

**“PENGARUH KNOWLEDGE SHARING, MOTIVASI TERHADAP KINERJA
DENGAN *LEARNING ORGANIZATION* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*”
(Studi Kasus Pada Kader Desa Cabean Demak)**

Sulistiyorini, Ayu Nurafni Octavia, Any Setyarini

Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang

[Email : sulistiyorini@usm.ac.id](mailto:sulistiyorini@usm.ac.id)

Abstract

The higher the goal of optimal performance, the higher the obstacles to achieving this performance, so village cadres measure organizational performance by looking at the number of visits by the community, especially the routine activities of Posyandu toddlers and the elderly, seeing how active community visits have not reached the target. The performance of cadres in achieving the target of active visits still needs to be improved. This research aims to test the knowledge sharing variable, motivation, on the performance of cadres with learning organization as an intervening variable. This study uses a quantitative research approach. This research was conducted at Cabean Demak Village Cadres. The research population was all cadres with saturated sampling techniques; all people were sampled. The regression equation in this study is through 2 equations, namely the first equation $Y1=0.339X1+0.610 X2$ and Equation II $Y2=0.331X1+0.293X2+0.376 Y1$. So that it can be explained that the variable knowledge sharing, motivation has a positive and significant effect on learning organization and the variables of knowledge sharing, motivation and learning organization have a significant effect on the performance of cadres. In addition, the Sobel test shows that learning organization can mediate knowledge sharing and motivation on cadre performance.

Keywords: knowledge sharing, motivation, learning organization, performance.

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini setiap perusahaan baik penghasil barang maupun jasa harus mampu menunjukkan keunggulan baik dari barang maupun jasanya agar bisa bersaing di persaingan yang begitu ketat. Keunggulan-keunggulan harus di pertahankan, diperbaharui dan di tingkatkan. Sedangkan kelemahan wajib di perbaiki ataupun dihilangkan. Hal ini harus dilakukan agar menunjang pencapaian tujuan yang maksimal dan optimal, dalam menunjang perusahaan dalam mencapai tujuan, maka sumberdaya yang ada di perusahaan harus dimanfaatkan secara optimal.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi untuk bekerja sama mencapai tujuan. Jadi berfungsinya bagian-bagian dalam organisasi tergantung pada kemampuan manusia dalam organisasi yang bersangkutan untuk menggerakkannya menuju arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditentukan tergantung kepada pegawai yang ada dalam organisasi. Kualitas SDM yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi bagi organisasi dan memberikan kontribusi yang optimal dengan tercapainya target yang diharapkan perusahaan.

Kinerja merupakan capaian karyawan dalam organisasi dan menjadi tolak ukur dalam keberhasilan organisasi (Rumijati, 2020). Pekerjaan yang sesuai dengan *job description* diharapkan dapat diselesaikan dengan tepat waktu serta memenuhi standar kualitas dan kuantitas. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Hal ini sesuai pendapat (Muizu et al., 2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai baik perserorangan maupun kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan. Penilaian kinerja pegawai ini pada dasarnya merupakan faktor utama dalam mengembangkan berorganisasi secara efisien dan efektif, dan untuk penilaian prestasi kerja, karyawan merupakan salah satu kunci utama/sukses dari berdirinya sebuah organisasi. Seorang karyawan harus memiliki kompetensi yang tinggi agar sejalan dengan hal yang ingin dicapai perusahaan, (Ananda, Rizky, Hery Soejoko, 2021).

Fenomena dilapangan menunjukkan bahwa kinerja kader desa Cabean belum sepenuhnya dapat mencapai target dengan baik. Disamping tingginya tujuan kinerja yang optimal, maka hambatan untuk mencapai kinerja tersebut semakin tinggi, maka kader desa mengukur kinerja organisasi dengan melihat jumlah kunjungan kehadiran masyarakat, khususnya kegiatan rutin posyandu dan lansia, melihat keaktifan kunjungan masyarakat belum mencapai target, perangkat desa bisa melihat kinerja kader dalam pencapaian target keaktifan kunjungan apakah bias ditingkatkan atau tidak. Seperti organisasi lainnya, kader desa tidak luput dari permasalahan belum maksimalnya keaktifan masyarakat dalam pelayanan desa. Faktor yang dapat menyebabkan belum mencapai target kunjungan ini adalah adanya PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat), adanya masyarakat yang belum mengetahui kegiatan rutin desa, kurangnya motivasi kader dalam mensosialisasikan kegiatan kepada masyarakat.

Fenomena yang terjadi di organisasi kader desa terlihat adanya suatu masalah penting yaitu kinerja kader yang kurang optimal yang ditandai dengan belum optimalnya keaktifan berkunjung masyarakat desa, khususnya keaktifan posyandu anak dan lansia. Kinerja kader tentu juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Keadaan yang ada di jumlah kunjungan belum optimal yaitu motivasi kerja yang rendah dalam meningkatkan keaktifan berkunjung. Padahal pelatihan yang memadai akan diberikan perangkat desa kepada kader dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja kader dan dapat mengganggu tingkat kinerja kader sehingga secara otomatis akan mengganggu pada berlangsungnya organisasi kader. Kemudian *learning organization* yang di berikan kepada kader di pengaruhi *knowledge sharing* dan motivasi dalam bekerja. *Knowledge sharing* yang rendah membuat kader desa kurang berinteraksi sehingga menurunkan *learning organization* kepada kader desa dan dapat mempengaruhi kinerja kader desa itu sendiri.

Organisasi harus memperhatikan kondisi *knowledge sharing* dalam tim mulai dari komunikasi, interaksi langsung dan tidak langsung antara atasan dan bawahan,. *knowledge sharing* merupakan rangkaian proses pembelajaran secara bersama-sama dengan berbagi pengetahuan antar karyawan yang melibatkan individu yang satu dengann individu yang lain dengan melibatkan pengalaman yang dapat dijadikan sumber dalam berbagi pengetahuan, (Nurchahyo & Wikaningrum, 2020). *Knowledge sharing* merupakan bagian penting bagi peningkatan sumber daya manusia dalam organisasi. Peningkatan sumber daya manusia tersebut akan dapat memberikan daya ungkit bagi setiap proses efektif dalam organisasi (Tung, 2018) dalam (Khaerana & Mangiwa, 2021).

Beberapa perbedaan penelitian dari para peneliti juga terdapat pada variabel *Knowledge sharing* yang diteliti oleh (Listiani et al., 2019) menyatakan *Knowledge sharing* berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan kesatuan

bangsa, politik, dan perlindungan masyarakat kabupaten karangasem. Didukung dengan penelitian dari (Nurchahyo & Wikaningrum, 2020) menyatakan bahwa *Knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini bertentangan dengan penelitian (Pratiwi, Elan., 2020) yang menyatakan bahwa variabel *knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pustakawan pada dinas perpustakaan dan kearsipan provinsi nusa tenggara barat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, Motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan pada diri seseorang atau orang lain yang berhubungan dengan masalah kejiwaan, perasaan, dan emosi untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya, (Gofaroh & Suwarsi, 2020). karyawan di perusahaan. Motivasi merupakan dorongan yang muncul ketika adanya suatu tujuan yang ingin dicapai. Tingkat motivasi dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan, (Setiaputri & Ferdian, 2020). Motivasi bisa digambarkan sebagai mengendalikan suatu kekuatan sehingga individu dapat mencapai kondisi terbaik yang dilakukan. Konsep motivasi tidak dipaksakan dengan ancaman. Individu dikondisikan termotivasi sehingga individu dapat mencapai prestasinya., (Rumijati, 2020).

Beberapa perbedaan penelitian dari para peneliti juga terdapat pada variabel motivasi kerja yang diteliti oleh (Setiaputri & Ferdian, 2020) berjudul Pengaruh Motivasi dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Prima Citra Certifia mengatakan bahwa motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Prima Citra Certifia, didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gofaroh & Suwarsi, 2020) yang berjudul pengaruh *knowledge sharing* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja PT. Bank Syariah Mandiri KC Ahmad Yani, hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rumijati, 2020) menyatakan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja adalah *Learning organization* adalah suatu institusi atau organisasi yang melakukan kegiatan menambah pengetahuan belajar secara berkelompok dengan penuh semangat dan tidak henti-hentinya dalam menambah, mengatur, dan menerapkan ilmu pengetahuan yang dimilikinya untuk kemajuan perusahaan, (Puramasari, 2019). Organisasi pembelajaran adalah sebuah institusi yang senantiasa belajar, secara kuat dan kolektif merubah diri dengan menggunakan pengetahuan yang lebih baik, memberdayakan orang dalam dan luar untuk belajar sekaligus bekerja demi kesuksesan organisasi, (Suryono, 2011) dalam (Darmanto & Ariyanti, 2021). Untuk penerapan *Learning Organization* dalam suatu organisasi, komponen pertama yang perlu diperhatikan adalah keterampilan dan pendidikan formal. Dari beberapa studi yang telah dilakukan, salah satu kendala yang dihadapi oleh lembaga penelitian (riset) dan pengembangan di Indonesia adalah masih rendahnya kualitas sumber daya manusia, (Suryani & Syahbudi, 2022).

Karakter ini mampu mendorong suatu kinerja dalam berbagai bidang, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Watoni, 2021) yang berjudul “Pengaruh Penerapan *Knowledge Management* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Learning Organization* Sebagai Variabel Intervening” dimana dalam penelitian tersebut berpendapat jika *learning organization* berpengaruh dan mampu meningkatkan kinerja. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurchahyo & Wikaningrum, 2020) yang berjudul “Peran *Knowledge Sharing*, *Learning Organization* dan *Individual*

Innovation Capability terhadap Kinerja Karyawan” dimana *learning organization* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan alasan diatas, maka keunikan penelitian ini adalah memasukan *learning organization* pada pengaruh *knowledge sharing* dan motivasi terhadap kinerja kader. Adanya kinerja yang tinggi dari kader, selain dibentuk dari factor internal yaitu dukungan dari desa dalam bentuk motivasi dan pengetahuan juga didorong factor external berupa *learning organization*, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja kader.

Penelitian ini dilakukan di kader desa dalam bidang kesehatan desa sebagai salah satu pemerataan kesehatan desa dan kegiatan lainya yang berhubungan dengan kesejahteraan desa, terutama meningkatkan kunjungan masyarakat untuk hadir dalam program desa melalui pelayanan posyandu anak balita dan lansia. Kader desa harus terus belajar, dan menciptakan lingkungan yang mendukung program desa untuk belajar agar meningkatkan kinerja kader serta berdasarkan gap research dan fenomena yang ada, maka penelitian tentang pengaruh *knowledge sharing* dan motivasi terhadap kinerja kader dengan *learning organization* sebagai *variable intervening* ini penting di- lakukan.

Tujuan Penelitian adalah : (1) Untuk mengetahui adanya pengaruh variabel *knowledge sharing* dan motivasi terhadap *learning organization*. (2) Untuk mengetahui adanya pengaruh variabel *knowledge sharing* dan motivasi kerja terhadap kinerja. (3) Untuk mengetahui adanya pengaruh variabel *learning organization* sebagai variabel *intervening knowledge sharing*, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. TINJAUAN TEORITIS

2.1 Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranya dalam perusahaan (Gofaroh & Suwarsi, 2020). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang individu dalam melakukan tugas maupun peranannya dalam suatu organisasi atau bisa disebut sebagai keefektifan penyelesaian tugas bagi individu sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas karyawan dalam organisasi sebagai tolok ukur keberhasilan orgaisasi tersebut, (Nurcahyo & Wikaningrum, 2020). Menurut (Muizu et al., 2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. kinerja atau performance oleh (Listiani, 2019) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melaui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut (Khaerana & Mangiwa, 2021) konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, untuk mencapai target yang di tentukan perusahaan, denagn melihat ketepatan waktu, keefektifan dan penyelesaian efisiensi tugas karyawan, sebagaimana yang diatur oleh manajer. Indikator kinerja menurut (Gofaroh & Suwarsi, 2020). Sebagai berikut:

1. kinerja menurut Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Kerjasama
4. Tanggung jawab karyawan.
5. Inisiatif.

2.2 Knowledge Sharing

Menurut (Nurcahyo & Wikaningrum, 2020), berbagi pengetahuan merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Menurut definisi *Knowledge Sharing* oleh Aristanto (2017) yaitu proses dimana para individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka (*Tacit Knowledge dan EksPLICIT Knowledge*). Aktivitas tersebut erat hubungannya dengan peningkatan kemampuan individu untuk berinovasi. Kapabilitas atau kemampuan dalam inovasi yaitu kemampuan mengadaptasikan, mengintegrasikan dan merekonfigurasi seluruh keahlian, kompetensi fungsional serta sumberdaya. Menurut Van den Hoof dan De Ridder (2004), dalam (Gofaroh & Suwarsi, 2020). “conceptualization of knowledge sharing” says it as a “process where individuals mutually exchange their implicit (tacit) and explicit knowledge to create new knowledge” bahwa knowledge sharing adalah proses timbal balik dimana individu saling bertukar pengetahuan (tacit knowledge dan explicit knowledge) dan secara bersama-sama menciptakan pengetahuan (solusi) baru. Dari berbagi macam definisi *knowledge sharing* yang telah disebutkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* adalah proses dimana individu secara timbal balik saling bertukar pengetahuan atau informasi melalui interaksi sosial berdasarkan pengalaman dan skill yang mereka miliki untuk membagi dan menerima pengetahuan dalam keseluruhan organisasi untuk menciptakan pengetahuan baru. Jika perusahaan mampu mendorong karyawannya untuk berkontribusi *knowledge* yang dimiliki kedalam kelompok organisasi akan memiliki peluang yang lebih besar untuk meningkatkan kemampuan karyawannya dalam menciptakan ide-ide baru dan mengembangkan peluang bisnis baru yang pada gilirannya aktivitas tersebut akan mendorong pengembangan dan peningkatan inovasi individu atau karyawan di perusahaan. Indikator *knowledge sharing* menurut (Muizu et al., 2018). Sebagai berikut:

1. Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya untuk berbagi informasi dan pengetahuan.
2. Kemampuan memecahkan masalah dengan solusi kreatif.
3. Kemampuan menyerap informasi dan pengetahuan
4. Kemampuan menyampaikan pengetahuan yang didapat dari internal dan eksternal perusahaan.

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan dan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi, (Darmanto & Ariyanti, 2021). Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar dan untuk mengetahui maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan. Betapa pentingnya motivasi bagi setiap manusia yang ingin berhasil dan maju, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap harapan dan tujuan yang dikerjakan mencapai hasil yang tinggi. Di dalam mencapai keberhasilan perlu kerja keras dan dorongan semangat yang tinggi yang mampu menunjang keberhasilan suatu usaha dari perusahaan dalam mencapai tujuannya. Indikator motivasi menurut (Ananda, et all, 2021), adalah sebagai berikut:

1. Tanggung jawab Presentasi Kerja.
2. Peluang Untuk Maju

3. Pengakuan Atas Kinerja

4. Pekerjaan Yang Menantang

2.4 Learning Organization

Pengertian *Learning Organization* Menurut (Harimu et al., 2021) *Learning Organization* menekankan pada hal yang relatif sama yaitu pembelajaran dan inovasi. Organisasi pembelajar adalah sekumpulan manusia yang memiliki tujuan yang dikoordinasi secara sengaja serta “ahli” dalam pembelajaran yang bersifat organisasional. *Learning organization* menurut (Suryani & Syahbudi, 2022) adalah suatu organisasi dimana organisasi secara terus menerus memperluas kapasitasnya untuk menciptakan tujuan yang diinginkan, dengan pola-pola pemikiran yang baru, dengan orang-orang yang terus menerus belajar. *learning organization* juga diartikan sebagai keahlian organisasi dalam menciptakan, memperoleh, menginterpretasikan, mentransfer dan membagi pengetahuan yang bertujuan memodifikasi perilakunya untuk menggambarkan pengetahuan dan wawasan baru. Sedangkan (Purnamasari, 2019) berpendapat bahwa *learning organization* adalah organisasi dengan tujuan merancang dan mendesain struktur, budaya, dan strategi organisasi yang dapat meningkatkan dan memaksimalkan proses pembelajaran yang ada di organisasi. Berdasarkan definisi tersebut, maka yang dimaksud dengan *learning organization* adalah investasi, belajar yang sudah menjadi budaya yang dapat mendorong individu maupun organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, kompetensi, dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan dan terus menerus guna mencapai tujuan dalam organisasi. Fokus *learning organization* yaitu proses belajar secara bersama dan terus menerus dalam sebuah proses organisasi dan nantinya akan terjadi pembelajaran dan pengembangan pengetahuan sehingga dapat mencapai kinerja yang baik. Indikator *Learning Organization* menurut (Nurchahyo & Wikaningrum, 2020). Sebagai berikut:

1. Adanya dorongan memahami keahlian
2. Adanya dorongan untuk belajar dan membantu,
3. Dorongan perusahaan untuk melakukan pembelajaran ,
4. Adanya umpan balik adil dan terbuka,
5. Adanya diskusi lintas jabatan,
6. Adanya penghargaan atas pembelajaran.

2.5 Pengaruh Knowledge Sharing dengan Learning Organization

Menurut (Nurchahyo & Wikaningrum, 2020) *knowledge sharing* merupakan rangkaian proses pembelajaran secara bersama-sama dengan berbagi pengetahuan antar karyawan yang melibatkan individu yang satu dengan individu yang lain dengan melibatkan pengalaman yang dapat dijadikan sumber dalam berbagi pengetahuan. *Learning organization* adalah suatu institusi atau organisasi yang melakukan kegiatan menambah pengetahuan belajar secara berkelompok dengan penuh semangat dan tidak henti-hentinya dalam menambah, mengatur, dan menerapkan ilmu pengetahuan yang dimilikinya untuk kemajuan perusahaan, (Purnamasari, 2019). Dengan pengetahuan dapat menjadi proses belajar, bertukar dan memberikan pengetahuan untuk meningkatkan keunggulan bersaing individu, berbagi pengetahuan yang berkembang tergantung pada kerja jaringan sosial dimana hal tersebut sebagai cara individu untuk mencapai tujuan kerja yang diinginkan. (Watoni, 2021) menunjukkan terdapat pengaruh *knowledge sharing* dalam meningkatkan *learning*. Semakin tinggi tingkat kesadaran kader dalam menerapkan *knowledge sharing learning organization*, maka kader akan belajar lebih dalam meningkatkan *learning organization*nya.

H1= Ada Pengaruh Antara *Knowledge Sharing* terhadap *Learning Organization*.

2.6 Pengaruh Motivasi dengan *Learning Organization*

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan motivasi (Mangkunegara, 2004:32) dalam (Purnamasari, 2019) *Learning organization* dibutuhkan oleh setiap organisasi yang ingin maju. Hal ini dikarenakan adanya tuntutan perubahan yang terjadi, baik dari segi perubahan teknologi, maupun perubahan informasi. Organisasi pembelajar akan mendorong karyawan untuk selalu belajar, melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Dengan adanya dorongan dari organisasi pada karyawan untuk terus mengembangkan diri, maka akan meningkatkan motivasi yang dimiliki oleh karyawan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Watoni, 2021) menunjukkan terdapat pengaruh *knowledge sharing* dalam meningkatkan *learning organization*. Maka dapat ditarik kesimpulan jika variable motivasi berpengaruh terhadap *learning organization*

2.7 H2 : Ada Pengaruh Antara Motivasi terhadap *learning organization*.

Pengaruh *Knowledge Sharing* dengan Kinerja

(Gofaroh & Suwarsi, 2020) yang berjudul Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan menyatakan jika *Knowledge sharing* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Khaerana & Mangiwa, 2021) yang berjudul Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) menunjukkan jika variable *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Kota Palopo. Artinya semakin tinggi *knowledge sharing* dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

2.8 H3: Ada Pengaruh Antara *Knowledge sharing* terhadap Kinerja.

Pengaruh Motivasi dengan Kinerja

"Motivation is de finied as goal-directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal... it is closely related to employee satisfaction and job performance. Artinya motivasi di rumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan (Gomes,2003) dalam (Purnamasari, 2019). Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, sehingga motivasi yang terbentuk dari dalam diri karyawan maupun dari luar akan memberikan pengaruh terhadap tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Darmanto & Ariyanti, 2021). Penelitian lain yang dilakukan oleh (Setiaputri & Ferdian, 2020) bahwa Motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari penjelasan diatas dapat ditarik hipotesis sbb:

2.9 H4: Ada Pengaruh Antara Motivasi terhadap Kinerja.

Hubungan *Learning Organization* dengan Kinerja.

Learning organization adalah suatu institusi atau organisasi yang melakukan kegiatan menambah pengetahuan belajar secara berkelompok dengan penuh semangat dan tidak henti-hentinya dalam menambah, mengatur, dan menerapkan ilmu pengetahuan yang dimilikinya untuk kemajuan perusahaan sehingga *learning organization* berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Selain berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan *learning organization* juga berperan untuk menumbuhkan minat berinovasi menghasilkan sesuatu proses yang baru dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi proses *learning organization* yang diterapkan maka karyawan memiliki ruang yang bebas untuk menggali ide dan Keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Suryani & Syahbudi, 2022), Penelitian lain yang dilakukan oleh (Purnamasari, 2019) menunjukkan bahwa *Learning organization* secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya pengaruh *learning organization*. Semakin tinggi tingkat kesadaran perusahaan dalam menerapkan *learning organization*, maka karyawan akan semakin bekerja keras dalam meningkatkan kinerjanya. Dari penjelasan diatas dapat ditarik hipotesis sbb:

2.10 H5: Ada Pengaruh Antara Learning organization terhadap Kinerja.

Peran *learning organization* pada pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja kader

Learning Organization yang baik sangat berperan penting untuk menentukan keberhasilan karyawan dalam mencapai kemampuan kinerja yang tinggi. Hal ini berarti semakin tinggi *knowledge sharing* suatu organisasi, dan diperkuat dengan *learning organization*, maka semakin baik kinerja organisasi tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh (Watoni, 2021) yang berjudul “Pengaruh Penerapan *Knowledge Manajemen* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Learning Organization* Sebagai Variabel Intervening”, menjelaskan jika *learning organization* mampu menjadi variable intervening.

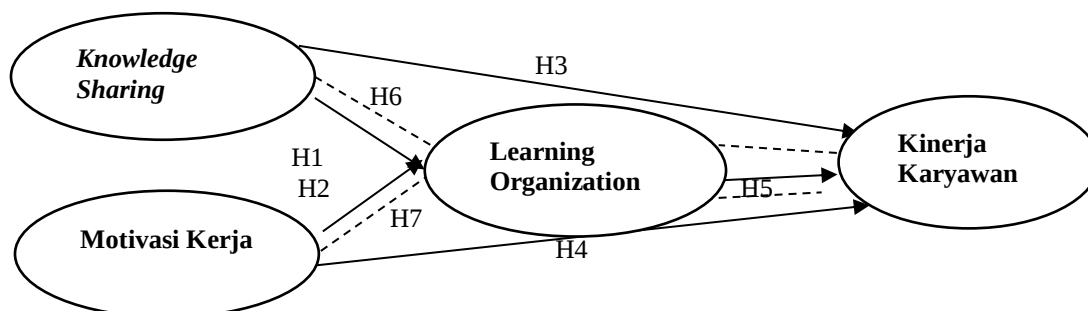
2.11 H6 : *Learning organization* memediasi pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja kader

Peran *learning organization* pada pengaruh motivasi terhadap kinerja kader.

Learning organization menurut Garvin (2019) dalam (Nurchayyo & Wikaningrum, 2020) merupakan sebuah kemampuan skill dan keahlian sebuah organisasi untuk membentuk, menggapai, menginterpretasikan atau menafsirkan dan menstransfer ilmu pengetahuan yang ada dalam individu dan organisasi yang bertujuan memodifikasi pelaku untuk dapat menggambarkan pengetahuan yang baru dan belum pernah ada sebelumnya. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi suatu organisasi, dan diperkuat dengan *learning organization*, maka semakin baik kinerja organisasi tersebut. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Watoni, 2021) yang berjudul “Pengaruh Penerapan *Knowledge Sharing* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Learning Organization* Sebagai Variabel Intervening”, menjelaskan jika *learning organization* mampu menjadi variable intervening.

2.12 H7 : *Learning organization* memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja kader

Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Pengembangan Hipotesis 2022

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana menguji setiap hipotesis dari suatu teori yang telah ada. Populasi merupakan gabungan dari seluruh element yang berbentuk peristiwa (Ferdinand August.2013). Dimana mengenai populasi dalam penelitian ini adalah Mahasiswa Universitas Semarang jurusan Manajemen. Sampel adalah Subjek dari populasi atau bagian dari populasi yang dilakukan penelitian (Ferdinand Augusty.2013). Metode yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan tipe penelitian yang digunakan adalah *Explanatory Research*, atau penjelasan yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis yang telah di rumuskan. Variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini meliputi *knowledge sharing*, motivasi, sebagai variabel bebas, kinerja kader sebagai variabel terikat dan *knowledge sharing* sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kader desa yang terdiri dari 39 kader di Desa Cabean dan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 39 kader.

4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu pengujian untuk melihat adanya pengaruh antara *knowledge sharing*, motivasi, *learning organization* terhadap kinerja kader. Hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut

4.1 Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 1
Koefisien Regresi Linier Berganda Persamaan I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.894	2.011		-.445	.659
X1	.418	.148	.339	2.816	.008
X2	1.222	.241	.610	5.073	.000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2021

Tabel 2
Koefisien Regresi Linier Berganda Persamaan II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.839	1.005		.835	.409
X1	.264	.082	.331	3.231	.003
X2	.379	.157	.293	2.409	.021
Y1	.243	.083	.376	2.926	.006

a. Dependent Variable: Y2

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2022

Dari tabel diatas diperoleh hasil regresi berganda sebagai berikut :

Persamaan I $Y1 = 0,339 X1 + 0,610 X2$

Persamaan II $Y2 = 0,331 X1 + 0,293 X2 + 0,376 Y1$

Persamaan I $Y1 = 0,339 X1 + 0,610 X2$

- Hasil dari koefisien regresi linier berganda yang disajikan pada tabel persamaan I untuk variabel *knowledge sharing* diperoleh nilai positif sebesar 0,339. Dimana dapat disimpulkan jika variabel *knowledge sharing* dinaikan maka variabel *learning organization* akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel lain tetap.
- Hasil dari koefisien regresi linier berganda yang disajikan pada tabel persamaan I untuk variabel motivasi diperoleh nilai positif sebesar 0,610. Dimana dapat disimpulkan jika variabel motivasi dinaikan maka variabel *learning organization* akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel lain tetap.

Persamaan II $Y2 = 0,331 X1 + 0,293 X2 + 0,376 Y1$

- Hasil dari koefisien regresi linier berganda yang disajikan pada tabel persamaan II untuk variabel *knowledge sharing* diperoleh nilai positif sebesar 0,331. Dimana dapat disimpulkan jika variabel *knowledge sharing* dinaikan maka variabel kinerja kader akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel lain tetap.
- Hasil dari koefisien regresi linier berganda yang disajikan pada tabel persamaan II untuk variabel motivasi diperoleh nilai positif sebesar 0,293. Dimana dapat disimpulkan jika variabel motivasi dinaikan maka variabel kinerja kader akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel lain tetap.
- Hasil dari koefisien regresi linier berganda yang disajikan pada tabel persamaan II untuk variabel *learning organization* diperoleh nilai positif sebesar 0,376. Dimana

dapat disimpulkan jika variabel motivasi dinaikan maka variabel kinerja kader akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel lain tetap. :

4.2 Pengujian Hipotesis Uji T

Pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji T merupakan suatu pengujian yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Pada pengujian ini dilihat dari taraf signifikansi p-Value hasil hitung, dimana jika nilai taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan $<0,05$ maka hipotesis diterima. Sedangkan jika taraf signifikansi $>0,05$ maka hipotesis ditolak

Hipotesis I : Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Learning Organization*.

Hasil dari uji statistik t yang disajikan pada tabel 3.1 diatas dapat diketahui jika nilai sig pada persamaan I 0,008 ($<0,05$). Sehingga dapat disimpulkan jika hipotesis I pada variabel *knowledge sharing* diterima dan berpengaruh secara signifikan terhadap *learning organization*.

Hipotesis II : Pengaruh Motivasi terhadap learning organization

Hasil dari uji statistik t yang disajikan pada tabel 3.1 diatas dapat diketahui jika nilai sig pada persamaan I 0,000 ($<0,05$). Sehingga dapat disimpulkan jika hipotesis II pada variabel motivasi diterima dan berpengaruh secara signifikan terhadap *learning organization*.

Hipotesis III : Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Kader

Hasil dari uji statistik t yang disajikan pada tabel 3.1 diatas dapat diketahui jika nilai sig pada persamaan II 0,003 ($<0,05$). Sehingga dapat disimpulkan jika hipotesis III pada variabel *knowledge sharing* diterima dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kader.

Hipotesis IV : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Kader

Hasil dari uji statistik t yang disajikan pada tabel 3.1 diatas dapat diketahui jika nilai sig pada persamaan I 0,021 ($<0,05$). Sehingga dapat disimpulkan jika hipotesis IV pada variabel motivasi diterima dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kader.

Hipotesis V : Pengaruh *Learning Organization* terhadap Kinerja Kader

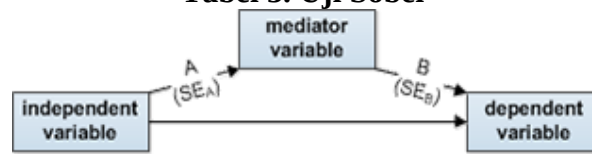
Hasil dari uji statistik t yang disajikan pada tabel 3.1 diatas dapat diketahui jika nilai sig pada persamaan I 0,006 ($<0,05$). Sehingga dapat disimpulkan jika hipotesis V pada variabel *learning organization* diterima dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kader.

4.3 Uji Sobel Test

Uji sobel merupakan suatu pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan dan mampu menjadi mediator dalam hubungan tersebut. Pada pengujian sobel ini dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independe X kepada Variabel dependen Y melalui variabel mediasi M. Untuk mengetahui adanya mediasi harus membandingkan nilai $Z_{hitung} > Z_{mutlak}$ 2,03 dengan tingkat signifikansi 5%. Sehingga dapat disimpulkan jika variabel M mampu menjadi variabel mediasi antara X kepada Y.

Hipotesis VI *Learning organization* memediasi pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja kader

Tabel 3. Uji Sobel



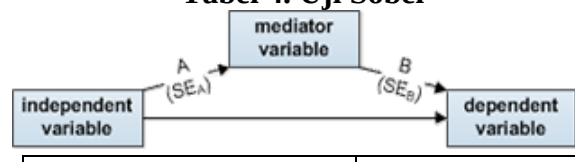
A	0.418
B	0.264
SE _A	0.148
SE _B	0.082
	Calculator
Sobel test statistic:	2.12314916

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2022

Dari hasil pengujian sobel yang telah disajikan diperoleh nilai $2,123 > 2,030$. Karena hasil dari uji sobel $Z_{hitung} > Z_{mutlak}$, maka dapat ditarik kesimpulan jika hipotesis VI pada *learning organization* mampu memediasi *knowledge sharing* terhadap kinerja kader.

Hipotesis VII *Learning organization* memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja kader

Tabel 4. Uji Sobel



A	1.222
B	0.379
SE _A	0.241
SE _B	0.157
	Calculator
Sobel test statistic:	2.17960519

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2022

Dari hasil pengujian sobel yang telah disajikan diperoleh nilai $2,179 > 2,030$. Karena hasil dari uji sobel $Z_{hitung} > Z_{mutlak}$, maka dapat ditarik kesimpulan jika hipotesis VII pada *learning organization* mampu memediasi motivasi terhadap kinerja kader.

4.4 Koefisien Determinasi

Tabel 5
Nilai R Square Model I
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.907 ^a	.822	.812	1.53430	2.295

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber : Output SPSS,2022

Berdasarkan hasil perhitungan regresi I, diperoleh nilai Koefisien Determinasi yang disesuaikan ($\text{adjusted } R^2$) adalah 80,5% artinya persen variasi dari semua variabel bebas

dapat menerangkan variabel terikat, sedangkan sisanya sebesar 19,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Tabel 6
Nilai R Square Model II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.947 ^a	.897	.888	.76450	2.251

a. Predictors: (Constant), Y1, X2, X1

b. Dependent Variable: Y2

Sumber : output SPSS, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, diperoleh nilai Koefisien Determinasi yang disesuaikan (adjusted R^2) adalah 85,4% artinya persen variasi dari semua variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat, sedangkan sisanya sebesar 14,6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

5 KESIMPULAN & SARAN

5.1 Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada kinerja kader Desa Cabean, peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji hipotesis pertama dapat diketahui jika variabel *Knowledge sharing* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *learning organization*, hal ini dapat diartikan jika hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh *knowledge sharing terhadap learning organization* **diterima**. Artinya semakin besar unsur *knowledge sharing* maka *learning organization* juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Watoni, 2021).
2. Dari hasil uji hipotesis kedua dapat diketahui jika variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *learning organization*, hal ini dapat diartikan jika hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh motivasi *terhadap learning organization* **diterima**. Artinya semakin besar unsur motivasi maka *learning organization* kader Desa Cabean juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Watoni, 2021).
3. Dari hasil uji hipotesis ketiga dapat diketahui jika variabel *knowledge sharing* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja kader, hal ini dapat diartikan jika hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh variabel *knowledge sharing* terhadap kinerja kader **diterima** artinya semakin besar unsur *knowledge sharing* maka kinerja kader Desa Cabean juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh (Listiani et al., 2019) dan didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setiaputri & Ferdian, 2020).
4. Dari hasil uji hipotesis keempat dapat diketahui jika variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja kader, hal ini dapat diartikan jika hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja kader **diterima** artinya semakin besar unsur motivasi maka kinerja kader Desa Cabean juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan (Gofaroh & Suwarsi, 2020) dan didukung dengan penelitian (Darmanto & Ariyanti, 2021).

5. Dari hasil uji hipotesis kelima dapat diketahui jika variabel *learning organization* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja kader, hal ini dapat diartikan jika hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh variabel *learning organization* terhadap kinerja kader **diterima** artinya semakin besar unsur *learning organization* maka kinerja kader Desa Cabean juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh (Purnamasari, 2019) dan didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Darmanto & Ariyanti, 2021).
6. Dari hasil uji sobel test dapat diketahui jika variabel *learning organization* mampu memediasi *knowledge sharing* terhadap kinerja kader. hal ini dapat diartikan jika hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh variabel *learning organization* memediasi variabel *knowledge sharing* terhadap kinerja kader **diterima**. Artinya semakin besar unsur *knowledge sharing* dan didukung dengan adanya *learning organization* maka kinerja kader Desa Cabean juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh (Watoni, 2021).
7. Dari hasil uji sobel test dapat diketahui jika variabel *learning organization* mampu memediasi motivasi terhadap kinerja kader. hal ini dapat diartikan jika hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh variabel *learning organization* memediasi variabel motivasi terhadap kinerja kader **diterima**. Artinya semakin besar unsur *motivasi* dan didukung dengan adanya *learning organization* maka kinerja kader Desa Cabean juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh (Watoni, 2021).

5.2 Saran Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran antara lain : ¹⁾ Peneliti menyarankan bagi seorang kader yang ingin memberdayakan Desa harus berbagi pengetahuan antara kader Desa dengan perangkat, bidan setempat, sehingga diharapkan pemberdayaan masyarakat Desa bisa merata. ²⁾ Untuk meningkatkan di lingkungan masyarakat sebaiknya pembelajaran organisasi lebih ditekankan kembali sehingga akan mampu meningkatkan kunjungan masyarakat dalam kegiatan yang dilakukan Desa untuk pemberdayaan masyarakat Desa, selain itu dengan memperdalam pengetahuan mengenai organisasi pembelajaran akan mampu meningkatkan pengetahuan masyarakat akan kegiatan yang diselenggarakan Desa. ³⁾ Terakhir Sebagai kader Desa sebaiknya lebih aktif lagi dalam memotivasi organisasi untuk meningkatkan kompetensi diri serta pengetahuan dalam bermasyarakat.

5.3 UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan mengucapkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT Yang Maha Kuasa karna atas rahmat dan hidayahnya peneliti dapat menyelesaikan laporan penelitian dengan baik yang berjudul “*Knowledge Sharing, Motivasi Terhadap Kinerja Kader Dengan Learning Organization Sebagai Variabel Intervening*” dengan tujuan untuk memenuhi Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Dalam penulisan laporan penelitian ini Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, oleh karna itu penulis dengan hati dan segala keterbukaan mengharapakan saran dan kritik yang dapat membangun demi kesempurnaan laporan penelitian ini

Selain itu penulis dalam kesempatan ini mengucapkan banyak terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan moral dan

spiritual baik secara langsung ataupun tidak langsung dalam proses penyelesaian laporan penelitian ini. Semoga penelitian ini berguna bagi kita semua.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, Rizky Reva Purnomo, Hery Soejoko, D. K. H. (2021). Pengaruh knowledge sharing dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pln kertosono nganjuk. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNP Kediri*, 317–324.
- Darmanto, R. F., & Ariyanti, A. (2021). Pengaruh Organisasi Pembelajaran, Dukungan Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri Cabang Bekasi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 23(2), 149. <https://doi.org/10.33370/jpw.v23i2.527>
- Gofaroh, L., & Suwarsi, S. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Manajemen*, 6(Prosiding Manajemen ISSN: 2460-6545), 180–186.
- Khaerana, K., & Mangiwa, B. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 63. <https://doi.org/10.35906/jurman.v7i2.919>
- Listiani, D. K. A., Widayani, A. A. D., & Mendra, I. W. (2019). “Pengaruh Knowledge Sharing, Self Leadership, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik, Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karangasem.” *Seminar Nasional INOBALI*, 727–733.
- Muizu, W. O. Z., Titisari, A., & Sule, E. T. (2018). Peran Knowlege 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>
- Nurchahyo, S. A., & Wikaningrum, T. (2020). Peran Knowledge Sharing, Learning Organization Dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 1–25.
- Pratiwi, Elan., et all. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Pustakawan Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Binawakya*, 14(11), 3465–3474. <https://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/581/pdf>
- Purnamasari, S. (2019). Pengaruh Learning Organization (Organisasi Pembelajaran), Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bni Kantor Cabang Tebet. *Pekobis: Jurnal Pendidikan, Ekonomi, Dan Bisnis*, 4(1), 65. <https://doi.org/10.32493/pekobis.v4i1.p65-73.2776>
- 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>
- Setiaputri, A. R., & Ferdian, A. R. Y. (2020). Pengaruh Motivasi dan Knowledge Sharing

terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Prima Citra Certifia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 4(E-ISSN:2598-6449 P-ISSN: 2580-4111), 124–130.

Suryani, S., & Syahbudi, M. (2022). Peran Learning Organization Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(5), 707–716. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i5.84>

Watoni, I. (2021). *The Effect of Knowledge Management Implementation and Motivation on Employee Performance with Learning Organization as an Intervening Variable (Study on a Construction Consulting Service Company INKINDO East Java Member)*: Pengaruh Penerapan Knowledge Ma. 9, 5–6.