

# KNOWLEDGE SHARING DAN KINERJA ORGANISASI: SEBUAH INVESTIGASI EMPIRIS

## KNOWLEDGE SHARING AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE: AN EMPIRICAL INVESTIGATION

Reijeng Tabara

<sup>1</sup>Universitas Nani Bili Nusantara  
Indonesia  
regentabara@gmail.com

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of Knowledge Sharing on organizational performance at the Religious Office of District X West Papua. This study uses Partial Least Squares (PLS) with Structural Equation Modeling (SEM) techniques to analyze 63 employees. The results showed that there was a positive and significant influence between Knowledge Sharing on organizational performance with a Tstatistic value greater than Ttable (Tstatistic 3.193 > Ttable 1.98) at a significance level of 5% (0.05). The results of this study indicate that the higher the Knowledge Sharing owned by the organization, it will further improve the performance of the Organization at the Religious Office of District X West Papua*

**Keywords :** *Knowledge Sharing, Organizational Performance*

### 1. PENDAHULUAN

Era globalisasi sebagai era tanpa batas yang ditandai dengan negara lain dengan menawarkan keahliannya. maka *Knowledge* telah menjadi aset bisnis utama yang didorong oleh perubahan dalam bidang teknologi dan dalam bisnis global<sup>[1]</sup>. Perubahan tersebut menjadi orientasi manajemen organisasi yang fokus pada barang material, bahkan bergerak lebih fokus pada barang material. Ini juga berarti bahwa keunggulan relatif dalam kegiatan bisnis berbasis sumber daya alam ditransfer ke keunggulan kompetitif berbasis kualitas organisasi, dan dalam konteks inilah pengetahuan menjadi aset yang sangat penting dalam pengelolaan organisasi.<sup>[2]</sup>

Faktor utama dari nilai keunggulan kompetitif sektor publik adalah pengetahuan, penyediaan layanan dan pengambilan keputusan adalah tugas utama negara.<sup>[3]</sup> Bagi lembaga publik, barang dan modal tidak berpengaruh seperti lembaga swasta, tetapi informasi adalah sumber daya negara yang paling penting, tugas negara yang efektif adalah memperoleh dan menyebarkan informasi.<sup>[4]</sup> Lembaga swasta yang bergerak dalam produksi barang dan jasa, terutama perkembangan. lembaga modal tidak berwujud seperti pendidikan, ilmu pengetahuan, keamanan dan keahlian bersaing langsung dengan sektor publik/administrasi. Untuk menciptakan daya saing ini, pengetahuan adalah sumber daya terpenting perusahaan.<sup>[5]</sup>

*Knowledge Sharing* dalam suatu organisasi mempromosikan efektivitas organisasi, terutama dalam meningkatkan kualitas layanan.<sup>[6]</sup> Metode tersebut meningkatkan kemampuan organisasi yang ada di suatu unit kerja sehingga organisasi dapat membagi pengetahuan dari yang lebih paham kepada yang belum atau belum paham. Pada dasarnya, *Knowledge Sharing* untuk distribusi/sharing, bukan untuk penyimpanan. Orang-orang yang dapat ber *Knowledge Sharing* satu sama lain dapat meningkatkan pengetahuan mereka.<sup>[7]</sup>

Berbagi pengetahuan merupakan bagian dari siklus hidup organisasi saat ini, yang merupakan langkah proaktif dalam menghadapi perubahan, sehingga unit kerja yang andal harus mampu menghadapi tantangan dan perubahan, menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten dan responsif, serta gesit memberikan . produk terbaik. dan pelayanan kepada konsumen. Berbagi pengetahuan

merupakan hal penting untuk mencapai dan meningkatkan kemampuan individualisme untuk berubah menjadi kemampuan kolektif. Sebuah studi oleh<sup>[8]</sup> menemukan bahwa penyerapan pengetahuan memiliki dampak yang signifikan terhadap berbagi pengetahuan.

Setiap interaksi berbagi pengetahuan antar anggota organisasi memerlukan penguasaan dan pemahaman konsep untuk memudahkan kerja organisasi. Oleh karena itu, pentingnya komunikasi dalam berbagi informasi untuk mencapai kinerja organisasi yang superior.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### 1. Kinerja Organisasi

Kinerja adalah aspek terpenting dari manajemen organisasi. kinerja organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Beberapa konsep yang berkaitan dengan kinerja organisasi dikemukakan<sup>[9]</sup>, kinerja adalah penilaian tentang bagaimana kinerja seseorang terhadap suatu tujuan yang diberikan.<sup>[10]</sup>

Kinerja organisasi adalah seperangkat pekerjaan yang dilakukan oleh organisasi, mencapai tujuan organisasi berarti efektivitas organisasi dapat dilihat dari tingkat di mana organisasi dapat mencapai tujuan berdasarkan tujuan yang diberikan. Kinerja organisasi menggambarkan tingkat pelaksanaan tugas dalam organisasi untuk mencapai tujuan, sasaran, misi dan visi organisasi<sup>[11]</sup>

### 2. Knowledge Sharing

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam hal efektivitas kegiatan organisasi. Oleh karena itu, berbagi informasi sangat diperlukan. Berbagi pengetahuan adalah sumber daya penting bagi beberapa organisasi. Berbagi Pengetahuan adalah proses bersama di mana orang bertukar informasi (informasi diam-diam dan eksplisit) dan bersama-sama menciptakan informasi baru (solusi). Salah satu tujuan dari definisi ini adalah untuk menyediakan dan mengumpulkan informasi yang menginformasikan orang lain tentang modal intelektual mereka<sup>[12][13][14]</sup>

Berbagi pengetahuan adalah budaya interaksi sosial yang melibatkan pertukaran pengetahuan, pengalaman dan keterampilan antara karyawan lintas departemen atau organisasi, menciptakan dasar bersama untuk kebutuhan kolaborasi<sup>[15][16][17][18]</sup> Khanh Pham TRAN<sup>[19]</sup> Mafabi<sup>[12]</sup> mendefinisikan Knowledge Shringing sebagai perilaku bertukar informasi atau membantu rekan kerja lainnya.

## 3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian menggunakan metode *explanatory research*. Sumber data menggunakan data primer yang diperoleh berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada responden yang berisi tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Agama Kabupaten X Papua Barat. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan metode *purposive sampling* dengan mengacu pada pertimbangan tertentu menurut.<sup>[20]</sup> Oleh karena itu, mengacu pada pendapat tersebut maka jumlah sampel penelitian sebanyak 63 pegawai yang terdistribusi pada Kantor Agama Kabupaten X Papua Barat.

Total kuesioner terdiri dari 8 item. Seluruh item diukur menggunakan skala Likert dengan 5 titik skala di mana 1 = sangat tidak setuju dan 5 = sangat setuju. Variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur melalui lima indikator yaitu *kualitas kerja, kuantitas kerja, tepat waktu, pengawasan, dan tanggungjawab*<sup>[21][22]</sup> Variabel Knowledge Sharing diukur melalui tiga indikator yaitu Berbagi pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman kerja, Berbagi pengetahuan yang diperoleh melalui pelatihan, dan Berbagi informasi dengan rekan kerja. Selanjutnya Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan bantuan Smart PLS 2.0 M3.<sup>[23][24]</sup>

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Persepsi responden mengenai variabel yang diteliti, studi ini menggunakan rentang sebesar 1,33. Oleh karena itu interpretasi nilai adalah sebagai berikut :

- 1,00 - 2,33 = Rendah
- 2,34 - 3,66 = Sedang
- 3,67 - 5,00 = Tinggi

##### Variabel Knowledge Sharing

Variable *Knowledge sharing* terdiri dari 3 indikator yaitu (1) berbagi pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman, (2) berbagi pengetahuan yang diperoleh melalui pelatihan, dan (3) berbagi informasi dengan rekan kerja. Deskripsi hasil tanggapan responden pertanyaan dan pernyataan dapat dilihat pada tabel 1 berikut :

**Tabel 1.** Deskripsi Jawaban Responden Variabel *Knowledge Sharing*

Variabel	Indikator	STS		TS		N		S		SS		Mean
		Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	
<i>Knowledge Sharing</i>	Berbagi pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman	0	0	0	0	16	25,4	36	57,1	11	17,5	3,9
	Berbagi pengetahuan yang diperoleh melalui pelatihan	0	0	1	0	14	22,2	37	58,7	11	17,5	3,9
	Berbagi informasi dengan Rekan kerja	0	0	0	0	18	28,6	41	65,1	4	6,3	3,8

Sumber: Data diolah, 2022

Rata-rata jawaban reponden untuk masing-masing indikator yang terbesar yaitu berbagi pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman dan berbagi pengetahuan yang diperoleh melalui pelatihan sebesar 3,9. Hal ini disebabkan indikator berbagi pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman, responden yang menjawab hanya netral (16) orang, setuju (36) orang, dan sangat setuju (11) orang. Artinya pimpinan dan karyawan selalu berbagi pengetahuan melalui pengalaman kerja. Dan indikator berbagi pengetahuan yang diperoleh melalui pelatihan responden yang menjawab hanya tidak setuju (1) orang, netral (14) orang, setuju (37) orang, dan sangat setuju (11) orang artinya sesama karyawan selalu berbagi pengetahuan yang diperoleh melalui pelatihan. Sedangkan indikator yang rendah adalah indikator berbagi informasi dengan rekan kerja sebesar 3,8. Hal ini disebabkan responden yang menjawab netral (18), setuju (41), dan sangat setuju (4). Artinya masih ada pimpinan dan masing-masing karyawan belum dapat berbagi informasi yang diperoleh.

Jawaban terbuka responden menunjukkan pengetahuan yang dibagi dengan rekan kerja di Kantor Agama Kabupaten X Papua Barat adalah kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawan saling bertukar pengetahuan sehingga dapat menghasilkan kinerja organisasi yang maksimal.

## Variabel Kinerja Organisasi

Variable Kinerja Organisasi terdiri dari 5 indikator yaitu (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja (3) tepat waktu (4) pengawasan, dan (5) bertanggung jawab. Deskripsi hasil tanggapan responden pertanyaan dan pernyataan dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

**Tabel 2.** Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Organisasi

Variabel	Indikator	STS		TS		N		S		SS		Mean
		Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	
Kinerja Organisasi	Kualitas kerja	0	0	0	0	16	25,4	27	42,9	20	31,7	4,1
	Kuantitas kerja	0	0	0	0	11	17,5	34	54,0	18	28,6	4,1
	Tepat waktu	0	0	0	0	19	30,2	19	30,2	25	39,7	4,1
	Pengawasan	0	0	0	0	11	17,5	38	60,3	14	22,2	4,0
	Bertanggung jawab	0	0	0	0	13	20,6	32	50,8	18	28,6	4,1

Sumber: Data diolah, 2022

Rata-rata jawaban reponden untuk masing-masing indikator terbesar yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tepat waktu dan bertanggung jawab sebesar 4,1. Hal ini disebabkan indikator kualitas kerja yang hanya menjawab responden netral (16) orang, setuju (27) dan sangat setuju (20) orang. Artinya setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan berdasarkan standar kualitas kerja yang ditetapkan. Dimana indikator kuantitas kerja responden yang menjawab hanya netral (11) orang, setuju (34) orang, sangat setuju (18) orang. Artinya setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sejumlah pekerjaan yang telah ditentukan. Selanjutnya indikator tepat, waktu responden yang menjawab hanya netral (19) orang, setuju (19) orang dan sangat setuju (25). Artinya setiap tugas yang diberikan kepada karyawan selalu diselesaikan tepat waktu. Dan indikator bertanggung jawab responden yang menjawab netral (13) orang, setuju (32) orang dan sangat setuju (18). Artinya pimpinan dan masaing-masing karyawan bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan. Indikator yang rendah pengawasan, responden yang menjawab netral (11) orang, setuju (38) orang dan sangat setuju (14) orang. Artinya setiap masih ada karyawan belum mampu untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawas dan belum mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa arahan yang detail.

Jawaban terbuka responden menunjukan kinerja organisasi yang telah dicapai Kantor Agama Kabupaten X Papua Barat sudah cukup baik hanya saja sering terjadi keterlambatan penyampaian informasi melalui online. Dimana keterlambatan untuk laporan bulanan sering terlambat 4 hari pelaporan seharusnya, jika laporan triwulan keterlambatannya mencapai 2 minggu sedangkan untuk pelaporan tahunan yang digunakan adalah mencapai ketelambatan 2-3 minggu ini diakibatkan keterlambatan laporan yang bertugas lapangan dikarenakan sampel yang akan digunakan kadang daerah tersebut mengalami kesulitan untuk didaerah terpencil dalam mengambil sampel dan masih banyak masyarakat, instansi dan perusahaan atau usaha kecil dan menengah belum mengetahui cara mengisi kuisioner yang benar telah disebarakan pihak Kantor Agama Kabupaten X Papua Barat sehingga harus menghabiskan waktu yang cukup banyak

## Analisis PLS

### Hasil Outer Model

Model pengukuran dengan indikator reflektif dievaluasi dengan *covergent* serta *composite reliability* untuk *block* indikator. Selengkapnya uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

**Tabel 3.** Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	original sample estimate	T-Statistic	Keterangan	Composite Reliability
<b>KS</b>				
KS1	0.811	18.266	Valid	0,888
KS2	0.842	23.194	Valid	
KS3	0.898	39.835	Valid	
<b>KO</b>				
KO1	0.747	11.637	Valid	0,837
KO2	0.645	5.497	Valid	
KO3	0.770	13.915	Valid	
KO4	0.620	4.758	Valid	
KO5	0.767	13.915	Valid	

Sumber: Data diolah, 2022

*Convergent validity* model pengukuran dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan korelasi antara skor item dan skor konstruk yang dihitung menggunakan PLS. Indikator dianggap valid jika nilai loading factor lebih besar dari 0,5 atau nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 1,980 ( $\alpha = 5\%$ ).

Kami menguji unidimensionalitas setiap konstruk dengan memeriksa validitas konvergen dari setiap indikator konstruk. Indikator dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilainya lebih besar dari 0,70, sedangkan loading factor 0,5-0,6 untuk model yang sedang dikembangkan masih dapat dipertahankan. Berdasarkan *composite reliability*, masing-masing desain sangat reliabel karena memiliki nilai *composite reliability* yang tinggi di atas 0,70. Artinya instrumen untuk semua variabel dianggap layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian. Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa masing-masing indikator signifikan pada 0,05. Hal ini terlihat dari semua indikator dengan t-statistik lebih besar dari t-tabel sebesar 1,98.

Uji validitas diskriminan model pengukuran yang dilengkapi dengan indikator reflektif dievaluasi berdasarkan pengukuran *cross-loading* dengan struktur. Jika korelasi suatu konstruk dengan objek pengukuran lebih besar dari ukuran konstruk lainnya, ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran bloknya lebih baik daripada ukuran blok lainnya. *Cross-loading* penuh ditunjukkan pada Tabel 4 di bawah ini:

**Tabel 4.** Nilai Cross Loading

Variabel	KS	KO
KS1	0.811	0.653
KS2	0.843	0.643
KS3	0.898	0.525
KO1	0.784	0.747
KO2	0.342	0.645

KO3	0.637	0.770
KO4	0.317	0.620
KO5	0.488	0.767

Sumber : Data diolah, 2022

Metode lain yang digunakan adalah membandingkan akar kuadrat dari varians rata-rata ( $\sqrt{AVE}$ ) yang diekstraksi untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai AVE masing-masing konstruk lebih besar dari nilai korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lain dalam model, maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik. Nilai keseluruhan AVE dan  $\sqrt{AVE}$  ditunjukkan pada Tabel 5 berikut:

**Tabel 5.** Nilai AVE dan  $\sqrt{AVE}$

Variabel	AVE	$\sqrt{AVE}$
KS	0.725	0.851469
KO	0.508	0.712741

Sumber: Data diolah, 2022

Semua konstruk dalam model estimasi memenuhi kriteria validitas diskriminan yang baik, yaitu hasil analisis data dapat diterima karena nilai yang menggambarkan hubungan antara konstruk yang berkembang dan nilai AVE memiliki nilai yang lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk.

### Hasil Inner Model

Menilai inner model adalah dengan melihat hubungan antar konstruk laten dilihat dengan menguji hasil estimasi koefisien parameter jalur dan tingkat signifikansinya<sup>[25]</sup>. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output result for inner weight seperti terlihat pada tabel 6 berikut ini :

**Tabel 6.** Result for inner weight

Variabel	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic	R-Square
KS-> KO	0.404	0.426	0.126	3.193	
KS					0.689
KO					0.730

Sumber: Data diolah, 2022

Knowledge Sgaring berpengaruh signifikan terhadap kinerja Organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien parameter 0.404 dan signifikan t-statistik 3.193 > t-tabel 1,98. Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan Knowledge Sharing berpengaruh signifikan terhadap kinerja Organisasi diterima.

### Pembahasan

#### Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Organisasi

Bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima, artinya ada pengaruh positif antara *knowledge sharing* terhadap kinerja organisas, karena semakin tinggi *knowledge sharing* maka semakin tinggi

pula kinerja organisasi pada Kantor Agama Kabupaten X Papua Barat. Penelitian ini diperkuat dari peneliti sebelumnya menurut<sup>[15][26][18]</sup> menyatakan berpengaruh positif *knowledge sharing* terhadap kinerja Organisasi. Dan<sup>[16][19][17][26]</sup> menurut menyatakan *Knowledge sharing* mempunyai hubungan positif terhadap kinerja organisasi

## 5. KESIMPULAN

Dari model yang diajukan, variabel *knowledge sharing* terhadap kinerja organisasi. Hasil pengolahan data menunjukkan konstruk *knowledge sharing* indikator yang lemah adalah berbagi informasi dengan rekan kerja karena itu perlu perbaikan dalam berbagi informasi dengan rekan kerja, terhadap kinerja organisasi indikator yang lemah adalah pengawasan karena perlu perbaikan pengawasan lebih efektif sehingga penyelesaian tugas dapat diselesaikan tepat waktu dan perlu arahan yang lebih rinci akan tugas diberikan kepada pegawai Kantor Agama Kabupaten X Papua Barat.

Agenda penelitian mendatang dapat dikembangkan melalui hasil penelitian perluasan penelitian yang disarankan penelitian ini adalah sebagai berikut yaitu Variabel yang dapat mempengaruhi *knowledge sharing* atau yang dapat dipengaruhi *knowledge sharing* seperti variabel motivasi intrinsik dan variabel kreativitas pegawai. Perlu dilakukan penelitian dengan model yang sama, tetapi pada organisasi yang berbeda dengan jumlah responden yang lebih banyak, sehingga hasil yang diperoleh lebih fleksibel dan akurat.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Irawan, D., Bastian, E., & Hanifah, I. A. (2019). Knowledge Sharing, Organizational Culture, Intellectual Capital, and Organizational Performance. *Journal of Accounting and Investment*, 20(3). <https://doi.org/10.18196/jai.2003128>
- [2] Ahmed, T., Khan, M. S., Thitivesa, D., Siraphattada, Y., & Phumdara, T. (2020). Impact of employees engagement and knowledge sharing on organizational performance: Study of HR challenges in COVID-19 pandemic. *Human Systems Management*, 39(4). <https://doi.org/10.3233/HSM-201052>
- [3] Muhammed, S., & Zaim, H. (2020). Peer knowledge sharing and organizational performance: the role of leadership support and knowledge management success. *Journal of Knowledge Management*, 24(10). <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2020-0227>
- [4] Hassan, S. I. U., & Din, B. H. (2019). The mediating effect of knowledge sharing among intrinsic motivation, high-performance work system and authentic leadership on university faculty members' creativity. *Management Science Letters*, 9(6). <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.2.013>
- [5] Wahid, K. A., Zahari, A. S. M., Zakaria, S., & Bakar, H. A. (2019). The mediating effect of customer knowledge sharing on organizational performance. *ABAC Journal*, 39(2).
- [6] Odongo, N. H., Wang, D., & Suntu, S. L. (2018). Influence of knowledge sharing on organisational performance. *International Journal of Knowledge-Based Development*, 9(3). <https://doi.org/10.1504/IJKBD.2018.094900>
- [7] Olan, F., Ogiemwonyi Arakpogun, E., Suklan, J., Nakpodia, F., Damij, N., & Jayawickrama, U. (2022). Artificial intelligence and knowledge sharing: Contributing factors to organizational performance. *Journal of Business Research*, 145. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.03.008>
- [8] Zahari, A. S. M., Rahman, B. A., Othman, A. K., & Baniamin, R. M. R. (2014). The Influence of Knowledge Sharing on Organizational Performance Among Insurance Companies in Malaysia. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 4(55).
- [9] Imam, M., & Jagodič, G. (2021). Impact of Knowledge Management on Organizational Performance and Competitiveness. In *MakeLearn 2021: Economy for a New Normal*;

- Digitalisation and Human Relations in Business and Education, Student Papers from the MakeLearn and TIIM International Conference. <https://doi.org/10.53615/978-961-6914-28-4.6>
- [10] Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2007). (2012). *Organization Behaviour and Management*. In McGraw-Hill.
- [11] Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1. In Jakarta: Salemba Empat.
- [12] Mafabi, S., Nasiima, S., Muhimbise, E. M., Kasekende, F., & Nakiyonga, C. (2017). The mediation role of intention in knowledge sharing behavior. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 47(2). <https://doi.org/10.1108/VJKMS-02-2016-0008>
- [13] Nguyen, T. M., Siri, N. S., & Malik, A. (2022). Multilevel influences on individual knowledge sharing behaviours: the moderating effects of knowledge sharing opportunity and collectivism. *Journal of Knowledge Management*, 26(1). <https://doi.org/10.1108/JKM-01-2021-0009>
- [14] Obrenovic, B., Jianguo, D., Tsoy, D., Obrenovic, S., Khan, M. A. S., & Anwar, F. (2020). The Enjoyment of Knowledge Sharing: Impact of Altruism on Tacit Knowledge-Sharing Behavior. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01496>
- [15] Delshab, V., Pyun, D. Y., Kerwin, S., & Cegarra-Navarro, J. G. (2021). The Impact of Unlearning Context on Organizational Performance Through Knowledge Management: A Case of Community Sport Clubs in Iran. *Sport Management Review*, 24(1). <https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.001>
- [16] Hejazi, M. T. (2021). Effect of Supply Chain Resilience on Organizational Performance through Knowledge Sharing. *Revista Gestão Inovação e Tecnologias*, 11(4). <https://doi.org/10.47059/revistageintec.v11i4.2502>
- [17] Meher, J. R., & Mishra, R. K. (2022). Examining the role of knowledge sharing on employee performance with a mediating effect of organizational learning. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 52(2). <https://doi.org/10.1108/VJKMS-04-2020-0056>
- [18] Zhao, S., Jiang, Y., Peng, X., & Hong, J. (2021). Knowledge sharing direction and innovation performance in organizations. *European Journal of Innovation Management*, 24(2). <https://doi.org/10.1108/ejim-09-2019-0244>
- [19] Khanh Pham TRAN, T. (2021). The Effect of Knowledge Sharing and Innovativeness on Organizational Performance: An Empirical Study in Vietnam. *Journal of Asian Finance*, 8(8).
- [20] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. In Ke-26.
- [21] Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications*. In Development.
- [22] Waris, A. P. M. dan A. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.165>
- [23] Hair, J. F.; Black, W. C.; Babin, B. J.; Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis*. In *Statistica Neerlandica*. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9574.1962.tb01184.x>
- [24] Ringle, C. M., Wende, S., & Will, S. (2005). *SmartPLS 2.0 (M3) Beta*. Hamburg.
- [25] Ghozali, I. (2011). *Moderated Structural Equation Modeling*. In *Model persamaan struktural. Konsep dan aplikasi dengan program AMOS 19.0*.
- [26] Qadri, U. A., Ghani, M. B. abd, Bibi, S., Tahir, A. H., Farooq, M. I., & Kashif, A. R. (2021). The learning effect on organizational performance during a crisis: a serial mediation analysis with knowledge creation, storage and sharing. *European Journal of Management and Business Economics*. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-03-2021-0107>
- [27] Sung, S. Y., & Choi, J. N. (2019). Effects of Diversity on Knowledge Sharing and Creativity of Work Teams: Status Differential Among Members as a Facilitator. *Human Performance*, 32(3–4). <https://doi.org/10.1080/08959285.2019.1639712>