

Peran Mediasi Knowledge Sharing, Motivasi Kerja Dan Kinerja

Salman Farisi¹, Inggrit Puspita Sari^{2,*}

¹Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia

²Program Studi Psikologi, Universitas Sari Mutiara Indonesia, Medan, Indonesia

¹salmanfarisi@umsu.ac.id, ²*inggrit33@gmail.com

(* : corresponding author)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *learning organization* terhadap kinerja pegawai *knowledge sharing* dan motivasi kerja secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pos Indonesia Divisi Regional I Medan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh berjumlah sebanyak 64 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung pengaruh *learning organization*, *knowledge sharing* dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, *learning organization* dan *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, *learning organization* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*, serta secara tidak langsung *learning organization* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *knowledge sharing* dan motivasi kerja pada PT. Pos Indonesia.

Kata Kunci: Learning Organization, Knowledge Sharing, Motivasi Kerja, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang efektif, karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam aktifitas organisasi atau pekerjaan tersebut. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukannya melalui kinerja yang dihasilkannya. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan kinerja yang baik. Pentingnya memperhatikan kinerja karyawan sebab kinerja merupakan salah satu penentu dalam mencapai kinerja perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan [1].

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu [2]. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja [3].

Selain itu kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang pegawai. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia [4].

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi [5].

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu *learning organization*; *knowledge sharing*; *motivation*. Proses pembelajaran dalam instansi merupakan suatu usaha yang dilakukan secara terus-menerus dari suatu pengalaman dan transformasi agar dapat membentuk sumber daya manusia yang terampil dan kompeten. Proses pembelajaran yang dilakukan oleh instansi tersebut lebih dikenal dengan organisasi pembelajaran (*learning organization*). Organisasi pembelajaran (*learning organization*) adalah sebuah organisasi di mana setiap orang terlibat dalam proses pengidentifikasian dan penyelesaian masalah, sehingga memungkinkan organisasi untuk melakukan eksperimen, melakukan perbaikan, dan meningkatkan kemampuannya secara terus-menerus. Seorang dikatakan belajar apabila ia mengubah perilakunya menjadi lebih efektif karena pengetahuan yang telah dimilikinya. Dengan banyaknya perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal, maka agar dapat mempertahankan posisi bersaing yang menguntungkan instansi perlu memiliki kemampuan belajar yang tinggi.

Selain *learning organization*, faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah *Knowledge sharing*. *Knowledge sharing* memiliki manfaat yang cukup besar bagi perusahaan jika dilaksanakan dan diterapkan dengan baik oleh karyawannya. Manfaatnya antara lain perusahaan mempunyai karyawan (khususnya karyawan baru di dalam perusahaan) yang siap melaksanakan pekerjaannya sehingga dengan terbentuknya tenaga kerja yang berkualitas, perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan lebih mudah. Dengan diterapkannya

knowledge sharing yang baik pada perusahaan, diharapkan karyawan akan dapat mempelajari dengan baik dan melaksanakan fungsinya dalam perusahaan. Selain itu, diharapkan pula adanya perkembangan sikap, *attitude*, pengetahuan dan juga kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan agar dapat membantu mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan.

Knowledge sharing bagi karyawan merupakan sebuah proses atau langkah guna memberikan ruang kepada anggota suatu kelompok dalam perusahaan untuk membagikan pengetahuan dan informasi yang dimiliki kepada anggota lainnya. Dengan diterapkannya *knowledge sharing* dengan baik, akan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Disamping itu, penerapan *knowledge sharing* bagi karyawan juga bermanfaat untuk mempererat hubungan antara karyawan, yaitu karyawan yang lebih senior dan memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak dan juga lebih lama di perusahaan, dengan karyawan baru yang kemungkinan baru diterima di perusahaan dan masih memiliki sedikit pengalaman dan juga pengetahuan mengenai realita-realita yang terjadi di perusahaan tersebut. Selanjutnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi kerja. Dengan adanya motivasi yang tepat bagi pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulkan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku. Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan (pegawai) sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa [6].

Motivasi adalah suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tersebut [7]. PT. Pos merupakan perusahaan bergerak dibidang jasa pengiriman surat menyurat, paket ke berbagai wilayah di Indonesia. Menurut UU pos No.38/2009, penyelenggara pos dapat menjadi perusahaan publik atau perusahaan terbuka setelah mendapat izin dari Menteri. (pasal 13 ayat 2). Selain itu, berlakunya UU pos ini juga membawa perubahan terhadap penyelenggaraan pos, di mana kondisi saat ini terjadi diantara para penyelenggara jasa perposan.

Adapun fenomena yang terjadi di PT. Pos Indonesia berdasarkan observasi awal penulis pada kantor Pos Indonesia, penulis menemukan beberapa permasalahan yaitu pada kinerja pegawai, dimana masih rendahnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya selain itu kurangnya kerja sama antar pegawai khususnya antar divisi. Selanjutnya dimana kurangnya pembelajaran yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pegawai dimana pembelajaran yang dimaksud berupa pelatihan yang diterima oleh pegawai untuk menunjang pekerjaannya dimana pegawai mendapat pelatihan tidak sesuai dengan bidang masing-masing sehingga pelatihan yang diperoleh pegawai tidak dapat membantu pekerjaannya, selain itu dalam pelaksanaan pelatihan yang dilakukan terhadap pegawai hanya untuk beberapa pegawai yang telah memenuhi kualifikasi yang telah ditentukan oleh pegawai.

Selain itu pemimpin kurang memberikan motivasi kepada para pegawai serta imbalan yang mereka dapatkan jika target yang ditentukan tercapai sehingga pegawai merasa tidak terpacu untuk bekerja dengan lebih baik ini dikarenakan kesibukan pimpinan perusahaan dan belum maksimal menghadapi seluruh karyawannya, sehingga tanpa disadari para karyawan kurang mendapatkan motivasi langsung dari pimpinan dan mempengaruhi semangat kerja pegawai, dan sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan juga dapat menimbulkan penurunan produktivitas kerja pegawai. Serta pada *knowledge sharing* dimana *Knowledge Sharing* masih belum maksimal. Hal ini dibuktikan dengan adanya karyawan yang menghadapi tugas atau pekerjaan yang bertolak belakang dengan pengalaman/ pengetahuan yang mereka dapat pada pendidikan formal sehingga perusahaan harus memberikan pengetahuan yang memadai kepada karyawannya.

2. TINJAUAN TEORITIS

2.1 Kinerja

Menurut [8] berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2 Learning Organization

Menurut (Nurhayani, 2018), "*Learning Organization* adalah sebuah organisasi yang menciptakan suasana penunjang dan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi individu didalamnya untuk belajar secara

individu dan berkelompok kemudian mengaplikasikan hasil belajarnya kedalam proses maupun kegiatan organisasi”.

2.3 Knowledge Sharing

Knowledge atau pengetahuan adalah Suatu keyakinan seseorang dalam mengartikan dan mengelola sekumpulan informasi dengan mengkombinasikan informasi tersebut dengan informasi lainnya, menerjemahkan, dan kemudian mengambil suatu tindakan (Desouza & Paquette, 2011). Menurut (Hoof & Ridder, 2014), *knowledge sharing* adalah proses timbal balik dimana individu saling bertukar pengetahuan (*tacit* dan *explicit knowledge*) dan secara bersama-sama menciptakan pengetahuan (solusi) baru.

2.4 Motivasi Kerja

Menurut [9] seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut [10] penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain yang menjadi variabel terikat. Menurut [10] penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditentukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Kebaikan Model (*Goodness Of Fit*)

Untuk memvalidasi model struktural secara keseluruhan digunakan *Goodness of Fit* (GoF). GoF indeks merupakan ukuran tunggal untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran dan model struktural. Nilai GoF ini diperoleh dari akar kuadrat dari nilai rata-rata *average communalities index* (AVE) dikalikan dengan nilai R² model. Nilai GoF terbentang antara 0 sd 1 dengan interpretasi nilai-nilai : 0.1 (Gof kecil), 0,25 (GoF moderate), dan 0.36 (GoF besar) (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014). Semakin tinggi nilai GoF, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Berikut adalah hasil perhitungan *goodness of fit* model :

Tabel 1. Hasil *Average Communalities Index*

Variabel	AVE	R Square
Kinerja	0.704	0.900
Knowledge Sharing	0.723	0.635
Learning Organization	0.590	
Motivasi Kerja	0.601	0.757
Rata-rata	0.655	0.764
GOF		0.707

Berdasarkan Tabel di atas hasil rata-rata communalities adalah 0,655. Nilai ini selanjutnya dikalikan dengan R² dan diakarkan. Hasil perhitungan menunjukan bahwa nilai GoF sebesar 0,707 lebih dari 0,36 sehingga dikategorikan sebagai GoF besar, artinya bahwa model sangat baik (memiliki kemampuan yang tinggi) dalam menjelaskan data empiris.

4.2 Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 2. Hasil R²

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.900	0.894
Knowledge Sharing	0.635	0.629
Motivasi Kerja	0.757	0.748

Dari tabel di atas diketahui bahwa pengaruh *learning organization*, *knowledge sharing* dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan nilai r-square 0,900 mengindikasikan bahwa variasi nilai kinerja mampu dijelaskan oleh variasi nilai *learning organization*, *knowledge sharing* dan motivasi kerja sebesar 90% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 10% dipengaruhi oleh variabel lain. Selanjutnya pengaruh *learning organization*, *knowledge sharing* terhadap motivasi kerja dengan nilai r-square 0,757 mengindikasikan bahwa variasi nilai motivasi kerja mampu dijelaskan oleh variasi nilai *learning organization*, *knowledge sharing* sebesar 75.7% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 24.3% dipengaruhi oleh variabel lain. Serta pengaruh *learning organization* terhadap *knowledge sharing* dengan nilai r-square 0,635 mengindikasikan bahwa variasi nilai *knowledge sharing* mampu dijelaskan oleh variasi nilai *learning organization* sebesar 63.5% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 36.5% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.3 Uji F² (Size Effect / F-Square)

Tabel 3. Nilai F-Square

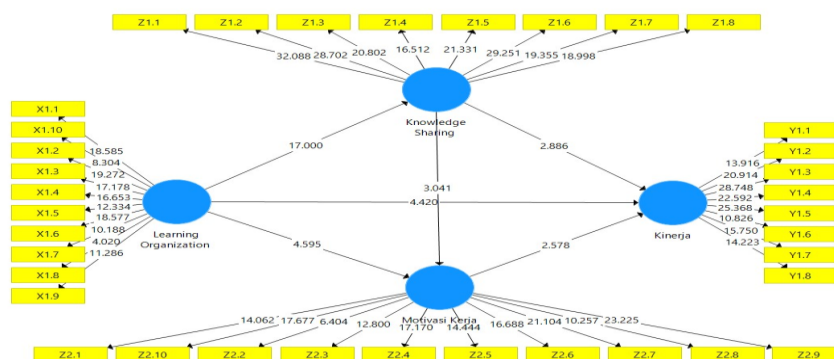
	Kinerja	Knowledge Sharing	Motivasi Kerja
Kinerja			
Knowledge Sharing	0.243		0.202
Learning Organization	0.502	1.741	0.453
Motivasi Kerja	0.189		

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa :

- Pengaruh *learning organization* terhadap kinerja mempunyai memiliki nilai F² sebesar 0,502 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
- Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja memiliki nilai F² sebesar 0,243 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang moderat (sedang).
- Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja memiliki nilai F² sebesar 0,189 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang moderat (sedang).
- Pengaruh *learning organization* terhadap *knowledge sharing* memiliki nilai F² sebesar 1,741 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
- Pengaruh *learning organization* terhadap motivasi kerja memiliki nilai F² sebesar 0,453 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
- Pengaruh *knowledge sharing* terhadap motivasi kerja memiliki nilai F² sebesar 0,202 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang moderat (sedang).

4.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini :



Gambar 1. Outer Model

4.5 Path Coefficient

Melihat signifikansi pengaruh antara konstruk dapat dilihat dari koefisien jalur Uji t yang dilakukan merupakan hasil uji t dari perhitungan secara bootstrapping. Hasil uji t pada gambar di atas selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

Tabel 4. Hasil *Path Coefficient* Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Knowledge Sharing -> Kinerja	0.283	0.098	2.886	0.004
Knowledge Sharing -> Motivasi Kerja	0.367	0.121	3.041	0.002
Learning Organization -> Kinerja	0.448	0.101	4.420	0.000
Learning Organization -> Knowledge Sharing	0.797	0.047	17.000	0.000
Learning Organization -> Motivasi Kerja	0.549	0.120	4.595	0.000
Motivasi Kerja -> Kinerja	0.280	0.109	2.578	0.010

Kriteria pengujian adalah tolak H_0 jika $P\text{-value} < \alpha = 5\%$ atau 0.05. Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa :

- Pengaruh *learning organization* terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,448. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *learning organization* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia.
- Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,283. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,004 < 0,05$, berarti *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia.
- Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,280. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,010 < 0,05$, berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia.
- Pengaruh *learning organization* terhadap *knowledge sharing* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,797. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *learning organization* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* pada PT. Pos Indonesia.
- Pengaruh *learning organization* terhadap motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,549. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *learning organization* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Pos Indonesia.
- Pengaruh *knowledge sharing* terhadap motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,367. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,002 < 0,05$, berarti *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Pos Indonesia.

4.6 Indirect Effect

Tabel 5. Hasil *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value s
Learning Organization -> Knowledge Sharing -> Kinerja	0.226	0.083	2.707	0.007
Learning Organization -> Motivasi Kerja -> Kinerja	0.154	0.058	2.642	0.009
Learning Organization -> Knowledge Sharing -> Motivasi Kerja	0.292	0.102	2.864	0.004

Kriteria pengujian adalah tolak H_0 jika $P\text{-value} < \alpha = 5\%$ atau 0.05. Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa:

- Pengaruh *learning organization* terhadap kinerja melalui *knowledge sharing* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,226. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,007 < 0,05$, berarti *learning organization* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *knowledge sharing* pada PT. Pos Indonesia.
- Pengaruh *learning organization* terhadap kinerja melalui motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,154. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,009 < 0,05$, berarti *learning organization* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada PT. Pos Indonesia.
- Pengaruh *learning organization* terhadap kinerja melalui *knowledge sharing* dan motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,292. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,004 < 0,05$,

berarti *learning organization* dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *knowledge sharing* pada PT. Pos Indonesia.

4.7 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tujuh bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

4.7.1 Pengaruh *Learning Organization* Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis, pengaruh *learning organization* terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,448. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-value*) sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti *learning organization* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia.

Hal ini menunjukkan bahwa *learning organization* mampu meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia. Dengan pembelajaran organisasi yang diperoleh, pegawai akan menerapkan strategi inovasi, perbaikan berkelanjutan, serta komitmen terhadap tugas dan tujuan organisasi, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan kinerja pegawai semakin meningkat.

Learning organization menggambarkan bahwa pembelajaran (*learning*) merupakan prasyarat utama atas keberhasilan terjadinya perubahan dan peningkatan kinerja suatu instansi. Keberhasilan pegawai dalam meraih kinerja yang tinggi sangat bergantung pada dukungan manajemen dalam bentuk *learning organization* yang baik. Kinerja pegawai merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan [49].

Melakukan pembelajaran berarti menerapkan strategi inovasi, perbaikan berkelanjutan, serta komitmen terhadap tugas dan tujuan organisasi. Keberhasilan pegawai sangat tergantung pada kesempatan yang diperoleh untuk mempelajari dan mempraktikkan keahlian baru. Perusahaan berinvestasi pada pendidikan, pelatihan, dan berbagai kesempatan lain yang diberikan kepada para pegawai untuk tumbuh dan berkembang. Kesempatan tersebut dapat berupa rotasi pekerjaan, kenaikan gaji pada pegawai yang berprestasi, maupun program pengembangan lainnya [50].

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayati *et al.* [49] serta Suryani dan Syahbudi [50] yang menyimpulkan bahwa *learning organization* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.7.2 Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,283. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,004 < 0,05$, berarti *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia.

Hal ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* mampu meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia, dimana dengan *knowledge sharing* yang tinggi dimiliki pegawai maka pegawai tersebut akan dapat mempelajari dengan baik dan melaksanakan fungsinya dalam perusahaan sehingga pegawai tersebut akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Knowledge sharing memiliki manfaat yang cukup besar bagi perusahaan jika dilaksanakan dan diterapkan dengan baik oleh karyawannya. Manfaatnya antara lain perusahaan mempunyai karyawan (khususnya karyawan baru di dalam perusahaan) yang siap melaksanakan pekerjaannya sehingga dengan terbentuknya tenaga kerja yang berkualitas, perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan lebih mudah. Dengan diterapkannya *knowledge sharing* yang baik pada perusahaan, diharapkan karyawan akan dapat mempelajari dengan baik dan melaksanakan fungsinya dalam perusahaan. Selain itu, diharapkan pula adanya perkembangan sikap, attitude, pengetahuan dan juga kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan agar dapat membantu mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan. *Knowledge sharing* bagi karyawan merupakan sebuah proses atau langkah guna memberikan ruang kepada anggota suatu kelompok dalam perusahaan untuk membagikan pengetahuan dan informasi yang dimiliki kepada anggota lainnya. Dengan diterapkannya *knowledge sharing* dengan baik, akan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Disamping itu, penerapan *knowledge sharing* bagi karyawan juga bermanfaat untuk mempererat hubungan antara karyawan, yaitu karyawan yang lebih senior dan memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak dan juga lebih lama di perusahaan, dengan karyawan baru yang kemungkinan baru diterima di perusahaan dan masih memiliki sedikit pengalaman dan juga pengetahuan mengenai realita-realita yang terjadi di perusahaan tersebut (Partogi & Tjahjawati, 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [11] (Partogi & Tjahjawati, 2019) dan (Memah et al, 2020) menyimpulkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja.

4.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,280. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,010 < 0,05$, berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia, dimana dengan semakin meningkatnya motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, pemimpin PT. Pos Indonesia memberikan arahan serta mudah berbaur dengan pegawai dalam memberikan perhatian terhadap pegawai maka pegawai tersebut akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya serta akan menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja sehingga pekerjaan pegawai akan selesai tepat pada waktunya.

Seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya [9].

Dengan adanya motivasi yang tepat bagi pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (Daulay, et al, 2017).

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada dalam diri seorang pegawai yang memberi daya, arah dan tingkah laku sehingga bisa mendorong atau merangsang pegawai untuk bekerja dengan suka rela tanpa mendapat paksaan. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, di mana semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai juga akan meningkat, dan sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [13], [14] [15]; [16]; [17]; [18]; (Jufrizen, 2017); [20]; [21]; [22]; [23]; [24] dan [25] yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.7.4 Pengaruh *Learning Organization* Terhadap *Knowledge Sharing*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh *learning organization* terhadap *knowledge sharing* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,797. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *learning organization* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* pada PT. Pos Indonesia.

Hal ini menunjukkan bahwa *learning organization* mampu meningkatkan *knowledge sharing* pada PT. Pos Indonesia, dimana dengan pembelajaran organisasi yang diperoleh pegawai, pegawai akan dapat mempelajari dengan baik dan melaksanakan fungsinya dalam perusahaan dengan baik.

Implementasi dan semua dukungan perusahaan dalam meningkatkan organisasi dengan peningkatan pembelajaran bagi karyawan akan secara langsung mendorong semangat berbagi pengetahuan dan pengalaman antar anggota organisasi. Organisasi akan berusaha meningkatkan kapasitas pembelajaran bagi karyawan, yang akan berdampak pada inisiatif anggota organisasi dalam berbagi pengetahuan dan pengalaman dan akan meningkatkan kinerja karyawan (Athoillah, 2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rumijati, 2017) dan (Jo & Joo, 2011) menemukan bahwa *learning organization* memiliki pengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*.

4.7.5 Pengaruh *Learning Organization* Terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis Pengaruh *learning organization* terhadap motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,549. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *learning organization* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Pos Indonesia.

Hal ini menunjukkan bahwa *learning organization* mampu meningkatkan motivasi kerja pada PT. Pos Indonesia, dimana dengan pembelajaran organisasi yang diperoleh pegawai, pegawai akan puas atas apa yang mereka peroleh dan rasakan dengan demikian maka pegawai tersebut akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya.

Perubahan yang dilakukan dalam sebuah organisasi, memerlukan dukungan semua pihak, terutama karyawan. Karyawan memiliki peran penting dalam kemajuan organisasi, sehingga karyawan perlu adanya dorongan dalam melakukan sebuah perubahan. Terdapat beberapa penelitian tentang *learning organization* memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan (Rahardjo & Purwanto, 2018)

Tuntutan perubahan yang terjadi, dengan adanya perubahan teknologi, adanya perubahan informasi memerlukan organisasi yang secara terus menerus mampu untuk mengembangkan diri atau disebut dengan organisasi

ISSN 2962-7966 (media online)

Vol 4 No 1, Hal: 583-593

pembelajar. Organisasi pembelajar akan mendorong karyawan untuk selalu belajar, melakukan pekerjaan dengan lebih baik (Rumijati, 2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rumijati, 2017) dan (Sareen & Joshi, 2016) menemukan bahwa pembelajaran organisasi mempunyai dampak yang positif terhadap motivasi.

4.7.6 Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh *knowledge sharing* terhadap motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,367. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,002 < 0,05$, berarti *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Pos Indonesia.

Hal ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia, dimana dengan *knowledge sharing* yang tinggi dimiliki pegawai maka pegawai tersebut akan dapat mempelajari dengan baik dan melaksanakan fungsinya dalam perusahaan sehingga pegawai tersebut akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya.

Perubahan yang dilakukan dalam sebuah organisasi, memerlukan dukungan semua pihak, terutama karyawan. Karyawan memiliki peran penting dalam kemajuan organisasi, sehingga karyawan perlu adanya dorongan dalam melakukan sebuah perubahan. Untuk memecahkan masalah terkait dengan perubahan ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh perusahaan antara lain melalui pemberian motivasi lewat *knowledge sharing*. Dengan motivasi yang kuat diharapkan kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai. Setelah karyawan diterima oleh perusahaan, mereka harus dididik agar memiliki kesetiaan kepada perusahaan. Dalam pendidikan itu perusahaan mentransfer „ideologi perusahaan“, yaitu ideologi mencipta laba dan nilai tambah ekonomi; semua karyawan harus memiliki komitmen untuk mencapai laba dan nilai tambah ekonomi agar terjadi kelangsungan kerja dan kelangsungan hidup perusahaan (Raymond, 2010).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan (Rumijati, 2017) yang menunjukkan *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

4.7.7 Pengaruh *Learning Organization* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Knowledge Sharing*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh *learning organization* terhadap kinerja melalui *knowledge sharing* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,226. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,007 < 0,05$, berarti *learning organization* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *knowledge sharing* pada PT. Pos Indonesia.

Hal ini menunjukkan bahwa *learning organization* mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui *knowledge sharing* pada PT. Pos Indonesia, dimana dengan pembelajaran organisasi yang diperoleh pegawai, pegawai akan dapat mempelajari dengan baik dan melaksanakan fungsinya dalam perusahaan dengan baik, dengan demikian maka pegawai akan menerapkan strategi inovasi, perbaikan berkelanjutan, dan komitmen terhadap tugas dan tujuan organisasi dengan demikian maka pekerjaan yang dimiliki pegawai akan lebih cepat selesai sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Organisasi yang terus menerus belajar dapat menciptakan, mengintegrasikan dan memodifikasi tindakan untuk menciptakan pengetahuan yang baru untuk memenuhi tujuan strategis. Sedangkan *knowledge sharing* hanya dapat dilakukan pada organisasi yang memberikan kesempatan pada anggota-anggotanya untuk menyampaikan ide, pendapat, berbagi pengetahuan pada anggota lain (Lim, 2018).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan (Jo & Joo (2011) yang menunjukkan *learning organization* berpengaruh terhadap *knowledge sharing* dan hasil temuan Kwahk dan Park (2016); Ozlen, (2015); Wang dan Wang (2012); Yousef Obeidat et al. (2017) yang menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja, maka *knowledge sharing* memiliki peran mediasi pada pengaruh *learning organization* terhadap kinerja karyawan.

4.7.8 Pengaruh *Learning Organization* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis Pengaruh *learning organization* terhadap kinerja melalui motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,154. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,009 < 0,05$, berarti *learning organization* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada PT. Pos Indonesia.

Hal ini menunjukkan bahwa *learning organization* mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada PT. Pos Indonesia, dimana dengan pembelajaran organisasi yang diperoleh pegawai, pegawai akan puas atas apa yang mereka peroleh dan rasakan dengan demikian maka pegawai tersebut akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan demikian pekerjaan pegawai yang dilakukan dapat selesai tepat waktu sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

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, yang akan berdampak positif pula pada peningkatan kinerja (Rumijati, 2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Sareen & Joshi (2016) menemukan bahwa *learning organization* mempunyai dampak yang positif terhadap motivasi. Selain itu penelitian (Trang et al, 2013) serta (Kristine, 2017) menyatakan bahwa dengan adanya peningkatan motivasi maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.7.9 Pengaruh *Learning Organization* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Knowledge Sharing* Dan Motivasi Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh *learning organization* terhadap kinerja melalui *knowledge sharing* dan motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,292. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,004 < 0,05$, berarti *learning organization* dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *knowledge sharing* pada PT. Pos Indonesia

Hal ini menunjukkan bahwa *learning organization* mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui *knowledge sharing* dan motivasi kerja pada PT. Pos Indonesia, dimana dengan pembelajaran organisasi yang diperoleh pegawai, pegawai akan dapat mempelajari dengan baik dan melaksanakan fungsinya dalam perusahaan dengan baik, dengan demikian maka pegawai akan menerapkan strategi inovasi, perbaikan berkelanjutan, dan komitmen terhadap tugas dan tujuan organisasi dengan demikian maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya secara sungguh-sungguh sehingga pekerjaan yang dimiliki pegawai akan lebih cepat selesai dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Organisasi yang terus menerus belajar dapat menciptakan, mengintegrasikan dan memodifikasi tindakan untuk menciptakan pengetahuan yang baru untuk memenuhi tujuan strategis. Sedangkan *knowledge sharing* hanya dapat dilakukan pada organisasi yang memberikan kesempatan pada anggota-anggotanya untuk menyampaikan ide, pendapat, berbagi pengetahuan pada anggota lain (Lim, 2018).

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, yang akan berdampak positif pula pada peningkatan kinerja (Rumijati, 2017).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai “Pengaruh *Learning Organization* Terhadap Kinerja Melalui *Knowledge Sharing* Dan Motivasi Kerja Pada PT. Pos Indonesia” adalah sebagai berikut: Secara langsung *learning organization* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia. Secara langsung *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia. Secara langsung motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia. Secara langsung *learning organization* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* pada PT. Pos Indonesia. Secara langsung *learning organization* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Pos Indonesia. Secara langsung *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Pos Indonesia. Secara tidak langsung *learning organization* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *knowledge sharing* pada PT. Pos Indonesia. Secara tidak langsung *learning organization* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada PT. Pos Indonesia. Secara tidak langsung *learning organization* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *knowledge sharing* dan motivasi kerja pada PT. Pos Indonesia. Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut dalam upaya meningkatkan *organizational learning* pada pegawai, peneliti menyarankan kepada PT. Pos Indonesia agar tetap secara konsisten mengajak karyawan untuk melaksanakan *organizational learning*. Selanjutnya pemimpin bersikap tertarik terhadap kegiatan *organizational learning* dan juga memberi *influence* yang baik kepada pegawai terkait proses ini. Nilai dan budaya yang ada juga harus diterapkan, diawasi dan dievaluasi agar konsistensi dapat diraih. Pemimpin PT. Pos Indonesia hendaknya lebih mengoptimalkan *sharing knowledge* antar karyawan dengan cara memberikan dukungan terhadap proses berbagi pengalaman dan pengetahuan kerja melalui interaksi langsung antar karyawan. Pemimpin PT. Pos Indonesia agar lebih memberikan motivasi serta arahan secara langsung kepada pegawai sehingga pegawai akan lebih menjalin kerja sama yang baik antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam melakukan pekerjaan pegawai PT. Pos Indonesia agar lebih menjalin kerja sama antara pegawai.

ISSN 2962-7966 (media online)

Vol 4 No 1, Hal: 583-593

Untuk peneliti selanjutnya agar menambah jumlah variabel yang mempengaruhi kinerja serta menambah jumlah sampel.

REFERENCES

- [1] P. Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta, Indonesia: Deepublish, 2016.
- [2] I. Andayani and S. Tirtayasa, "Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 2, no. 1, pp. 45–54, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3367.
- [3] N. Arianty, "Pengaruh pelimpahan wewenang dan koordinasi kerja terhadap pengambilan keputusan di perusahaan asuransi di Kota Medan," *Jurnal Manajemen Tools*, vol. 4, no. 2, pp. 80–91, 2015.
- [4] N. Arianty, R. Bahagia, A. A. Lubis, and Y. Siswadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan, Indonesia: Perdana Publishing, 2016.
- [5] R. Astuti and S. Suhendri, "Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama," *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya: Penelitian Ilmu Manajemen*, vol. 5, no. 2, pp. 1–10, 2020, doi: 10.47663/jmbep.v5i2.22.
- [6] Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Indonesia: CV. Budi Utama, 2018.
- [7] R. Daulay, I. Christianaf, and S. Handayani, "Analysis of the influence of organizational citizenship behavior in perspective Islam on job satisfaction," in *Proc. Int. Seminar of Islamic Studies*, 2022, vol. 3, no. 1, pp. 236–242.
- [8] R. Daulay and E. Kurnia, "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan," in *Pros. Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2019, vol. 1, no. 1, pp. 209–218.
- [9] R. Daulay and E. Kurnia, "The influence of Islamic organizational culture, work ability and emotional intelligence on employee performance in Islamic education institutions," in *Proc. Int. Seminar of Islamic Studies*, 2021, vol. 2, no. 1, pp. 833–842.
- [10] S. Farisi, J. Irnawati, and M. Fahmi, "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan," *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, vol. 4, no. 1, pp. 15–33, 2020.
- [11] S. Farisi and D. Paramita, "The effect of transformational leadership and motivation on employee performance at PT Telkom Access Gaharu Medan," *Injects: International Journal Economic, Technology and Social Sciences*, vol. 1, no. 1, pp. 129–140, 2020.
- [12] S. Farisi, M. A. Prayogi, and E. Juliana, "The influence of work motivation and work environment on organizational citizenship behavior with job satisfaction as an intervening variable at the Youth and Sports Office of North Sumatra Province," *Int. J. Econ. Bus. Account. Agric. Manag. Sharia Adm. (IJEBAAS)*, vol. 1, no. 2, pp. 257–268, 2021.
- [13] S. Farisi, Y. Siswadi, and A. Gunawan, "Peran mediasi kelelahan emosional: Kepemimpinan, self efficacy dan konflik peran terhadap kepuasan kerja," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, vol. 23, no. 1, pp. 23–37, 2022.
- [14] I. Ghazali and H. Latan, *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Semarang, Indonesia: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2012.
- [15] D. K. Gultom, "Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, vol. 14, no. 2, pp. 176–184, 2014.
- [16] J. Hair, G. Hult, C. Ringle, and M. Sarstedt, *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks, CA, USA: SAGE Publications, 2014.
- [17] S. Handayani and R. Daulay, "Analysis of effect of compensation and motivation on employee performance: Study in PT. XYZ Medan," in *Proc. Int. Seminar of Islamic Studies*, 2021, vol. 2, no. 1, pp. 808–815.
- [18] S. F. Harahap and S. Tirtayasa, "Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 3, no. 1, pp. 120–135, 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4866.
- [19] Jufrizen, "Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan," *Jurnal Riset Sains Manajemen*, vol. 1, no. 1, pp. 27–34, 2017, doi: 10.5281/zenodo.1036809.
- [20] Jufrizen, S. Farisi, M. E. Azhar, and R. Daulay, "Model empiris organizational citizenship behavior dan kinerja dosen perguruan tinggi swasta di Medan," *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, vol. 4, no. 2, pp. 145–165, 2020.
- [21] Jufrizen and F. P. Hadi, "Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja," *Jurnal Sains Manajemen*, vol. 7, no. 1, pp. 35–54, 2021, doi: 10.30656/sm.v7i1.2277.
- [22] Jufrizen and T. F. Noor, "Pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi organizational citizenship behavior," *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, vol. 20, no. 1, pp. 1–16, 2022.
- [23] Jufrizen and D. R. Pulungan, "Implementation of incentive and career development of performance with motivation as an intervening variable," in *Proc. AICS-Social Sciences*, 2017, pp. 441–446.
- [24] Jufrizen and T. S. Sitorus, "Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening," in *SiNTESA: Pros. Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 2021, pp. 841–856.
- [25] A. Juliandi, I. Irfan, and S. Manurung, *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan, Indonesia: UMSU Press, 2015.
- [26] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers, 2016.
- [27] E. Kurnia, R. Daulay, and F. Nugraha, "Dampak faktor motivasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan," in *Pros. Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2019, vol. 1, no. 1, pp. 365–372.
- [28] A. A. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia: Refika Aditama, 2014.
- [29] I. Marjaya and F. Pasaribu, "Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 2, no. 1, pp. 129–147, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3650.
- [30] E. Mindari, "Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Rahmany Sekayu," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 5, no. 1, pp. 15–27, 2015.
- [31] M. R. Muis, Jufrizen, and M. Fahmi, "Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan,"

ISSN 2962-7966 (media online)

Vol 4 No 1, Hal: 583-593

- Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, vol. 1, no. 1, pp. 9–25, 2018.
- [32] A. Noor, *Management Event*. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2013.
- [33] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, 6th ed. Jakarta, Indonesia: PT. RajaGrafindo Persada, 2014.
- [34] S. P. Robbins, *Perilaku Organisasi*. Jakarta, Indonesia: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2012.
- [35] Rosmaini and H. Tanjung, "Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 2, no. 1, pp. 1–15, 2019.
- [36] J. Saripuddin and R. Handayani, "Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan," *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, vol. 3, no. 1, pp. 419–428, 2017.
- [37] M. Sembiring, Jufrizen, and H. Tanjung, "Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 4, no. 1, pp. 131–144, 2020.
- [38] S. P. Siagian, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara, 2014.
- [39] T. S. Siagian and H. Khair, "Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 1, no. 1, pp. 59–70, 2018.
- [40] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2018.
- [41] D. Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Indonesia: Center for Academic Publishing Service (CAPS), 2013.
- [42] Y. Susanto, *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta, Indonesia: Deepublish, 2017.
- [43] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Erlangga, 2010.
- [44] J. Syaripuddin, "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai," *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, vol. 1, no. 8, pp. 1–10, 2011.
- [45] W. D. Wahyudi and Z. Tupti, "Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 2, no. 1, pp. 31–44, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3363.
- [46] Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers, 2010.
- [47] W. Widiyanti and D. Fitriani, "Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan," *Jurnal Penelitian Manajemen*, vol. 5, no. 2, pp. 101–112, 2017.