

Transformative Leadership, Organizational Culture, Dan Knowledge Sharing Terhadap Employee Performance Perusahaan Peleburan Logam

Oleh:

Nama Mahasiswa : Imroatus Sholikhah (192010200245)

Nama Dosen Pembimbing : Sumartik, S.E., M.M.

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Mei, 2023

Pendahuluan

Sumber daya manusia menjadi pelaku utama dalam organisasi suatu perusahaan, karena manusia dan perannya sangat penting bagi perusahaan. Eksistensi perusahaan tergantung pada cara pengelolaan perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena sumber daya manusia yang berkualitas menjadi modal dasar dalam membangun perusahaan. Oleh karena itu, kinerja sumber daya manusia harus menjadi perhatian khusus bagi perusahaan. Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah kepemimpinan, budaya organisasi, dan lainnya.

Employee performance merupakan hasil dari kontribusi serta pencapaian sumber daya manusia yang kompeten dalam suatu organisasi, sehingga suatu perusahaan perlu sosok pemimpin yang sungguh-sungguh dalam memimpin perusahaan, untuk mewujudkan sesuatu yang belum sempat diraih sebelumnya. Menciptakan budaya organisasi dan komunikasi yang baik antar semua anggota organisasi, maupun antar anggota dengan pemimpin. Mendorong karyawan bertanggungjawab terhadap pekerjaannya, dengan memberi kepercayaan dan perhatian khusus kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Pendahuluan (lanjutan)

PT. Pinjaya Logam menjadi salah satu perusahaan yang mengalami penurunan tingkat kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan:

- 1) jumlah sumber daya manusia yang terbatas.
- 2) karyawan kurang bertanggung jawab dalam pekerjaannya.
- 3) Kurangnya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- 4) Kurangnya efektifitas dalam penggunaan tenaga dan bahan baku produksi.
- 5) Pemimpin kurang tegas dalam mengambil tindakan.
- 6) Bersikap individual.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan diatas, penelitian ini menarik karena menjadi yang pertama kalinya penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformatif dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan menambahkan satu variabel lagi yaitu; knowledge sharing, pada perusahaan peleburan logam PT Pinjaya Logam.

Dapat disimpulkan bahwa PT. Pinjaya Logam kinerja karyawannya belum optimal, sehingga terbentuk rumusan masalah sebagai berikut : “Apakah Transformative Leadership, Organizational Cultur, dan Knowledge Sharing Berpengaruh Terhadap Employee Performance”

Landasan Teori

Menurut Mangkunegara (2016) dalam (Rosmiati et al., 2022) menyatakan bahwa *employee Performance* adalah seluruh hasil kerja yang dicapai dalam tanggung jawab yang telah diberikan pimpinan kepada karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Menurut (Holt, 2018) dalam penelitian (Sudibjo & Prameswari, 2021) Transformative leadership adalah gaya kepemimpinan yang disukai generasi milenial karena dapat merubah kearah yang lebih positif, mendorong karyawan untuk berpikir inovatif, dan mendukung karyawan berani pengambilan risiko, sehingga mendapat respon baik dari generasi milenial.

Menurut (Chen, C & Huang, Y, 2012) dalam penelitian (Lam et al., 2021) menyampaikan bahwa *organizational culture* adalah kegiatan tidak terduga yang didasari oleh suatu komunitas tenaga kerja dengan menciptakan dan mengembangkan penggabungan faktor eksternal dan internal suatu organisasi perusahaan.

Menurut (Liana & Rijanti, 2016) dalam penelitian (Rijanti et al., 2022) menyatakan *Knowledge sharing* adalah salah satu metode manajemen pengetahuan suatu perusahaan dalam memberi kesempatan bagi setiap individu untuk dapat membagikan pengalaman, cerita, ide maupun gagasan yang mereka ketahui kepada rekan kerja lainnya.

GAP

Masalah dalam penelitian ini ditunjukkan oleh penelitian sebelumnya (Supriyono 2019) yang menyatakan bahwa transformative leadership berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan penelitian (Andayani & Tirtayasa, 2019) menyatakan bahwa organizational culture terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan, dari kedua hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel transformative leadership dan variabel organizational culture tidak berpengaruh terhadap employee performance. Sehingga peneliti mengambil penelitian ini dengan mengembangkan satu variabel lagi, dan memilih variabel knowledge sharing sebagai variabel (X3) sesuai dengan fenomena yang terjadi dalam perusahaan.

Selain penelitian diatas, terdapat penelitian (Hasibuan, 2022) dan penelitian (Hamsal, 2021) kedua penelitian ini dilakukan di suatu instansi sekolah atau universitas. Sehingga, peneliti dapat mengisi celah penelitian ini dengan menguji kembali pengaruh transformative leadership dan organizational culture terhadap employee performance dalam konteks bidang organisasi, populasi, tempat, dan penambahan variabel yang berbeda.

(Indikator Variabel)

<p>Transformative Leadership (X1) (Yukl, 2017 :316 dalam Haryadi et al. 2021)</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Karismatik2. Motivasi Inspirasional3. Simulasi Intelektual4. Perhatian Individu	<p>Knowledge Sharing (X3) (Hoff & Ridder, 2004 dalam Nadiroh & Rijanti, 2022)</p>	<p>A. Knowledge Donating</p> <ol style="list-style-type: none">1. Berbagi pengetahuan baru2. Berbagi informasi baru3. Perhatian kepada rekan kerja4. Berbagi cerita tentang pekerjaan <p>B. Knowledge Collection</p> <ol style="list-style-type: none">1. Mengumpulkan pengetahuan baru2. Mengumpulkan informasi baru3. Mengumpulkan ide baru4. Mengumpulkan ilmu baru dari kompetensi orang lain	<p>Employee Performance (Y) (Insan, 2019 dalam Haryadi et al. 2021)</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Kualitas kerja2. Kuantitas Kerja3. Produktivitas4. Ketepatan waktu
<p>Organizational Culture (X2) (Robbins dan Judge 2015 dalam Tiyanti & Wilujeng, 2021)</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Inovasi2. Perhatikan detail3. Orientasi Hasil4. Orientasi Orang5. Orientasi Tim6. Agresif7. Stabilitas				

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif deskriptif

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner dengan skala Likert

Sumber Data

Data primer dan sekunder

Populasi

Seluruh karyawan PT. Pinjaya Logam dengan jumlah 52.

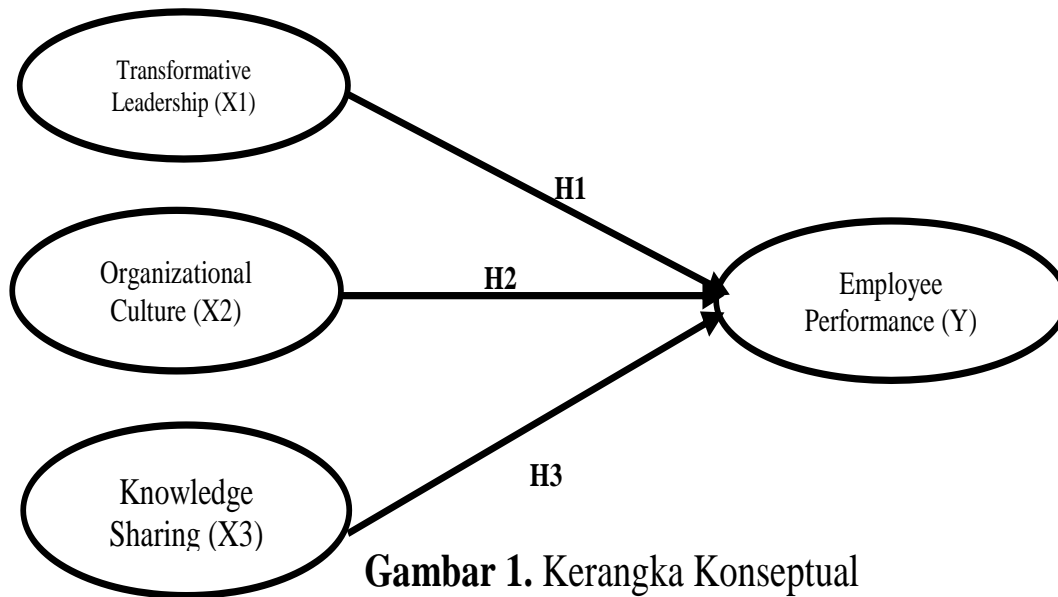
Teknik Pengambilan Sampel

Sampling Jenuh

Teknik Anaisis

Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, dan Uji t (Parsial)

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dengan kerangka konseptual, peneliti dapat berhipotesis bahwa :

- **H1** : Terdapat hubungan antara Transformative Leadership (X1) terhadap employee performance (Y) perusahaan peleburan logam
- **H2** : Terdapat hubungan antara Organizational Culture (X2) terhadap employee performance (Y) perusahaan peleburan logam
- **H3** : Terdapat hubungan antara Knowledge Sharing (X3) terhadap employee performance (Y) perusahaan peleburan logam

Hasil

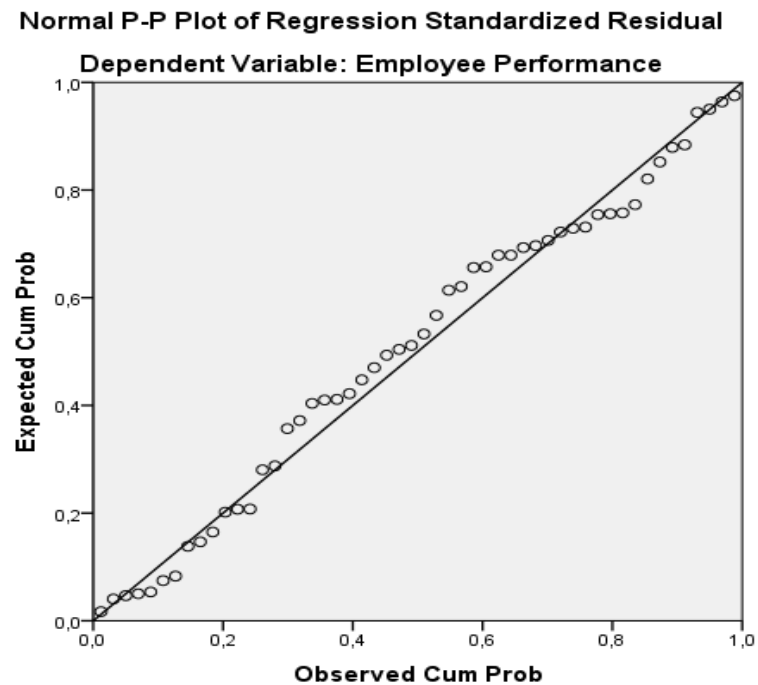
Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,45862431
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,066
	Negative	-,084
Kolmogorov-Smirnov Z		,603
Asymp. Sig. (2-tailed)		,860
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Sumber: SPSS 20.0 (2023).		

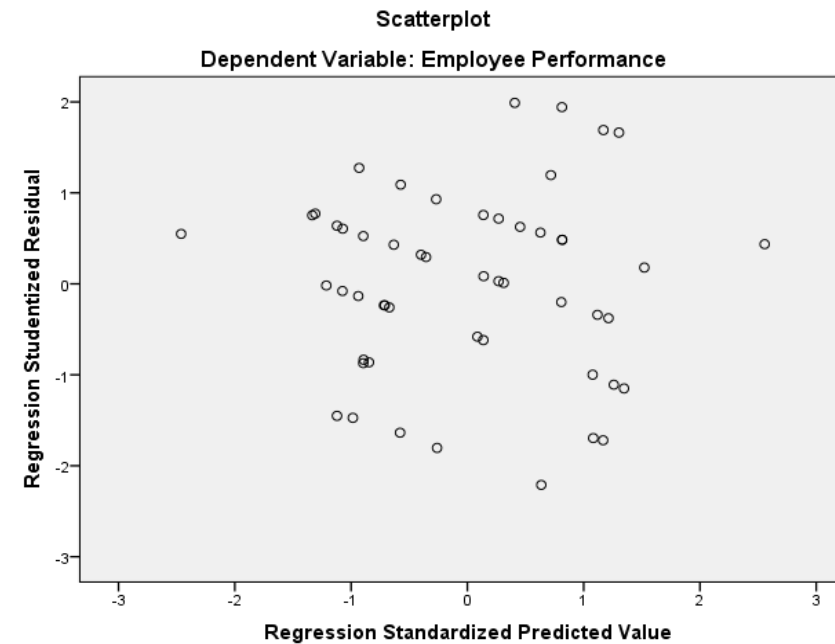
Pada Tabel.1 menyatakan bahwa hasil Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.860, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan asumsi normalitas dalam model regresi terpenuhi.

Hasil

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas P-Plot



Uji Heteroskedastisitas



Hasil

Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,272	4.153		1,269	0,204		
	Transformative Leadership	0,226	0,092	0,337	2,446	0,018	0,927	1,078
	Organizational Culture	0,197	0,092	0,296	2,141	0,037	0,918	1,089
	Knowledge Sharing	0,027	0,087	0,042	0,315	0,754	0,978	1,022
a. Dependent Variable: Employee Performance								
b. Sumber: SPSS 20.0 (2023).								

semua variabel untuk perhitungan nilai tolerance > 0.10 , Sedangkan pada nilai VIF < 10 .
Maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas, dengan makna bahwa antar variabel bebas tidak saling mempengaruhi.

Hasil

Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,272	4.153		1,269	0,204		
	Transformative Leadership	0,226	0,092	0,337	2,446	0,018	0,927	1,078
	Organizational Culture	0,197	0,092	0,296	2,141	0,037	0,918	1,089
	Knowledge Sharing	0,027	0,087	0,042	0,315	0,754	0,978	1,022

a. Dependent Variable: Employee Performance
b. Sumber: SPSS 20.0 (2023).

Hasil dari tabel koefisien regresi menyatakan persamaan : $Y = 5.272 + 0.226 (X1) + 0.197 (X2) + 0.027 (X3)$. Sehingga disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 5.272. Semua variabel (transformative leadership, organizational culture, dan knowledge sharing) bernilai positif, jadi apabila semua variabel meningkat maka employee performance juga meningkat atau dapat diartikan bahwa semua variabel mempunyai pengaruh positif terhadap employee performance.

Hasil

Model		t	Sig.	
1	(Constant)	1,269	0,204	
	Transformative Leadership	2,446	0,018	
	Organizational Culture	2,141	0,037	
	Knowledge Sharing	0,315	0,754	

a. Dependent Variable: Employee Performance
Sumber: SPSS 20.0 (2023).

Uji t (parsial) digunakan menguji hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0.05$) dan df sebesar $k = 3$ dan $df2 = n - k - 1$ ($52 - 3 - 1 = 48$) maka dapat diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.677.

Pembahasan

Pengaruh transformative leadership terhadap employee performance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *transformative leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada PT. Pinjaya Logam. Seorang pemimpin mengikuti gaya *transformative leadership* dengan baik, maka *employee performance* pada perusahaan juga ikut meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan (Pangarso et al. 2021) dan tidak sejalan dengan penelitian (Supriyono, 2019)

Pengaruh organizational culture terhadap employee performance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada PT. Pinjaya Logam. Sehingga organisasi yang berorientasi pada tim mampu membangun hubungan kekompakan antara individu dengan tim untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Penelitian ini sejalan dengan (Hasibuan, 2022) dan tidak sejalan dengan penelitian (Hamsal, 2021)

Pengaruh knowledge sharing terhadap employee performance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *employee performance* pada PT. Pinjaya Logam. Karyawan selalu antusias dalam berbagi dan mengumpulkan informasi maupun pengalaman tentang pekerjaan dari rekan kerja baik satu tim maupun tim yang lainnya.

Penelitian ini sejalan dengan (Muna, 2022) dan tidak sejalan dengan penelitian (Rijanti et al. 2022)

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data untuk menguji pengaruh *transformative leadership*, *organizational culture*, dan *knowledge sharing* terhadap *employee performance* pada perusahaan peleburan logam yaitu PT. Pinjaya Logam. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *transformative leadership* dan *organizational culture* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Makna dari pengujian pada penelitian ini membuktikan bahwa *transformative leadership* menjadi gaya kepemimpinan yang disenangi karyawan, sehingga mampu mempengaruhi karyawan untuk mengikuti pemimpinnya dan menjalankan kewajibannya dengan baik. Begitu pula dengan *organizational culture*, semakin positif budaya yang ada dalam suatu perusahaan maka akan semakin baik pula tingkat kinerja karyawan. Namun, pada variabel *knowledge sharing* secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *employee performance*.

Referensi

- [1] N. A. A. Abdelwahed, B. A. Soomro, and N. Shah, "Predicting employee performance through transactional leadership and entrepreneur's passion among the employees of Pakistan," *Asia Pac. Manag. Rev.*, pp. 1–9, Apr. 2022, doi: 10.1016/j.apmr.2022.03.001.
- [2] H. Hamsal, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau," *INVEST J. Inov. Bisnis Dan Akunt.*, vol. 2, no. 1, pp. 15–29, Mar. 2021, doi: 10.55583/invest.v2i1.120.
- [3] P. Gökalp and S. Soran, "The Impact of Leadership Styles on Performance and Mediating Effect of Organizational Culture: A Study in Flight Schools," *Transp. Res. Procedia*, vol. 65, pp. 304–317, 2022, doi: 10.1016/j.trpro.2022.11.035.
- [4] W. N. Adam, W. Suryani, and E. S. D. Tarigan, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara," *J. Ilm. Manaj. Dan Bisnis JIMBI*, vol. 2, no. 1, pp. 41–50, Dec. 2021, doi: 10.31289/jimbi.v2i1.463.
- [5] A. Pangarso, R. Saragih, and W. A. Nuriz, "Transformative Leadership And Organizational culture Effect On Employee Performance : Evidence From The Inonesia Logistics Bureau," *J. Manaj. Dan Kewirausahaan*, vol. 23, no. 2, pp. 148–158, Sep. 2021, doi: 10.9744/jmk.23.2.148-158.
- [6] N. Salim and A. Amelia, "The Effect of Work Discipline and Work Motivation Towards Employee Performance at PT. Alamjaya Wirasentosa," *J. Nusant. Apl. Manaj. BISNIS*, vol. 7, no. 1, pp. 73–83, Apr. 2022, doi: 10.29407/nusamba.v7i1.16009.
- [7] I. Andayani and S. Tirtayasa, "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 45–54, Mar. 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3367.
- [8] E. Rosmiati, M. Sova, and R. Raniah, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Morning Dew Indonesia," *J. Adm. Dan Manaj.*, vol. 12, no. 1, pp. 11–16, Mar. 2022, doi: 10.52643/jam.v12i1.2107.
- [9] I. H. A. Alqudah, A. Carballo-Penela, and E. Ruzo-Sanmartín, "High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture," *Eur. Res. Manag. Bus. Econ.*, vol. 28, no. 1, p. 100177, Jan. 2022, doi: 10.1016/j.iedeen.2021.100177.
- [10] D. Prasada, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan," *J. Educ. Hum. Soc. Sci. JEHSS*, vol. 3, no. 2, pp. 629–636, Dec. 2020, doi: 10.34007/jehss.v3i2.381.
- [11] E. A. Waney, L. F. Tamengkel, and W. Rumawas, "Pengaruh Transformational Leadership dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Business Unit BTN Kantor Cabang Manado," *Productivity*, vol. 2, no. 7, pp. 612–116, 2021.
- [12] R. Kaymakçı, A. Görener, and K. Toker, "The perceived overqualification's effect on innovative work behaviour: Do transformational leadership and turnover intention matter?," *Curr. Res. Behav. Sci.*, vol. 3, p. 100068, 2022, doi: 10.1016/j.crbeha.2022.100068.
- [13] M. Shafi, Zoya, Z. Lei, X. Song, and M. N. I. Sarker, "The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation," *Asia Pac. Manag. Rev.*, vol. 25, no. 3, pp. 166–176, Sep. 2020, doi: 10.1016/j.apmr.2019.12.002.
- [14] F. Patarru', N. Nursalam, and E. M. Mar'ah HAS, "Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Kinerja Perawat," *J. Penelit. Kesehat. SUARA FORIKES J. Health Res. Forikes Voice*, vol. 11, no. 4, p. 381, Jun. 2020, doi: 10.33846/sf11411.

Referensi

- [15] N. Sudibjo and R. K. Prameswari, "The effects of knowledge sharing and person–organization fit on the relationship between transformational leadership on innovative work behavior," *Heliyon*, vol. 7, no. 6, p. e07334, Jun. 2021, doi: 10.1016/j.heliyon.2021.e07334.
- [16] E. Yanthy, A. Purwanto, R. Pramono, Y. Cahyono, and M. Asbari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000," *BISNIS J. Bisnis Dan Manaj. Islam*, vol. 8, no. 1, p. 131, Jun. 2020, doi: 10.21043/bisnis.v8i1.7045.
- [17] A. Rivai, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *MANEGGGIO J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 213–223, 2020.
- [18] L. Lam, P. Nguyen, N. Le, and K. Tran, "The Relation among Organizational Culture, Knowledge Management, and Innovation Capability: Its Implication for Open Innovation," *J. Open Innov. Technol. Mark. Complex.*, vol. 7, no. 1, p. 66, Feb. 2021, doi: 10.3390/joitmc7010066.
- [19] F. M. Nur, S. Nurmawanti, and S. Tatminingsih, "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima," *JMM UNRAM - MASTER Manag. J.*, vol. 9, no. 4, pp. 356–368, Dec. 2020, doi: 10.29303/jmm.v9i4.582.
- [20] J. W. Wilianto and R. Indriyani, "Pengaruh Organizational Culture Terhadap Job Performance Melalui Knowledge Sharing Pada Jeffri Daniel Consulting Group," *AGORA*, vol. 9, no. 2, 2021.
- [21] K. Khaerana and B. Mangiwa, "Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero)," *J. Manaj. STIE Muhammadiyah Palopo*, vol. 7, no. 2, p. 163, Dec. 2021, doi: 10.35906/jurman.v7i2.919.
- [22] M. A. Rafique, Y. Hou, M. A. Z. Chudhery, M. Waheed, T. Zia, and F. Chan, "Investigating the impact of pandemic job stress and transformational leadership on innovative work behavior: The mediating and moderating role of knowledge sharing," *J. Innov. Knowl.*, vol. 7, no. 3, p. 100214, Jul. 2022, doi: 10.1016/j.jik.2022.100214.
- [23] T. Rijanti, K. Indriyaningrum, Kasmari Kasmari, Y. Wijaya, and N. Sa'adah, "Pengaruh Knowledge Sharing Dan Komitmen Organizational Dengan Moderasi Kepemimpinan Transformasional Di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati," *Syntax Lit. J. Ilm. Indones.*, vol. 7, no. 1, 2022.
- [24] T. A. Asurakkody and S. H. Kim, "Effects of knowledge sharing behavior on innovative work behavior among nursing Students: Mediating role of Self- leadership," *Int. J. Afr. Nurs. Sci.*, vol. 12, p. 100190, 2020, doi: 10.1016/j.ijans.2020.100190.
- [25] F. Maulana, R. A. Sularso, and P. Titisari, "Analisis Pengaruh Knowledge Sharing Dalam Penerapan Sistem Manajemen Mutu Iso 9001:2008 Terhadap Kinerja Inovasi Dan Kinerja Karyawan," *J. Manaj. DAN KEWIRAUSAHAAN*, vol. 6, no. 1, p. 57, Jun. 2018, doi: 10.26905/jmdk.v6i1.2045.
- [26] S. Supriyono, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Junal SOT*, vol. 9, no. 1, pp. 65–74, 2019.
- [27] S. Hasibuan, "The Effect of Organizational Culture, Principal Leadership and Motivation on Teacher Performance in Madrasah," *AL-TANZIM J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 6, no. 1, pp. 41–53, Jan. 2022, doi: 10.33650/al-tanzim.v6i1.3228.
- [28] D. Haryadi, W. Prahiawan, H. Nupus, and W. Wahyudi, "Transformational Leadership, Training, Dan Employee Performance : Mediasi Organizational Citizenship Behavior Dan job Satisfaction," *Ultima Manag. J. Ilmu Manaj.*, vol. 13, no. 2, pp. 304–323, Dec. 2021, doi: 10.31937/manajemen.v13i2.2311.

Referensi

- [29] E. Elronny, H. Hairudinor, and M. R. Syafari, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Melati Soeroza Indah Perdana," *J. Bisnis Dan Pembang.*, vol. 10, no. 1, pp. 73–83, Jan. 2021, doi: 10.20527/jbp.v10i1.9956.
- [30] A. Prayudi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai)," *J. Manaj.*, vol. 6, no. 2, pp. 63–72, 2020.
- [31] A. S. Tianingrum, "The Effect of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance," *ATM*, vol. 6, no. 2, pp. 86–93, 2022, doi: 10.56225/finbe.v1i2.89.
- [32] N. Benita, "Analisa Pengaruh Budaya Organisasi dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Mataram," *J. Ris. Akunt. Aksioma*, vol. 19, no. 2, pp. 290–312, Dec. 2020, doi: 10.29303/aksioma.v19i2.106.
- [33] V. J. S. Tiyanti and S. Wilujeng, "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN KARYAWAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH TIRTA KANJURUHAN KABUPATEN MALANG," vol. 7, no. 1, pp. 1–6, 2021.
- [34] L. Memah, R. J. Pio, and S. G. Kaparang, "Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara," *J. Adm. BISNIS*.
- [35] H. Tamsah, A. Ansar, G. Gunawan, Y. Yusriadi, and U. Farida, "Training, Knowledge Sharing, and Quality of Work-Life on Civil Servants Performance in Indonesia," *J. Ethn. Cult. Stud.*, vol. 7, no. 3, pp. 163–176, Oct. 2020, doi: 10.29333/ejecs/514.
- [36] L. K. A. Nadiroh and T. Rijanti, "Effect Of Quality Of Work Life, Work Competency And Knowledge Sharing On Employee Performance," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 3, no. 4, pp. 2190–2199, 2022.
- [37] B. Muhammad Ali and S. Sumartik, "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawankantor Kecamatan Sidoarjo [The Influence Of Work Discipline, Compensation, And Work Environment On Employee Performance In The Sidoarjo District Office]," *Int. J. Hum. Comput. Stud.*, vol. 3, no. 2, pp. 264–272, 2021.
- [38] M. N. I. Muna, "Pengaruh Knowledge Sharing Dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Human Capital Sebagai Pemediasi," p. 2022.
- [39] K. Khaerana and B. Mangiwa, "Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero)," *J. Manaj. STIE Muhammadiyah Palopo*, vol. 7, no. 2, p. 63, 2021, doi: 10.35906/jurman.v7i2.919.
- [40] V. J. S. Tiyanti and S. Wilujeng, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang," *J. Ris. Mhs. Manaj. JRMM*, vol. 7, no. 1, pp. 1–6.
- [41] N. Dwihastuti and A. Silvianita, "Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN PUSHARLIS UP2W III Bandung," vol. 8, no. 1, pp. 331–337, 2021.
- [42] F. Maulana, R. A. Sularso, and P. Titisari, "Analisis Pengaruh Knowledge Sharing Dalam Penerapan Sistem Manajemen Mutu Iso 9001:2008 Terhadap Kinerja Inovasi Dan Kinerja Karyawan," *J. Manaj. DAN KEWIRAUSAHAAN*, vol. 6, no. 1, pp. 57–69, Jun. 2018, doi: 10.26905/jmdk.v6i1.2045.

