utama Rawat Inap dr.
- [3] Andrayani, I. P., & Nurendah, Y. (2013). *Prosedur Penjualan Sepeda Motor Pada Dealer Honda Pt. Sanprima Sentosa Bogor* (Doctoral dissertation, Institut Bisnis dan Informatika Kesatuan).
- [4] Anggriawan, E., & Rusilowati, U. (2014). Pengaruh Organisasi Pembelajaran (*Learning organization*) Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Central Asia,

- Tbk., Area Kantor Cabang Utama Taman Dutamas). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 2(1), 43–63.
- [5] Azzahra, A. N. (2019). Pengaruh Organizational Culture Terhadap Employee Performance melalui Knowledge Sharing sebagai Variabel Intervening Di PT. Telkom Indonesia Regional V. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2017), 400–409.
- [6] Benita, N. (2020). Analisa Pengaruh Budaya Organisasi dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Mataram. *Jurnal Riset Akuntansi Aksioma*, 19(2), 290–312. <https://doi.org/10.29303/aksioma.v19i2.106>
- [7] Brahmansari, I. A., & Siregar, P. (2009). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Displin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(1).
- [8] Falilah, & Wahyono. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(3), 898–910. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i3.35006>
- [9] Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- [10] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [11] Hakan, Ö., & Özilhan, D. (2014). The Effect of Employee Relationships and Knowledge Sharing on Employees ' Performance : An Empirical Research on Service Industry. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 1370–1374. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.639>
- [12] Hakim, M. and F. (2019). Kinerja, Kompensasi, Motivasi. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 16(01).
- [13] Hooff, V. ., & Ridder, J. A. (2004). Committed to share: Commitment and CMC use as antecedents of knowledge sharing. *Knowledge and Process Management*, 11(1), 13–24.
- [14] Iriyadi, I., Setiawan, B., & Sutarti, S. (2017). Pelatihan Analisis Data Penelitian (Primer Dan Sekunder) Bagi Mahasiswa Kesatuan. *Jurnal Abdimas*, 1(1), 1-4.
- [15] Ivancevich, J. M. (2001). *Human Resource Management*. Mc, Grow - Hill Companies.
- [16] Kartono, Syifa, K. N., & Astuti, R. P. (2020). The Knowledge Sharing, Individual Innovation Capability dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 14(2), 143–157. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2020.v14.i02.p02>
- [17] Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1257–1266.
- [18] Lubertri, & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Knowledge Sharing sebagai Pemediasi (Studi pada Karyawan Tetap TRAC Astra Rent a Car Cabang Yogyakarta). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(27), 450–465.
- [19] Maturungan, N. H., Kurniawati, R., & Sukmawati, A. (2016). Pengaruh Learning organization, Kualifikasi Pendidikan, dan Pengalaman Kerja terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di Balai Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Lahan Pertanian (BBSDLP) Bogor Khususnya di Bidang Pelayanan Publik. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2), 267–271. <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.08>
- [20] Mazidah, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh knowledge sharing terhadap perilaku inovatif, kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- [21] Munawar, A., Duwila, U., & Harini, D. (2020). A Review on Types of Money in the Development of Community Trade. *Journal of Critical Reviews*, 7(8), 1993-1997.
- [22] Mustomi, D. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Peran Kepemimpinan Terhadap*

- Knowledge Sharing. I(2).*
- [23] Partogi, S. A., & Tjahjawati, S. S. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Milik Pemerintah. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 5(3), 46–57.
- [24] Pertiwi, A. R., Sutarti, S., & Hasibuan, D. H. (2019). Pengaruh Penerapan Penurunan Nilai Aset Tetap Menurut Psak 48 Terhadap Laporan Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 7(1), 224-231.
- [25] Purba, J. H. V. (2008). Dampak Liberalisasi Finansial terhadap Pertumbuhan Ekonomi: Studi Komparasi Indonesia dan Korea Selatan. *Jurnal Ilmiah Ranggagading (JIR)*, 8(2), 144-154.
- [26] Purba, J. H. V. (2019, October). Replanting policy of Indonesian palm oil plantation in strengthening the implementation of sustainable development goals. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 336, No. 1, p. 012012). IOP Publishing.
- [27] Pusparini, N. N., Munawar, A., Waluyo, A., Sutarya, S., & Setiawansyah, S. (2017, May). Penerapan Desain Interior Dengan Menggunakan Sistem Market Jasa Dekorasi Dan Wordpress. In *Proceedings of the Informatics Conference* (Vol. 3, No. 4).
- [28] Rahmisyari. (2015). Effect of Leadership Styles , Organizational Culture , and Employees Development on Performance (Studies in PT . PG . Gorontalo of Tolangohula Unit). *International Journal of Business and Management Invention*, 4(1), 85–91.
- [29] Riwoe, F.L.R., Yusdira, A. and Saripudin, M.F., 2022. Prediksi Daya Tampung Kapasitas Ruang Kelas Dan Rasio Dosen Pada Perguruan Tinggi Sebagai Bagian Dari Target Promosi Penerimaan Mahasiswa Baru. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 6(1), pp.47-56.
- [30] Rumijati, A. (2020). Peran Knowledge Sharing Dan Motivasi Pada Pengaruh Learning organization Terhadap Kinerja Karyawan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 226–245. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4228>
- [31] Rumondor, H. M. V., Pratiknjo, M. H., & Lotulung, L. J. H. (2021). Budaya Organisasi Pada Kalangan Pegawai Perempuan Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Agri-SosioEkonomi Unsrat*, 17(2), 623–634.
- [32] 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>
- [33] Salam, M. M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Employee Engagement, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Islami dengan Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank BRI Syariah KC Semarang). *Jurnal Riset Ekonomi Islam (Jurnal IMARA)*, 5(2), 167–177.
- [34] Saragih, S. T. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Behavior dan Inovasi Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan di Kawasan Industri PT Batamindo Investment Cakrawala. *Jurnal Sistem Informasi*, 9(1), 1186–1197.
- [35] Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning organization*. Doubleday.
- [36] Soepandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kenko No Kai. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang (Jurnal Semarak)*, 3(3), 11–28.
- [37] Soleh, M., Sutarti, S., & Rosita, S. I. (2020, May). The Effect of Human Resources Quality and Technology Adoption on the Quality of Financial Reporting (Evidence from MSMEs in Bogor). In *2nd International Seminar on Business, Economics, Social Science and Technology (ISBEST 2019)* (pp. 199-203). Atlantis Press.

- [38] Srimulatsih, M. (2021). Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hutaean Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 12(2), 1–8 P.ISSN: 1410–7988 E.ISSN: 2614–123X.
- [39] Supriadi, Y. (2020). Pelatihan Layanan Urutan Dana (Equity Crowdfunding) Sebagai Alternative Sumber Pendanaan UMKM Untuk Naik Kelas. *Jurnal Abdimas*, 4(3), 231-240.
- [40] Supriadi, Y., & Syahidah, H. (2018). Analisis Pengaruh Kebijakan Investasi, Pertumbuhan Penjualan Dan Efisiensi Biaya Operasi Terhadap Profitabilitas. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 6(1), 65-75.
- [41] SYAFITRI, H. W., Nurendah, Y., & Mashadi, M. (2013). *STRATEGI PELAYANAN PADA PENJUALAN SEPEDA MOTOR HONDA PADA PT. SANPRIMA SENTOSA BOGOR* (Doctoral dissertation, Institut Bisnis dan Informatika Kesatuan).
- [42] Trang, D. . (2013). Gaya Kepemimpinan dan Bu- daya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA*, 1(3).
- [43] Yusdira, A., & Rezky, I. (2022). Tinjauan Atas Kepuasan Pelanggan BPJS Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis Kesatuan*, 2(3).