
**PENGARUH *LEARNING ORGANIZATION* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DIMEDIASI *KNOWLEDGE SHARING* PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA
PASURUAN**

Oleh

Heny Diane Yusnita¹, Sodik², T. Kuncoro³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang

Email: ¹henyedianeyusnita2009@gmail.com, ²sodik@gmail.com, ³kuncoro@gmail.com

Article History:

Received: 02-07-2022

Revised: 11-07-2022

Accepted: 23-08-2022

Keywords:

*Learning Organization, Self
Efficacy, Knowledge Sharing,
employee performance,
Pasuruan City Manpower
Office.*

Abstract: *This study aims to obtain empirical evidence of the ability of learning organization and self-efficacy in encouraging employee performance improvement, either directly or through knowledge sharing mediation. This type of research is quantitative with the SEM-SmartPLS method. Data were obtained through questionnaires which were distributed to 37 employees of the Pasuruan City Manpower Office. Empirical evidence shows that both learning organization and self-efficacy are both able to strongly encourage increased knowledge sharing, but on employee performance, learning organization has a weak effect, and self-efficacy can strongly improve employee performance. The role of knowledge sharing as a mediation is very strong, both in mediating the influence of learning organization on employee performance and on the effect of self-efficacy on employee performance. This finding is supported by the description of the four variables, all of which received high responses, including observing and thinking in a system, full of pressure, telling colleagues, and according to targets*

PENDAHULUAN

Nilai persentase pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja di Kota Pasuruan dari tahun 2016 sampai tahun 2020 mengalami fluktuasi peningkatan terutama pada Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), dikarenakan adanya pandemi covid-19 yang sangat berpengaruh terhadap dunia usaha dan tenaga kerja. Sedangkan untuk Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) di Kota Pasuruan masih tergolong rendah, dan ini menandakan bahwa rendahnya Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) berdampak terbalik terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang cukup tinggi yaitu sebesar 6,33%. Untuk presentase transmigran yang ditempatkan mengalami penurunan dikarenakan adanya covid-19 pemerintah pusat tidak meniadakan sehingga daerahpun tidak data melaksanakan kegiatan transmigran. Sedangkan untuk persentase perusahaan yang menerapkan UMK menurun dikarenakan beberapa perusahaan jenis usahanya kecil serta perusahaan terdampak covid-19.

Faktor yang dekat mempengaruhi kinerja pegawai adalah knowledge sharing. Morling & Yakhlef (1999), menyatakan bahwa yang akan menentukan keberhasilan perusahaan adalah kemampuan perusahaan dalam mengelola aset pengetahuan.

Perusahaan tidak dapat menciptakan pengetahuan tanpa tindakan dan interaksi dari karyawan. Disinilah bisa dilihat pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja. Namun demikian, baik *knowledge sharing* maupun kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh learning organization dan self efficacy.

Dekoulou & Trivellas (2015), menyatakan bahwa operasi yang berorientasi pembelajaran (learning-oriented) adalah prediktor penting dari kepuasan kerja karyawan dan kinerja individu. Begitu juga dengan hasil penelitian Karim & Rahman (2018) mengungkapkan dampak learning organization terhadap kinerja secara keseluruhan dan kepuasan kerja. Ditemukan pula hasil penelitian yang berbeda bahwa learning organization berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Pudjowati, et al., 2020).

Moorhead & Griffin (2013) berpendapat bahwa orang-orang yang memiliki self efficacy yang tinggi meyakini bahwa mereka dapat berkinerja baik pada tugas tertentu. Sebaliknya, bagi orang-orang yang memiliki self efficacy rendah akan meragukan kemampuan dirinya untuk melaksanakan tugas yang spesifik. Sedangkan menurut Lee & Bobko (1994) menyatakan bahwa individu yang memiliki self efficacy tinggi akan mencurahkan seluruh usaha dan perhatian untuk mencapai tujuan dan kegagalan yang terjadi serta membuatnya berusaha lebih giat lagi.

Selain itu, penelitian lain juga menyarankan bahwa self efficacy mungkin terkait dengan harga diri (self esteem) berbasis tugas (Carson, et al., 1997). Hal ini selanjutnya ditegaskan kembali oleh Haycock, et al., (1998) dalam penelitian lain. Dengan mengembangkan dan membangun harga diri, karyawan dapat meningkatkan kekuatan mereka dalam menghadapi frustrasi dan mendapatkan konfirmasi diri (Tjosvold & Tjosvold, 1995). Dengan demikian dapat dilihat bahwa self efficacy berperan penting dalam mengubah dan mempengaruhi perilaku individu.

Cherian & Jacob (2013) terlihat bahwa teori self efficacy dapat diterapkan untuk kinerja terkait pekerjaan dalam hal memotivasi aspek terkait karyawan yang berbeda serta pengejaran organisasi. Dalam studi ini peneliti telah berusaha untuk menilai pengaruh self efficacy pada kinerja individu di tempat kerja dan mekanisme dimana self efficacy individu menentukan kinerja terkait pekerjaannya dan motivasi. Hasil penelitian Turay, et al., (2019) juga menyimpulkan bahwa self efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian Razak (2021) menyebutkan semakin tinggi self efficacy, semakin tinggi kecemasan dan semakin tinggi kinerja, tetapi dampaknya tidak signifikan. Selanjutnya, semakin baik self efficacy, semakin tinggi motivasi intrinsik dan kinerja kerja yang lebih tinggi, tetapi dampaknya juga tidak signifikan.

Berdasarkan uraian diatas, serta gap dari beberapa penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan analisis tentang kemampuan learning organization dan self efficacy dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai, dengan knowledge sharing sebagai variabel mediasi.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Pegawai

Sebuah organisasi dituntut untuk terus belajar dan belajar agar mampu membenahi diri dan meningkatkan kualitasnya termasuk meningkatkan kualitas karyawan. Learning

organization merupakan suatu konsep yang cocok untuk diterapkan organisasi agar mampu meningkatkan kualitas karyawannya. Learning organization ini merupakan suatu konsep dimana organisasi dianggap mampu untuk terus-menerus melakukan proses pembelajaran mandiri sehingga organisasi tersebut memiliki kecepatan berpikir dan bertindak dalam merespon beragam perubahan yang muncul.

Dekoulou & Trivellas (2015) dalam penelitiannya menyebutkan operasi berorientasi pembelajaran (learning organization) adalah prediktor penting dari kinerja individu. Begitu juga dengan hasil penelitian Karim & Rahman (2018), bahwa praktik learning organization yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

H1: Learning organization berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai

Self efficacy merupakan keyakinan dan harapan mengenai kemampuan individu untuk menghadapi tugasnya. Individu yang memiliki self efficacy yang rendah merasa tidak memiliki keyakinan bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas, maka dia berusaha untuk menghindari tugas tersebut. Self efficacy yang rendah tidak hanya dialami oleh individu yang tidak memiliki kemampuan untuk belajar, tetapi memungkinkan dialami juga oleh individu berbakat.

Individu yang mempunyai tingkat self efficacy yang tidak mudah menyerah, maka akan lebih sedikit mengalami keraguan pada dirinya sendiri dan menyenangkan aktivitas baru yang akan lebih menantang, karena semakin tinggi self efficacy yang dimiliki seseorang dimana dia yakin akan kemampuannya untuk mendapatkan hasil terbaik dari pekerjaannya, dan semakin tinggi pula peluangnya untuk maju atau berhasil.

Cherian & Jacob (2013) dalam penelitiannya mengatakan, teori self efficacy dapat diterapkan untuk kinerja terkait pekerjaan dalam hal memotivasi aspek terkait karyawan yang berbeda serta pengejaran organisasi. Turay et al., (2019) menyimpulkan self efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: Self efficacy berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai Pengaruh Learning Organization Terhadap Knowledge Sharing

Learning organization atau organisasi pembelajar merupakan sebuah konsep dimana sebuah organisasi dianggap mampu untuk belajar sehingga organisasi memiliki kecepatan berfikir dan bertindak dalam merespon berbagai perubahan yang muncul. Dalam konteks learning organization maka perusahaan diharapkan memiliki sebuah sistem yang memungkinkan semua karyawan dapat terus-menerus belajar. Hal ini karena learning organization merupakan sebuah sistem integratif yang diterapkan di lingkungan dan tempat kerja untuk mendukung proses belajar karyawan.

Knowledge sharing berperan penting dalam meningkatkan kompetensi individu dalam organisasi, karena dengan melalui knowledge sharing, pengetahuan yang bersifat tacit dan explicit dapat disebarkan, di implementasikan dan dikembangkan dengan baik. Peran knowledge sharing pada organisasi akan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Safitri et al., (2018) menunjukkan bahwa learning organization berpengaruh signifikan terhadap knowledge sharing. Meitiana et al., (2020), menunjukkan bahwa organisasi pembelajaran (organizational learning) berpengaruh positif signifikan terhadap knowledge sharing.

H3: Learning organization berperan dalam meningkatkan knowledge sharing**Pengaruh Self Efficacy Terhadap Knowledge Sharing**

Perilaku berbagi pengetahuan (knowledge sharing) individu didorong oleh partisipasi individu dalam kegiatan berbagi pengetahuan. Partisipasi individu dalam kegiatan tersebut dipengaruhi oleh keyakinan individu (self efficacy) terhadap pengetahuan yang dimilikinya sehingga individu mau untuk membagikan pengetahuannya.

Irianto & Sudibjo (2019), hasil penelitian yang diperoleh memperlihatkan bahwa self efficacy mempengaruhi knowledge sharing behavior secara positif. Penelitian Yunita (2021) menunjukkan bahwa efikasi diri berdampak positif pada berbagi pengetahuan.

H4: Self efficacy berperan dalam meningkatkan knowledge sharing**Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai**

Tantangan yang dihadapi oleh perusahaan ketika berhubungan dengan pengetahuan adalah bagaimana cara mengelola agar knowledge yang berada dalam pikiran dan perilaku individu karyawan (tacit knowledge) dapat terdokumentasi dan terpelihara agar selalu tersedia untuk pembelajaran di masa yang akan datang, karena bukan hal mustahil bahwa pengetahuan yang ada hanya dimiliki orang karyawan saja. Disinilah diperlukannya penerapan knowledge management dalam suatu perusahaan, agar ketika seorang karyawan meninggalkan perusahaan tidak terjadi knowledge loss, yaitu suatu keadaan dimana karyawan tersebut membawa pergi semua pengetahuan yang dimilikinya yang tentu saja merugikan perusahaan tersebut. Dalam knowledge management, cara yang dapat digunakan untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) adalah dengan melakukan knowledge sharing dalam interaksi sehari-hari di lingkungan kerja.

Jika knowledge sharing mampu diterapkan dengan baik, maka dapat memperbaiki kinerja karyawan maupun organisasi, karena knowledge sharing akan mampu menghasilkan karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik.

Andra & Utami (2018), hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan knowledge sharing terhadap kinerja karyawan. Kemudian Nurrachman et al., (2019), juga menyimpulkan knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5: Knowledge sharing berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai**Pengaruh Learning Organization terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Knowledge Sharing**

Hasil penelitian sebelumnya menyebutkan learning organization berpengaruh terhadap knowledge sharing (Safitri et al., 2018; Meitiana et al., 2020). Begitu juga ada pengaruh yang signifikan knowledge sharing terhadap kinerja karyawan (Andra & Utami, 2018; Nurrachman et al., 2019).

H6: Learning organization berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai dimediasi knowledge sharing**Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Knowledge Sharing**

Hasil penelitian sebelumnya menyebutkan self efficacy berpengaruh terhadap knowledge sharing (Irianto & Sudibjo, 2019; Yunita, 2021). Begitu juga ada pengaruh yang signifikan knowledge sharing terhadap kinerja karyawan (Andra & Utami, 2018; Nurrachman et al., 2019).

H7: Self efficacy berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai dimediasi knowledge sharing

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Ada empat variabel yang dianalisis, yaitu *learning organization*, *self efficacy*, *knowledge sharing*, dan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan, yang juga menjadi lokasi penelitian, dan memiliki pegawai sebanyak 37 orang (populasi). Populasi ini sekaligus menjadi sampel 37 orang pegawai (sensus). Metode analisis data menggunakan SEM Smart PLS. Berikut ditampilkan definisi operasional variabel penelitian:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Item	
1.	<i>Learning Organization</i> (X1) Senge (1990)	<i>System Thinking</i> (X1.1)	X1.1.1	Memahami permasalahan secara keseluruhan
			X1.1.2	Mencermati dan berfikir secara system
		<i>Mental Models</i> (X1.2)	X1.2.1	Menerima keterbukaan
			X1.2.2	Memiliki kepribadian yang luwes
		<i>Personal Mastery</i> (X1.3)	X1.3.1	Memiliki rasa tanggung jawab
			X1.3.2	Mampu bersikap obyektif
		<i>Team Learning</i> (X1.4)	X1.4.1	Kemampuan memotivasi
			X1.4.2	Mampu membina hubungan
		<i>Building Shared Vision</i> (X1.5)	X1.5.1	Mampu memberikan gagasan
			X1.5.2	Mampu memberikan respon
2.	<i>Self Efficacy</i> (X2) Bandura (1994; 1997)	<i>Level/Magnitude</i> (X2.1)	X2.1.1	Unsur keaburan
			X2.1.2	Tidak dapat diprediksi
			X2.1.3	Penuh dengan tekanan
		<i>Strength</i> (X2.2)	X2.2.1	Memiliki ketahanan diri
			X2.2.2	Memiliki kemantapan
			X2.2.3	Memiliki keteguhan
		<i>Generality</i> (X2.3)	X2.3.1	Memiliki keyakinan diri
			X2.3.2	Mampu bertanggung jawab
			X2.3.3	Dapat mengatasi tugas-tugas
3.	<i>Knowledge Sharing</i> (Z) Hooff & Ridder (2004)	<i>Knowledge Donating</i> (Z1.1)	Z1.1.1	Belajar sesuatu yang baru
			Z1.1.2	Berbagi informasi
			Z1.1.3	Berpikir penting
			Z1.1.4	Mengatakan kepada rekan
		<i>Knowledge Collection</i> (Z1.2)	Z1.2.1	Membutuhkan pengetahuan tertentu
			Z1.2.2	Ingin mengetahui

No.	Variabel	Indikator	Item	
4.	Kinerja Pegawai(Y) PP Nomor 30 Tahun 2019	Kuantitas (Y1.1)	Z1.2.3	Bertanya kepada rekan
			Z1.2.4	Meminta untuk mengajarkan
		Kualitas (Y1.2)	Y1.1.1	Sesuai dengan target
			Y1.1.2	Berusaha mencapai target
			Y1.2.1	Penuh perhitungan, cermat dan teliti
		Waktu (Y1.3)	Y1.2.2	Sesuai dengan yang diharapkan
			Y1.3.1	Sesuai dengan waktu
		Biaya (Y1.4)	Y1.3.2	Waktu semaksimal mungkin
			Y1.4.1	Selalu mencari alternatif pola kerja
			Y1.4.2	Mampu belajar dengan cepat

Sumber: Senge (1990), Bandura (1994; 1997), Hooff & Ridder (2004), Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

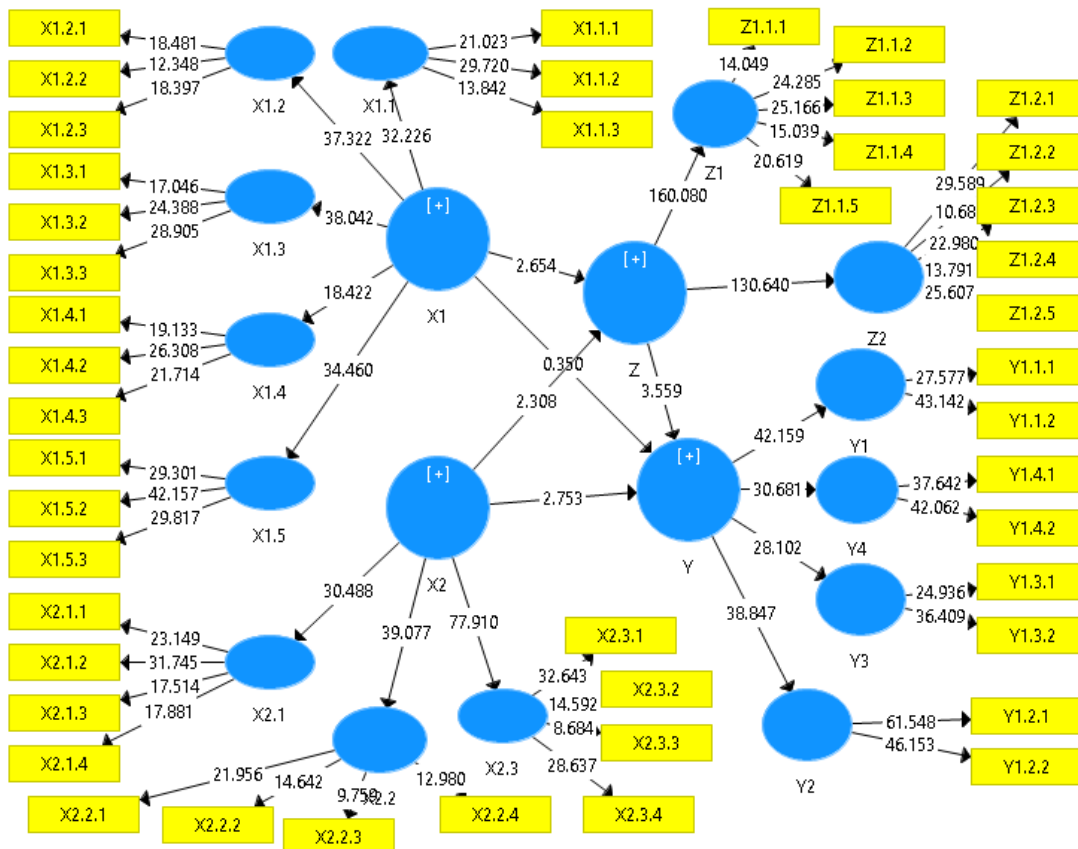
Tabel 2. Karakteristik responden

No.	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	24	64.86
2	Wanita	13	35.14
Jumlah		37	100%
Pendidikan			
1	SMA	18	48.65
2	S1	17	45,95
3	S2	2	5.4
Jumlah		37	100%
Usia			
1	21 - 30 Tahun	11	29.73
2	31 - 40 Tahun	9	24.32
3	41 - 50 Tahun	9	24.32

4	51 - 60 Tahun	8	21.62
Jumlah		37	100%
Masa Kerja			
1	0 - 5 Tahun	14	37.84
2	6 - 10 Tahun	1	2.70
3	11 - 15 Tahun	12	32.43
4	16 - 20 Tahun	5	13.51
5	Diatas 20 Tahun	5	13.51
Jumlah		37	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil Analisis



Gambar 1 Hasil SEM-PLS (Inner Model)

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SmartPLS, 2022.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Uji Hipotesis (Pengaruh Langsung & tidak Langsung)

No	Hubungan Variabel	Koefisien Jalur	T Statistik (t-hitung)	Signifikan t	Keputusan
1	Learning Organization -> Kinerja Pegawai	0.050	0.350	0.726	Hipotesis 1 ditolak
2	Self Efficacy -> Kinerja Pegawai	0.382	2.753	0.006	Hipotesis 2 diterima
3	Learning Organization -> Knowledge Sharing	0.504	2.654	0.008	Hipotesis 3 diterima
4	Self Efficacy -> Knowledge Sharing	0.418	2.308	0.021	Hipotesis 4 diterima
5	Knowledge Sharing -> Kinerja Pegawai	0.534	3.559	0.000	Hipotesis 5 diterima
6	Learning Organization -> Knowledge Sharing -> Kinerja Pegawai	0.269	2.056	0.040	Hipotesis 6 diterima
7	Self Efficacy -> Knowledge Sharing -> Kinerja Pegawai	0.223	2.029	0.043	Hipotesis 7 diterima

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2021.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Variabel Learning Organization terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel Learning Organization memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur ialah sebesar 0,050. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika semakin baik Learning Organization maka Kinerja Pegawai juga akan semakin meningkat. Hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,726 dengan alpha 0,05 ($0,726 > 0,05$) membuktikan bahwa H_0 diterima. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa variabel Learning Organization berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Sebuah organisasi dituntut untuk terus belajardan belajar agar mampu membenahi diri dan meningkatkan kualitasnya termasuk meningkatkan kualitas karyawan. Learning organization merupakan suatu konsep yang cocok untuk diterapkan organisasi agar mampu meningkatkan kualitas karyawannya. Learning organization ini merupakan suatu konsep di mana organisasi dianggap mampu untuk terus menerus melakukan proses pembelajaran mandiri sehingga organisasi tersebut memiliki kecepatan berpikir dan bertindak dalam merespon beragam perubahan yang muncul.

Dekoulou & Trivellas (2015) dalam penelitiannya menyebutkan operasi berorientasi pembelajaran (learning organization) adalah prediktor penting dari kinerja individu. Begitu juga dengan hasil penelitian Karim & Rahman (2018), bahwa praktik learning organization yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Pengaruh Variabel Self Efficacy terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel Self Efficacy memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur ialah sebesar 0,382. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika semakin baik Self Efficacy maka Kinerja Pegawai juga akan semakin meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,006 dengan alpha 0,05 ($0,006 < 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa variabel Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai dimana semakin baik Self Efficacy, maka semakin tinggi Kinerja Pegawai.

Self efficacy merupakan keyakinan dan harapan mengenai kemampuan individu untuk menghadapi tugasnya. Individu yang memiliki self efficacy yang rendah merasa tidak memiliki keyakinan bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas, maka dia berusaha untuk menghindari tugas tersebut. Self efficacy yang rendah tidak hanya dialami oleh individu yang tidak memiliki kemampuan untuk belajar, tetapi memungkinkan dialami juga oleh individu berbakat.

Dengan begitu self efficacy merupakan tolak ukur tinggi rendahnya kemampuan yang ada pada diri sendiri untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya. Keyakinan dalam self efficacy tersebut memengaruhi dan berkaitan dengan penilaian bagaimana sebaiknya seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu dalam proses pengerjaan tugasnya dalam perusahaan.

Individu yang mempunyai tingkat self efficacy yang tidak mudah menyerah, maka akan lebih sedikit mengalami keraguan padadirinya sendiri dan menyenangkan aktivitas baru yang akan lebih menantang, karena semakin tinggi self efficacy yang dimiliki seseorang dimana dia yakin akan kemampuannya untuk mendapatkan hasil terbaik dari pekerjaannya, dan semakin tinggi pula peluangnya untuk maju atau berhasil.

Cherian & Jacob (2013) dalam penelitiannya mengatakan, teori self efficacy dapat diterapkan untuk kinerja terkait pekerjaan dalam hal memotivasi aspek terkait karyawan yang berbeda serta pengejaran organisasi. Turay et al. (2019) menyimpulkan self efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Learning Organization terhadap Variabel Knowledge Sharing

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel Learning Organization memiliki pengaruh positif terhadap Knowledge Sharing. Menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur ialah sebesar 0,504. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika semakin baik Learning Organization maka Knowledge Sharing juga akan semakin meningkat. Hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,008 dengan alpha 0,05 ($0,008 < 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa variabel Learning Organization berpengaruh signifikan terhadap variabel Knowledge Sharing.

Learning organization atau organisasi pembelajar merupakan sebuah konsep dimana sebuah organisasi dianggap mampu untuk belajar sehingga organisasi memiliki kecepatan berfikir dan bertindak dalam merespon berbagai perubahan yang muncul. Dalam konteks learning organization maka perusahaan diharapkan memiliki sebuah sistem yang memungkinkan semua karyawan dapat terus menerus belajar. Hal ini karena learning

organization merupakan sebuah sistem integratif yang diterapkan di lingkungan dan tempat kerja untuk mendukung proses belajar karyawan.

Knowledge sharing berperan penting dalam meningkatkan kompetensi individu dalam organisasi, karena dengan melalui knowledge sharing, pengetahuan yang bersifat tacit dan explicit dapat disebarkan, diimplementasikan dan dikembangkan dengan baik. Peran knowledge sharing pada organisasi akan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Safitri et al. (2018) menunjukkan bahwa learning organization berpengaruh signifikan terhadap knowledge sharing. Meitiana et al. (2020), menunjukkan bahwa, organisasi pembelajaran (organizational learning) berpengaruh positif signifikan terhadap knowledge sharing.

Pengaruh Variabel Self Efficacy terhadap Variabel Knowledge Sharing

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel Self Efficacy memiliki pengaruh positif terhadap Knowledge Sharing. Menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur ialah sebesar 0,418. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika semakin baik Self Efficacy maka Knowledge Sharing juga akan semakin meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,021 dengan alpha 0,05 ($0,021 < 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa variabel Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap variabel Knowledge Sharing dimana semakin baik Self Efficacy, maka semakin tinggi Knowledge Sharing.

Perilaku berbagi pengetahuan (knowledge sharing) merupakan proses interaksi individu untuk mempertukarkan idenya sehingga menciptakan ide baru dan melakukan suatu proses dengan lebih baik. Keberhasilan penerapan kegiatan berbagi pengetahuan dalam organisasi membentuk perilaku berbagi pengetahuan antar individu.

Perilaku berbagi pengetahuan (knowledge sharing) individu didorong oleh partisipasi individu dalam kegiatan berbagi pengetahuan. Partisipasi individu dalam kegiatan tersebut dipengaruhi oleh keyakinan individu (self efficacy) terhadap pengetahuan yang dimilikinya sehingga individu mau untuk membagikan pengetahuannya.

Irianto & Sudibjo (2019), hasil penelitian yang diperoleh memperlihatkan bahwa self efficacy mempengaruhi knowledge sharing behavior secara positif. Penelitian Yunita (2021) menunjukkan bahwa efikasi diri berdampak positif pada berbagi pengetahuan.

Pengaruh Variabel Knowledge Sharing terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel Knowledge Sharing memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur ialah sebesar 0,534. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika semakin baik Knowledge Sharing maka Kinerja Pegawai juga akan semakin meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,000 dengan alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa variabel Knowledge Sharing berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai dimana semakin baik Knowledge Sharing, maka semakin tinggi Kinerja Pegawai.

Tantangan yang dihadapi oleh perusahaan ketika berhubungan dengan pengetahuan adalah bagaimana cara mengelola agar knowledge yang berada dalam pikiran dan perilaku

individu karyawan (tacit knowledge) dapat terdokumentasi dan terpelihara agar selalu tersedia untuk pembelajaran di masa yang akan datang, karena bukan hal mustahil bahwa pengetahuan yang ada hanya dimiliki oleh beberapa orang karyawan saja. Disinilah diperlukan penerapan knowledge management dalam suatu perusahaan, agar ketika seorang karyawan meninggalkan perusahaan tidak terjadi knowledge loss, yaitu suatu keadaan dimana karyawan tersebut membawa pergi semua pengetahuan yang dimilikinya yang tentu saja merugikan perusahaan tersebut. Dalam knowledge management, cara yang dapat digunakan untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) adalah dengan melakukan knowledge sharing dalam interaksi sehari-hari di lingkungan kerja. Jika knowledge sharing mampu diterapkan dengan baik, maka dapat memperbaiki kinerja karyawan maupun organisasi, karena knowledge sharing akan mampu menghasilkan karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik.

Andra & Utami (2018), hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan knowledge sharing terhadap kinerja karyawan. Kemudian Nurrachman et al. (2019), juga menyimpulkan knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Learning Organization terhadap Variabel Kinerja Pegawai dengan Knowledge Sharing sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel Learning Organization memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Knowledge Sharing sebagai variabel intervening menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur ialah sebesar 0,269. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika semakin baik Learning Organization maka Kinerja Pegawai juga akan semakin meningkat. Hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,040 dengan α 0,05 ($0,040 < 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa variabel Learning Organization berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan Knowledge Sharing sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian sebelumnya menyebutkan learning organization berpengaruh terhadap knowledge sharing (Safitri et al., 2018; Meitiana et al., 2020). Begitu juga ada pengaruh yang signifikan knowledge sharing terhadap kinerja karyawan (Andra & Utami, 2018; Nurrachman et al., 2019).

Pengaruh Variabel Self Efficacy terhadap Variabel Kinerja Pegawai dengan Knowledge Sharing sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel Self Efficacy memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Knowledge Sharing sebagai variabel intervening menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur ialah sebesar 0,223. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika semakin baik Knowledge Sharing dalam memediasi, maka hubungan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai juga akan semakin meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,043 dengan α 0,05 ($0,043 < 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa variabel Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan Knowledge Sharing sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian sebelumnya menyebutkan self efficacy berpengaruh terhadap knowledge sharing (Irianto & Sudibjo, 2019; Yunita, 2021). Begitu juga ada pengaruh yang

signifikan knowledge sharing terhadap kinerja karyawan (Andra & Utami, 2018; Nurrachman et al., 2019).

Implikasi Penelitian

Terdapat satu hipotesis yang tidak berhasil dibuktikan, yaitu pengaruh langsung (direct effect) peranan learning organization dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan, yang hasilnya lemah. Tetapi, bilamana melalui variabel mediasi knowledge sharing, maka learning organization memiliki kemampuan kuat mempengaruhi kinerja pegawai. Ini mencerminkan menguatkan peranan mediasi knowledge sharing. Sehingga, pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan benar-benar perlu memperhatikan masalah knowledge sharing para pegawainya. Beberapa item yang kuat dari knowledge sharing, diantaranya mengatakan kepada rekan, serta bertanya kepada rekan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya didasarkan hasil isian kuesioner sehingga dimungkinkan adanya unsur kurang obyektif dalam proses pengisian seperti adanya saling bersamaan dalam pengisian kuesioner. Kemudian, dalam pengisian kuesioner diperoleh adanya sifat responden sendiri seperti kejujuran dan ketakutan dalam menjawab kuesioner dengan sebenarnya. Mereka juga dalam memberikan jawaban tidak berfikir jernih (hanya asal selesai dan cepat) karena faktor waktu dan pekerjaan. Selain itu, faktor yang digunakan untuk mengungkap tanggapan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan tentang kinerja pegawai terbatas hanya pada faktor learning organization, self efficacy, dan knowledge sharing saja, sehingga perlu dilakukan penelitian lain yang lebih luas untuk mengungkap tanggapan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alwisol.(2012). Psikologi Kepribadian. Edisi Revisi. Cetakan Sebelas. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- [2] Armstrong, M., & Baron, F. (2016). Manajemen Kinerja. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- [3] Andra, R. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 61(2), 30-37.
- [4] Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktek. Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- [5] Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), Encyclopedia of human behavior (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. <http://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/BanEncy.html>
- [6] Bandura, A. (1997). Self-Efficacy: The Exercise of Control. New York: W. H. Freeman.
- [7] Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. Journal of Personality and Social Psychology, 51(6), 1173-1182.
- [8] Baron, R., A., & Byrne, D. (2012). Psikologi Sosial. Jakarta: Erlangga.
- [9] Bartol, K. M., & Srivastava, A. (2002). Encouraging knowledge sharing: The role of organizational reward systems. Journal of Leadership and Organization Studies, 9(1), 64-76.

-
- [10] Bernardin, H.J., & Russel J. E. A.(2010). Human Resource Management. New York: McGraw-Hill.
 - [11] BPS Kota Pasuruan.(2021). Statistik Daerah Kota Pasuruan 2021.Badan Pusat Statistik Kota Pasuruan.
 - [12] Carson, K. D., Carson, P. P., Lanford, H., & Roe, C. W. (1997). The effects of organization-based self-esteem on work place outcomes: an examination of emergency medical technicians. *Pub. Pers. Manage.*, 26(1),139-155.
 - [13] Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14), 80-88.
 - [14] Chin, W. W. (1998). The partial Least Square Approach to Structural Equation Modeling. Lawrence Erlbaum Associates, Publisher.University of Huston.
 - [15] Creswell, J. W. (2014). Reseach Design: Pendekatan, Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
 - [16] Cyert, R.M., & March, J.G. (1963). A Behavioral Theory of The Firm. New York: Englewood Cliffs, Prentice Hall.
 - [17] Dale, M. (2003). Developing Management Skill.Terjemahan. Jakarta: Gramedia.
 - [18] Davenport, T.H., & Prusak, L. (1998). Working Knowledge. Boston: Harvard Business School Press.
 - [19] Dekoulou, P., & Trivellas, P. (2015). Measuring the Impact of Learning Organization on Job Satisfaction and Individual Performance in Greek Advertising Sector.*Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, 367-375.
 - [20] Desouza, K. C., & Paquette, S. (2011). Knowledge Management: An Introduction. London: Facet Publishing.
 - [21] Dixon, N. M.(1998). The Responsibilities of Members in an Organization that is Learning. *The Learning Organization: A Review and Evaluation*, 5(4), 161-167.
 - [22] Fang, S-C., & Wang, J-F. (2006). Effects of Organizational Culture and Learning on Manufacturing Strategy Selection: An Empirical Study. *International Journal of Management*, 23, 503-514.
 - [23] Farago, J., & Skyrme, D. (1995). The Learning Organization. *Management Insight*, 3(3), 31-39.
 - [24] Feist, J., & Feist, G. J. (2014). Teori Kepribadian. Edisi 7.Jakarta: Salemba Humanika.
 - [25] Garvin, D. A. (2000). Learning in Action: A Guide to Putting the Learning Organization to Work. USA-Boston: Harvard Business School Press.
 - [26] Garvin, D. A. (1993).Building a Learning Organization.*Harvard Business Review*, 71, 78-91.
 - [27] Ghozali, I. (2014). Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
 - [28] Ghufon, N., & Rini, R. (2011). Teori-Teori Psikologi. Jakarta: Ar-ruzz Media.
 - [29] Goh, S. C., & Richards, G. (1997). Benchmarking The Learning Capability of Organizations. *European Management Journal*, Elsevier, 15(5), 575-583.
 - [30] Hair, J., Hult, G., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). A Primier On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). America: SAGE Publication, Inc.
 - [31] Hamel, G., & Prahalad, C. K. (1995). Management. New Delhi: Tata McGraw Hill.
 - [32] Hasibuan, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
 - [33] Haycock, L. A., McCarthy, P., & Skay, C. L. (1998). Procrastination in college students: the role of self-efficacy and anxiety. *Journal of Counseling & Development*, 76, 317-324.

-
- [34] Hooff, B. V. D., & Ridder, J.A. D. (2004). Knowledge Sharing in Context: The influence of Organizational Commitment, Communication Climate and CMC use on Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117-130.
 - [35] Hooff, B. V.D., & Weenen, F. D. L. V. (2004). Committed to Share: Commitment and CMC Use as Antecedents of Knowledge Sharing. *Knowledge and Process Management*, 11(1), 13-24.
 - [36] Irianto, J. S., & Sudibjo, N. (2019). Knowledge Sharing Behavior Guru Ditinjau Dari Transformational Leadership dan Self-Efficacy. *POLYGLOT: Jurnal Ilmiah*, 15(2), 255-269.
 - [37] Jones, G. R., & George, J. M. (2007). *Essentials of Contemporary Management*. Boston: McGraw-Hill.
 - [38] Karim, Z., & Rahman, Md. M. (2018). The Impact of Learning Organization on the Performance of Organizations and Job Satisfaction of Employees: An Empirical Study on Some Public and Private Universities in Bangladesh. *European Journal of Business and Management*, 10(8), 142-151.
 - [39] Khunsoonthornkit, A., & Panjakajornsak, V. (2018). Structural Equation Model to Assess the Impact of Learning Organization and Commitment on the Performance of Research Organizations. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 39(3), 457-462.
 - [40] Kim, S., & Lee, H. (2006). The Impact of Organizational Context and Information Technology on Employee Knowledge-Sharing Capabilities. *Public Administration Review*, 66(3), 370-385.
 - [41] Kline, P., & Saunders, B.L. (1995). Ten Steps to a Learning Organization. *EIPecutive EIPcellence*, April, 20-31.
 - [42] Lee, C., & Bobko, P. (1994). Self-Efficacy Belief: Comparison of Five Measures. *Journal of Applied Psychology*, 79, 364-369.
 - [43] Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior*. Ninth Edition. New York: McGraw Hill.
 - [44] Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
 - [45] Marquardt, M. J. (1996). *Building Learning organization (a systems approach to quantum improvement and global success)*. USA: McGraw-Hill.
 - [46] Marquardt, M.J. (2002). *Building the Learning Organization: Mastering 5 Element for Corporate Learning*. California: Davies-Black Publishing.
 - [47] McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2012). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World*. New York: The McGrawHill Company.
 - [48] Meitiana., Murniati, T. M., & Maruwan, S. (2020). Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Knowledge Sharing dan Kinerja Karyawan PT. Sentana Adidaya Pratama (Wilmar-Group) Sampit. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 1(1), 40-49.
 - [49] Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
 - [50] Morling, M.S., & Yakhlef, A. (1999). *The Intellectual Capital: Managing by Measure*. New York: City University of New York.
 - [51] Muhadjir, N. (1996). *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rake Sarasin.
 - [52] Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen Personalial: Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
 - [53] Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamic of Innovation*. New York: Oxford University Press.

-
- [54] Noor, N. M., & Salim, J. (2011). Factors Influencing Employee Knowledge Sharing Capabilities in Electronic Government Agencies in Malaysia. *IJ CSI International Journal of Computer Science Issues*, 8(4), 1694-0814.
 - [55] Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
 - [56] Nurrachman, Q., Hermanto, B., & Chan, A. (2019). The Effect of Knowledge Sharing on Employee Performance at PT Tama Cokelat Indonesia. *Archives of Business Research*, 7(5), 155-163.
 - [57] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
 - [58] Pervin, L.A., & Jhon, O.P. (2001). *Personality Theory and Research*. New York: Jhon Wiley & Sons Inc.
 - [59] Prawirosentono, S. (2008). *MSDM: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
 - [60] Pudjowati, J., Wahyuni, S. T., & Ladi.(2020). The Effect of The Application of Tacit Knowledge and Explicit Knowledge on Improving Employee Performance With Learning Organization as an Intervening Variable (Study at Regional Office II of Surabaya State Civil Service Agency). 1st International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS), October 3rd – 4th, 655-669.
 - [61] Raskov, V. E. (2007). *Knowledge Creation and Knowledge Sharing: Synergy or Discrepancy?* Melbourne: Desember ACKMIDS.
 - [62] Razak, N. (2021). How Self-Efficacy Drives Job Performance: The Role of Job Anxiety and Intrinsic Motivation. *Jurnal Manajemen*, 25(2), 190-205.
 - [63] Safitri, C. L., Setyanti, S. W. L. H., & Sudarsih. (2018). Knowledge Sharing sebagai Mediasi Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 79-90.
 - [64] Saragih, S. P. T., & Harisno. (2015). Influence of Knowledge Sharing and Information Technology Innovation on Employees Performance at Batamindo Industrial Park. *CommIT (Communication & Information Technology) Journal*, 9(2), 45-49.
 - [65] Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta. Salemba Empat.
 - [66] Senge, P.M. & Sterman, J.D. (1992). *Systems Thinking and Organizational Learning: Acting Locally and Thinking Globally in the Organization of Future*. *European Journal of Operational Research*, 59(1), 137-150.
 - [67] Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art And Practice Of The Learning Organization*. New York: Doubleday Currency.
 - [68] Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
 - [69] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
 - [70] Sunawan. (2013). Beberapa Bentuk Perilaku Underachievement Perspektif Teori Self Regulated Learning. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 12(2), 128-142.
 - [71] Swift, P. E., & Hwang, A. (2013). The Impact of Affective and Cognitive Trust on Knowledge Sharing and Organizational Learning. *Learning Organization*, 20(1), 20-37. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1005964>
 - [72] Tenenhaus, M., Amato, S., & Esposito V. V. 2004. A global goodness-of-fit index for PLS structural Equation modeling. *Proceedings of the XLII SIS Scientific Meeting*. Vol. Contributed Papers, CLEUP, Padova, 739-742.

- [73] Timpe, A. D.(1993). *Kinerja*. Terjemahan.Jakarta: Gramedia.
- [74] Tjosvold, D., & Tjosvold, M. M. (1995). Cooperation theory, constructive controversy, and effectiveness: Learning from crises. In Guzzo, R. A., & Salas, E. (Eds.), *Team effectiveness and decision making in organizations* (pp. 79-112). San Francisco: Jossey-Bass.
- [75] Turay, A. K., Salamah, S., & Riani, A. R. (2019). The Effect of Leadership Style, Self-Efficacy and Employee Training on Employee Performance at the Sierra Leone Airport Authority. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(2), 760-769.
- [76] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- [77] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- [78] Wang, Y., & Lo, H-P. (2003). Customer-focused Performance and the Dynamic Model for Competences Building and Leveraging: A Resource-based View. *Journal of Management Development*, 22(6), 483-526.
- [79] Wibowo.(2012). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [80] Wikipedia (2021). Organizational learning. https://en.m.wikipedia.org/wiki/Organizational_learning
- [81] Yadav, S., & Agarwal, V. (2016). Benefits and Barriers of Learning Organization and its five Discipline. *IOSR Journal of Business and Management (IOSRJBM)*, 18(12), 18-24.
- [82] Yuniawan, A., & Udin, U. (2020). The Influence of Knowledge Sharing, Affective Commitment, and Meaningful Work on Employee's Performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 8(3), 72-82.
- [83] Yunita, T. (2021). Self-Efficacy, Organizational Culture, And Quality Of Innovation Related To Student Sharing Knowledge.*INQUISITIVE*, 1(2), 88-102.