

PENINGKATAN *COMPETITIVE ADVANTAGE* BERDASARKAN PENGARUH *LEARNING ORGANIZATION, KNOWLEDGE SHARING, MOTIVATION* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE*

Hadiahti Utami¹, Nanang Adie Setyawan², Bayu Setyo Nugroho³, Mellasanti Ayuwardani⁴, Suharmanto⁵

^{1,2,3,4,5}Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Jl. Prof. H. Soedarto
Tembalang, Semarang, 50275
E-mail: utamihadiahti@gmail.com

Abstract

This Research aims to identify the role of knowledge sharing and motivation in a Learning organization on Employee Performance in order to increase Competitive Advantage in the textile industry. The population of this research is the SMEs in the fashion sector in the city of Semarang. While the sampling technique in this research is purposive sampling method. Meanwhile, the number of research samples is 100 respondents. This research technique uses Structural Equation Modeling (SEM) in the AMOS 24.0 program. The results of this Research explain that the Learning Organization variable has a positive and significant effect on the knowledge sharing variable with an estimated value of 0.974, the Learning Organization variable has a positive and significant influence on the Motivation variable with a value of 0.974. estimated 1.008, the Learning Organization variable has a positive and significant effect on the Employee Performance variable with an estimated value of 0.532, the Motivation variable has a positive and significant influence on the Employee Performance variable with an estimated value of 0.187, the Knowledge sharing variable has a positive and significant influence on the Employee Performance variable with a value estimation is 0.169, and the Employee Performance variable has a positive and significant effect on the Competitive Advantage variable with an estimated value of 1.156. The output of model in this research makes a positive contribution to the fashion sector SMEs in an effort to realize the continuity of their business, both in the form of suggestions for managerial implications and the formulation of scientific articles and measurement instruments.

Keywords: *Learning organization, Knowledge Sharing, Motivation, Employee Performance, Competitive Advantage.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi peran *knowledge sharing* dan *motivation* pada *Learning organization* terhadap *Employee Performance* guna meningkatkan *Competitive Advantage* pada industri tekstil. Populasi penelitian ini para pelaku UMKM Sektor fashion di Kota Semarang. Sedangkan Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Metode *purposive sampling*. Sedangkan untuk jumlah sampel penelitian adalah 100 responden. Teknik penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) pada program AMOS 24.0, Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa Variabel *Learning Organization* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *knowledge sharing* dengan nilai estimasi 0,974, variabel *Learning Organization* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Motivation* dengan nilai estimasi 1,008, variabel *Learning Organization* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Employee Performance* dengan nilai estimasi 0,532, variabel *Motivation* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Employee Performance* dengan nilai estimasi 0,187, variabel *Knowledge sharing* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Employee Performance* dengan nilai estimasi 0,169, dan variabel *Employee Performance* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Competitive Advantage*

dengan nilai estimasi sebesar 1,156. Luaran model pada penelitian ini memberikan kontribusi positif bagi para pelaku UKM sektor *fashion* dalam upaya untuk dapat mewujudkan *continuity* usaha mereka, baik dalam bentuk saran implikasi manajerial dan rumusan artikel ilmiah serta instrumen pengukuran.

Kata Kunci: *Pembelajar Organisasi, Berbagi Pengetahuan, Motivasi, Kinerja Karyawan, Keunggulan Bersaing.*

PENDAHULUAN

Penanggulangan kemacetan ekonomi mulai diupayakan oleh pemerintah dan seluruh warga negara dengan bahu-membahu dalam mencari formula yang tepat untuk memutus rantai penyebaran covid-19 dan memulihkan kondisi ekonomi nasional. Penerapan kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) melalui social distancing dan work from home (WFH) menjadi solusi awal untuk menghambat penyebaran covid 19. Hal serupa juga dialami oleh industri tekstil di Indonesia yang turut mengalami penurunan pendapatan dan berpotensi mengalami kebangkrutan di masa pandemi ini dan menyumbang penurunan devisa bagi negara, sementara berdasarkan data dari Kementerian Perindustrian Republik Indonesia pada Tahun 2019 tercatat nilai ekspor produk batik menapai US\$17,99 juta dengan tujuan ekspor ke Jepang, Amerika Serikat, dan Eropa. Salah satu industri tekstil yang terdampak cukup parah oleh pandemi covid-19 ialah industri *fashion* di kota Semarang, Menurut informasi dari pengusaha *fashion* bahwa dari 10 tahun terakhir tahun 2020 merupakan masa tersulit. Adanya pandemi covid-19 memangkas pendapatan mereka lebih dari 60% dari biasanya. Demi menjaga eksistensi produksi agar tidak mengalami gulung tikar, perlu adanya upaya yang serius untuk mempertahankan keberlangsungan usaha atau lebih dikenal dengan *business continuity*.

Masalah penelitian ini bersumber dari fenomena dunia usaha di seluruh dunia Penyakit mematikan dan menular Corona Virus Diseases (COVID-19) dan *research gap*. Keunikan penelitian ini adalah memasukkan *Knowledge Sharing* dan *motivation* pada pengaruh *learning organization* terhadap *Employee Performance* guna meningkatkan *Competitive Advantage*. Adanya kinerja yang tinggi dari karyawan, selain dibentuk dari faktor eksternal yaitu dukungan dari manajemen dalam bentuk *learning organization*, dan kesempatan untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman, juga didorong faktor internal berupa motivasi karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Permasalahan penelitian ini adalah “Bagaimana peran *knowledge sharing* dan *motivation* pada *Learning organization* terhadap *Employee Performance* guna meningkatkan *Competitive Advantage* di masa pandemic COVID-19”. Penelitian ini merumuskan pertanyaan penelitian diantaranya 1) Apakah *Learning organization* mampu memprediksi *knowledge sharing*?; 2) Apakah *Learning organization* mampu memprediksi *motivation*?; 3) Apakah *Learning organization* mampu memprediksi *Employee Performance* secara langsung?; 4) Apakah *Knowledge Sharing* mampu meningkatkan *Employee Performance*?; 5) Apakah *Motivation* mampu meningkatkan *Employee Performance*?; 6) Apakah *Employee Performance* mampu meningkatkan *Competitive Advantage*?. Tujuan dari penelitian ini adalah Pertama, sebagai pengembangan model integrasi konseptual Learning organization, Knowledge Sharing, Motivation, Employee Performance, Competitive Advantage. Kedua, penelitian ini memiliki dampak positif bagi dunia usaha khususnya para pelaku UKM di kota Semarang. Ketiga, penelitian ini dapat menjadi solusi bagi pemerintah guna memberikan

stimulus dan bantuan yang dapat meningkatkan kinerja UKM Fashion di kota Semarang.

METODE PENELITIAN

Rencana kebutuhan waktu penelitian dari tahapan awal sampai dengan akhir adalah 6 (enam) bulan. Tempat atau lokasi survey penelitian Kota Semarang, di mana wilayah survey penelitian terdiri dari 16 kecamatan. Di mana data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini tanggapan responden (persepsi) mengenai *Learning organization, Knowledge Sharing, Motivation, Employee Performance, dan Competitive Advantage*. Data dikumpulkan menggunakan metode survei berbentuk kuesioner. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini dibuat dengan menggunakan skala 1-5 *Semantic Diferensial* untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi skor atau nilai. Populasi dan sampel penelitian ini adalah UKM Sektor *Fashion* di Kota Semarang. Sedangkan Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Metode purposive sampling*. Persyaratan untuk sampel adalah pertama, UKM Fashion baik *offline* maupun *online* di Kota Semarang; Kedua, responden dapat ditemui dan bersedia mengisi kuesioner. Jumlah sampel penelitian ini merujuk pada di mana minimal sampel adalah 100 untuk alat analisis SEM (Ferdinand, 2013). Pengujian model dan hipotesis dilakukan dengan Uji Persamaan Regresi (Ferdinand 2014), dimana dibagi atas *Confirmatory factor analysis*, pada *Structural Equation Modeling (SEM)* yang menggunakan paket komputerisasi AMOS 24.0 dalam hal ini untuk mengkonfirmasi faktor-faktor yang paling dominan dalam satu kelompok variabel, serta *Regression Weight* pada *Structural Equation Modeling (SEM)* yang digunakan untuk meneliti seberapa besar hubungan antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden sebagai subjek dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 1.

Tabel 1
Kesimpulan Karakteristik Responden

Kriteria	Karakteristik	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	85 %
	Laki-laki	15 %
Usia	< 30 tahun	69 %
	30-40 tahun	13 %
	40-50 tahun	15 %
	> 50 tahun	3 %
Pendidikan	SMP	4 %
	SMA	53 %
	DIPLOMA	7 %
	SARJANA	36 %
Usia Toko/UKM/UMKM	< 3 tahun	62 %
	3-5 tahun	23 %
	6-10 tahun	8 %

Pada penelitian ini terdapat 100 orang responden yang memiliki usaha fashion di kota Semarang yang disajikan pada tabel 1 menjelaskan bahwa sebagian besar responden jenis kelamin perempuan sebesar 85% dengan usia sebagian besar kurang dari 30 tahun dengan besar persentasi 69%. Responden pada penelitian ini memiliki

pendidikan terakhir yang berbeda-beda dengan persentasi SMP 4%; SMA 53%; diploma 7% dan sarjana 36%. Dan usia usaha dari responden sebagian besar masih kurang dari 3 tahun sebesar 62%.

Evaluasi Normalitas Data

Kesimpulan Uji Normalitas dalam penelitian tersaji dalam Tabel 2.

Tabel 2

Assessment of normality

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
M4	2,000	5,000	-,066	-,270	-,695	-1,419
CA4	2,000	5,000	-,199	-,811	-,880	-1,797
CA3	2,000	5,000	-,146	-,598	-1,096	-2,237
CA2	2,000	5,000	-,131	-,536	-,967	-1,973
CA1	2,000	5,000	-,072	-,296	-,959	-1,957
KS4	2,000	5,000	-,010	-,040	-,595	-1,214
KS3	2,000	5,000	-,052	-,213	-,810	-1,654
KS2	2,000	5,000	-,111	-,451	-,891	-1,819
KS1	2,000	5,000	-,125	-,510	-,986	-2,014
M1	2,000	5,000	-,164	-,670	-,859	-1,753
M2	2,000	5,000	,004	,015	-,809	-1,651
M3	2,000	5,000	-,102	-,415	-,983	-2,007
LO5	2,000	5,000	-,200	-,815	-,818	-1,669
EP1	2,000	5,000	-,059	-,241	-,800	-1,633
EP2	2,000	5,000	,026	,105	-1,073	-2,190
LO4	2,000	5,000	-,141	-,575	-,964	-1,968
LO1	2,000	5,000	-,236	-,965	-,875	-1,785
LO2	2,000	5,000	-,069	-,284	-,904	-1,845
LO3	2,000	5,000	-,132	-,540	-,799	-1,630
EP3	2,000	5,000	-,375	-1,530	-,665	-1,358
EP4	2,000	5,000	,113	,460	-,832	-1,698
Multivariate					-17,283	-2,480

Berdasarkan hasil uji normalitas yang teraji diatas pada Tabel 2 menghasilkan bahwa data terdistribusi dengan normal secara *univariate* maupun *multivariate* dengan nilai *univariate* tidak ada yang melebihi batas kritis (c.r) suatu variabel $\pm 2,58$ dan secara *multivariate* yang tersajikan sebesar -2,480. Data yang diolah dapat dikatakan normal apabila memiliki nilai kritis (c.r) yang berada pada $\pm 2,58$ dan hasil uji normalitas data secara *univariate* dan *multivariate* menunjukkan nilai masih dalam rentan nilai $\pm 2,58$ (Ghozali, 2017).

Evaluasi Univariate & Multivariate Outlier

Mahalanobis Distance guna mengukur ada tidaknya data yang menjadi *outlier* (data perusak) yaitu dengan melihat skor observasi yang sangat berbeda dengan skor centroid untuk 100 kasus. Pada tabel 3 terlihat jarak minimal mahalanobis yang tertera yaitu sebesar 13,318 serta jarak maksimal ialah 33,080. Data outlier dipersepsikan dari nilai *mahalanobis* yang melebihi nilai *chi – square*. Dalam penelitian ini *chi – square* dari derajat kebebasan 21 (jumlah indikator variabel) pada tingkat signifikansi 0,01 yaitu 38.932 maka dinyatakan tidak terdapat outlier, (Ghozali, 2017). Sebagaimana tersaji pada tabel 3.

Tabel 3
Mahalanobis distance

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
62	33,080	,045	,990
4	31,676	,063	,989
56	29,455	,104	,999
55	27,878	,144	,999
87	27,741	,148	,999
.....
41	15,261	,810	,000
99	15,030	,821	,000
67	14,025	,869	,000
52	13,918	,873	,000
66	13,318	,897	,000

Evaluasi Multikolinearitas

Menurut (Hair *et al*, 2010) gejala multikolineritas bisa di lihat melalui *matrix sample correlations*, jika nilai yang dihasilkan dari tiap-tiap indikator lebih kecil dari (<) 0,90 maka dapat dinyatakan tidak terdapat gejala multikoleniaritas. Pada penelitian ini didapatkan hasil olah data yang menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas pada *matrix sample correlations* dari 21 indikator yang tersebar di enam variabel yang diuji.

Tabel 4
matrix sample correlations

	M4	CA4	CA3	CA2	CA1	KS4	KS3	KS2	KS1	M1
M4	1,000									
CA4	,688	1,000								
CA3	,681	,676	1,000							
CA2	,716	,732	,659	1,000						
CA1	,743	,682	,758	,657	1,000					
KS4	,629	,742	,731	,699	,743	1,000				
KS3	,770	,733	,721	,748	,739	,577	1,000			
KS2	,674	,713	,782	,738	,782	,713	,593	1,000		
KS1	,736	,755	,735	,760	,707	,675	,764	,603	1,000	
M1	,733	,750	,765	,713	,759	,671	,693	,769	,712	1,000
M2	,688	,742	,726	,746	,691	,739	,662	,736	,690	,607
M3	,593	,746	,760	,714	,766	,726	,760	,743	,723	,707
LO5	,739	,759	,740	,714	,712	,720	,761	,685	,784	,718
EP1	,717	,719	,713	,684	,723	,662	,756	,705	,702	,724
EP2	,676	,739	,775	,731	,782	,693	,708	,750	,725	,733
LO4	,621	,787	,757	,725	,743	,770	,664	,795	,655	,779
LO1	,703	,772	,799	,715	,758	,704	,760	,761	,728	,727
LO2	,737	,729	,755	,765	,792	,725	,714	,727	,753	,750
LO3	,727	,706	,716	,749	,760	,647	,730	,756	,730	,708
EP3	,799	,763	,672	,733	,672	,744	,693	,697	,717	,713
EP4	,681	,705	,776	,708	,721	,680	,715	,716	,697	,768
M2	M3	LO5	EP1	EP2	LO4	LO1	LO2	LO3	EP3	EP4

M2	M3	LO5	EP1	EP2	LO4	LO1	LO2	LO3	EP3	EP4
1,000										
,589	1,000									
,699	,713	1,000								
,686	,698	,742	1,000							
,709	,792	,684	,572	1,000						
,719	,739	,658	,655	,745	1,000					
,746	,733	,777	,764	,764	,698	1,000				
,694	,727	,686	,693	,755	,761	,660	1,000			
,700	,723	,692	,720	,691	,567	,760	,610	1,000		
,677	,653	,752	,712	,582	,687	,708	,703	,732	1,000	
,710	,707	,676	,643	,782	,680	,726	,731	,676	,561	1,000

Uji Measurement Model

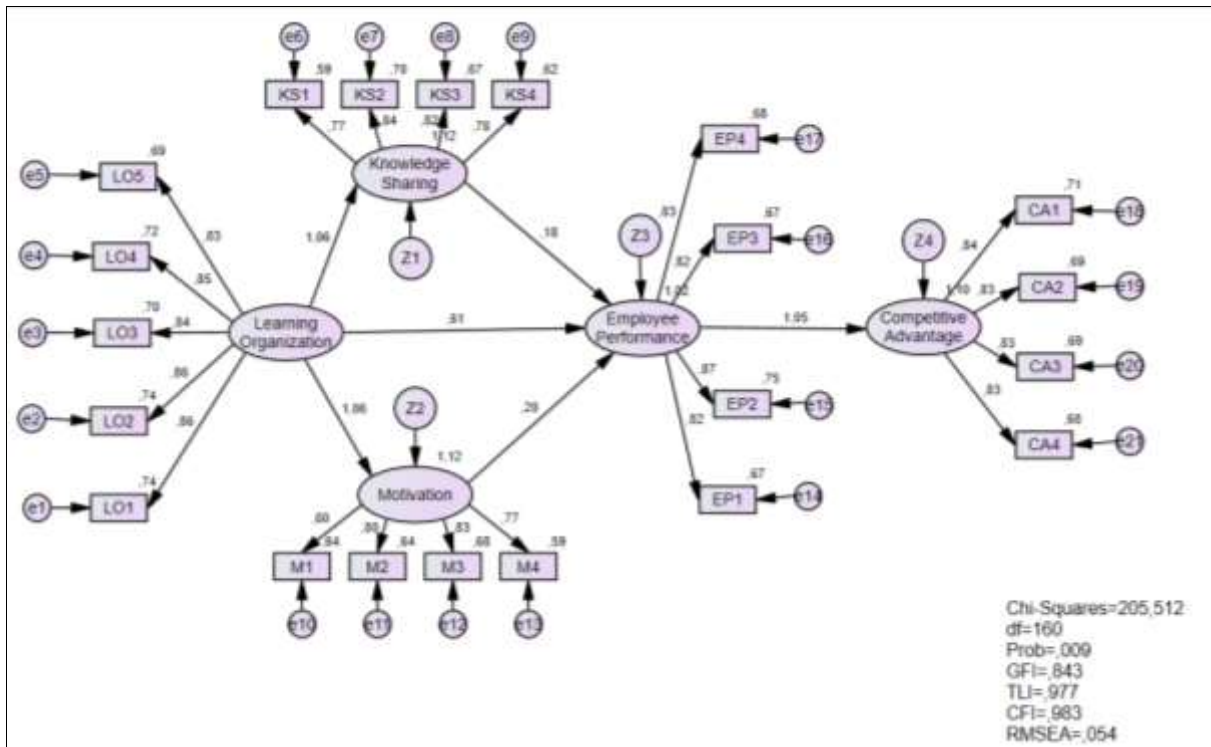
Dalam penelitian ini, terlihat nilai *chi-square* (X^2) dan nilai *degree of freedom* (df). Berdasarkan hasil uji model penulisan dapat diketahui bahwa *chi-square* (X^2) memiliki nilai sebesar 107,106 dan *degree of freedom* (df) memiliki nilai sebesar 93 seperti yang sudah tersaji pada Tabel 3.

Tabel 3
Kriteria *Cut Value* Hasil Evaluasi

Goodness-of-fit indeks	Cut of Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Chi-Square	(Kecil) ≤ 209.823	205.512	Baik
Probability	≥ 0.005	0.009	Baik
GFI	≥ 0.90	0.843	Marginal
TLI	≥ 0.90	0.977	Baik
CFI	≥ 0.90	0.983	Baik
DF	≤ 2.00	160	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.054	Baik

Hasil pengujian model yang tergambar pada gambar 1 menunjukkan kriteria *goodness of fit* dalam program AMOS 24 menunjukkan bahwa analisis *structural equation modeling* dalam penelitian ini dapat diterima sesuai dengan model fit dengan nilai Chi-square =205,512, Probabilitas = 0,009 DF = 160, GFI = 0.843, CFI = 0,983, TLI = 0,977 dan RSMEA = 0,054. Berdasarkan model fit ini dapat disimpulkan bahwa model memenuhi kriteria *goodness of fit*. Oleh karena itu model persamaan strutral pada penelitian ini cocok dan layak untuk digunakan sehingga dapat dilakukan interpretasi guna pembahasan lebih lanjut (Ghozali, 2017).

Dibawah ini adalah gambar hasil analisis pada penelitian ini yang mencakup beberapa variabel sebagai berikut: variabel learning organization dengan lima (5) indikator, Knowledge sharing dengan empat indikator, motivation dengan empat indikator, employee performance dengan empat indikator, dan competitive advantage dengan empat indikator yang tertera pada gambar 1 sebagai berikut.



Gambar 1. Model Struktural Penelitian

Uji Hipotesis

Pada tahap pengujian hipotesis hubungan kausal yang signifikan adalah nilai *critical ratio* (*c.r*) memiliki nilai T kritis yaitu $\geq 1,966$. dalam mempermudah pengambilan keputusan, penulis dapat melihat dari angka *probability* (*P*) yang dimana ($P \leq 0,05$). Apabila nilai $P \leq 0,05$ maka H_0 diterima, dan apabila sebaliknya jika nilai $P \geq 0,05$ maka H_0 ditolak, pada paket amos hasil uji hipotesis dapat dilihat melalui *output regression weights*. (Ghozali, 2017).

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis (Regression Weights)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
Knowledge_Sharing	<---	Learning_Organization	,974	,090	10,767	***
Motivation	<---	Learning_Organization	1,008	,087	11,524	***
Employee_Performance	<---	Learning_Organization	,532	,085	6,284	***
Employee_Performance	<---	Motivation	,187	,051	3,687	***
Employee_Performance	<---	Knowledge_Sharing	,169	,042	3,999	***
Competitive_Advantage	<---	Employee_Performance	1,156	,101	11,405	***
LO1	<---	Learning_Organization	1,000			
LO5	<---	Learning_Organization	,939	,084	11,228	***
LO4	<---	Learning_Organization	1,023	,088	11,570	***
LO3	<---	Learning_Organization	,960	,085	11,294	***
LO2	<---	Learning_Organization	,989	,093	10,684	***
M3	<---	Motivation	1,061	,102	10,375	***
M2	<---	Motivation	,926	,091	10,131	***
M1	<---	Motivation	1,000			
KS1	<---	Knowledge_Sharing	1,000			
KS2	<---	Knowledge_Sharing	1,036	,102	10,164	***

			Estimate	S.E.	C.R.	P
KS3	<---	Knowledge_Sharing	1,012	,103	9,791	***
KS4	<---	Knowledge_Sharing	,845	,090	9,336	***
EP2	<---	Employee_Performance	1,205	,132	9,144	***
EP1	<---	Employee_Performance	1,000			
EP3	<---	Employee_Performance	1,029	,102	10,110	***
EP4	<---	Employee_Performance	1,046	,103	10,172	***
CA1	<---	Competitive_Advantage	1,000			
CA2	<---	Competitive_Advantage	1,038	,090	11,518	***
CA3	<---	Competitive_Advantage	1,101	,096	11,485	***
CA4	<---	Competitive_Advantage	1,009	,089	11,346	***
M4	<---	Motivation	,874	,077	11,388	***

Hasil *output* pada *Regression Weights* menyajikan bahwa setiap indikator atau variabel *manifest* yang mencerminkan variabel *latent* memiliki nilai *critical ratio* (CR) lebih besar (>) dari 1,96 sama dengan nilai t pada regresi (>)1,96 dan P (Probabilitas signifikansi) dengan *** berarti *by default* signifikan pada 0.001, maka dapat disimpulkan keenam hipotesis diterima.

Penjelasan dari hasil *output* pada *Regression Weights* adalah sebagai berikut Variabel *Learning Organization* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Knowledge sharing* dengan nilai estimasi 0,974, variabel *Learning Organization* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Motivation* dengan nilai estimasi 1,008, variabel *Learning Organization* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Employee Performance* dengan nilai estimasi 0,532, variabel *Motivation* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Employee Performance* dengan nilai estimasi 0,187, variabel *Knowledge sharing* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Employee Performance* dengan nilai estimasi 0,169, dan variabel *Employee Performance* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Competitive Advantage* dengan nilai estimasi sebesar 1,156.

SIMPULAN

Penelitian ini meliputi Variabel *learning organization* dengan lima (5) indikator, *Knowledge sharing* dengan empat indikator, *motivation* dengan empat indikator, *employee performance* dengan empat indikator, dan *competitive advantage* dengan empat indikator. Sesuai hasil pengujian terhadap 6 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, disimpulkan 6 hipotesis tersebut diterima yaitu *Learning Organization* berpengaruh positif signifikan terhadap *knowledge sharing*, *Motivation* dan *Employee Performance*. *Knowledge Sharing* dan *Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*, serta *Employee Performance* berpengaruh positif signifikan terhadap *Competitive Advantage*.

Penelitian mendatang perlu mempertimbangkan objek penelitian pada industri sektor lain di berbagai kota di Indonesia. Studi tersebut diperlukan untuk *cross validating* temuan penelitian. Penelitian ini dapat digunakan sebagai model bisnis yang dapat digunakan oleh Industri khususnya sektor Fashion untuk mampu unggul dalam hal Kinerja Karyawan (*employee performance*) sehingga akan memiliki nilai *Competitive Advantage*. Karyawan akan memiliki tingkat Kinerja baik jika memiliki motivasi yang baik juga, memiliki konsep saling berbagi pengetahuan dengan sesama

karyawan, dan tentunya didukung oleh manajerial komitmen serta kebijakan yang baik dalam pencapaian target yang dikemas dalam konsep *Learning Organization*. Sehingga dengan pengembangan model *Employee Performance, Knowledge sharing, motivation, dan Learning Organization*, umkm akan memiliki nilai *Competitive Advantage* serta tentunya akan mampu tetap *survive* dan berkembang dalam era pandemi seperti saat ini. Model penelitian ini perlu pengujian lebih lanjut pada industri yang memiliki jumlah populasi besar untuk memastikan validitas, reliabilitas dan relevansinya. Model penelitian perlu dikembangkan lagi dengan variabel tambahan atau variabel lain yang relevan dengan *Employee Performance* dan *Competitive Advantage*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alipour, F. (2011) 'Mediation Role of Innovation and Knowledge Transfer in the Relationship between Learning organization and Organizational Performance', 2(19), pp. 1996–1999.
- Andria, V. dan E. Trisyulianti. 2016. Implementasi Manajemen Pengetahuan dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi* 2(2): 154. <https://doi.org/10.29244/jmo.v2i2.14204>.
- Anggapraja, I. T. 2016. Pengaruh Penerapan Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Tbk. (Studi Explanatory Survey pada Karyawan Unit Human Capital Management PT Telkom Tbk.). *Jurnal Aplikasi Manajemen* 14(1): 140–146. <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.1.15>
- Athoillah. 2017. Model Peningkatan Knowledge Sharing Berbasis Modal Sosial dan Learning organization terhadap Kinerja Agency Pada PT. Prudential Life Assurance. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 18(2): 174–183.
- Barney, J.B. (1991). Firm resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, Vol. 17, 99- 120.
- Ferdinand, A. 2013. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen. Undip Press. Semarang.
- Ghozali, I. dan H. Latan. 2015. Partial Least Square: Konsep, Teknik, dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0. Badan Penerbit Undip. Semarang.
- Hair, Joe. F. Ringle, Christian M. & Sarstedt, Marko. (2014). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet, *Journal of Marketing Theory and Practices*. Vol. 19, 2011. Issue 2. Published online: 08 Dec 2014. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>.
- Husein, U. 2014. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi-2. Cetakan ke-13. Rajawali Pers. Jakarta.
- Jo, S. dan B. Joo. 2011. Knowledge Sharing: The Influence of Learning Organizational Culture, Organizational Commitment, and Organizational Citizenships Behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*.
- Kristanti, M. M. (2020) 'The Influence of Tacit & Explicit Knowledge , Learning Organization , Service Innovation , Employee Performance , Towards Competitive Advantage : A Customer-Based approach During the Pandemic Covid-19 in Indonesia', 10(4), pp. 17–27. doi: 10.7176/IKM/10-4-02.
- Kristine, E. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal EKSEKUTIF*, 14(2).

- Kuzu, Ö. H. dan D. Özilhan. 2014. The Effect of Employee Relationships and Knowledge Sharing on Employees' Performance: An Empirical Research on Service Industry. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 1370–1374. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.639>
- Kwahk, K. Y. dan D. H. Park. 2016. The effects of network sharing on knowledge-sharing activities and job performance in enterprise social media environments. *Computers in Human Behavior*, 55, 826–839. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.09.044>.
- Lumbantobing, P. 2011. *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Bandung: Knowledge Management Society Indonesia.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja. Bandung.
- Matzler, K., R. Birgit, M. Julia, H. Stephan, dan T. A. Mooradian. 2008. Personality Traits and Knowledge Sharing. *Journal of Economic Psychology* 29: 301–313.
- Nugroho, Bayu. S. 2021. Human Resource Performance Improvement Model Design (Case Studi in The Biggest Central Java Automotive Company). *Admisi dan Bisnis*, Vol 22, 47-60.
- Paraskevi, D. dan T. Panagiotis. 2015. Measuring the Impact of Learning Organizational on Job Satisfaction and Individual Performance in Greek Advertising Sector. *Procedia Economics and Finance*, 175, 367–375.
- Rahardjo, T. H. dan P. Purwanto. 2018. Organisasi Pembelajaran, Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Bank Xxx Di Jakarta. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2): 136. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v1i2.962>
- Robbins, S. P. dan T. A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rose, R. C., N. Kumar, dan O. G. Pak. 2011. The effect of organizational learning on organizational commitment, job satisfaction and work performance. *The Journal of Applied Business Research* 25(6): 55–56.
- Rumijati, A. (2017) 'Peran Knowledge Sharing Dan Motivasi Pada Pengaruh', (32), pp. 226–245. doi: 10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4228.
- Safitri, C. L., S. W. L. H. Setyanti, dan S. Sudarsih. 2018. Knowledge Sharing Sebagai Mediasi Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* 2(1): 79. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i1.1059>
- Sareen, P. dan P. Joshi. 2016. Organizational Learning and Motivation: Assessing the impact on Employee Performance. *IRA- International Journal of Management & Social Sciences (ISSN 2455-2267)* 5(2):355. <https://doi.org/10.21013/jmss.v5.n2.p13>.
- Sekaran, U. 2014. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Business) Buku 1 Edisi 4*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Employee Performance: Theory, Measurement, and Implications*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumiarsih, I. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan Learning Organization Terhadap Kinerja Dengan Psychological Empowerment Sebagai Pemediator Pada Guru IPA SMP SE- PROVINSI JAWA TENGAH DAN DIY. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (JEBA)* 19(04).
- Tiwani, Amrit. (2015). *The Knowledge Management Toolkit*, Prentice Hall PTR Upper Saddle River, New York.

- Tjakraatmadja, Jann, H., & Lantu DC. (2016). Knowledge Management in Organization Learning Context, SBM-ITB. Bandung.
- Tobing, P.L. (2017). Knowledge Management: Concept, Architecture, and Implementatuion. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Trang, N. I., S. A. Armanu, dan Noermijati. 2013. Organizational Commitment as Mediation Variable Influence of Work Motivation, Leadership Style and Learning Organization to the Emplo- yees Performance. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), 7(2): 12–25.
- Van den Hoof, B. dan J. A. De Ridder. 2004. Knowledge sharing in context: The influence of organizational commit- ment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. Journal of Knowledge Management.
- Vukadin, M., F. G. Schaafsma, S. J. Vlaar, J. T. van Busschbach, P. M. van de Ven, H. W. C. Michon, dan J. R. Anema. 2019. Work Motivation and Employment Outcomes in People with Severe Mental Illness. Journal of Occupational Rehabili- tation 29(4): 803–809. [https://doi.org/ 10.1007/s10926-019-09839-0](https://doi.org/10.1007/s10926-019-09839-0).
- Wang, S. dan N. Wang. 2012. Knowledge sharing, innovation, and firm performance. ExpertSystems with Appli- cation 39(10): 8899–8909.
- Weldy, T. G. dan W. E. Gillis. 2015. The Learning Organization Article infor- mation : The Learning Organization, 22(1): 40–57.