

**PENGARUH KNOWLEDGE CONVERSION DAN KNOWLEDGE
APPLICATION SERTA GAYA KEPEMIMPINAN ISLAM TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABLE INTERVENING
STUDI KASUS DI PT KPJB PLTU TANJUNG JATI B UNIT 3&4**

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Mencapai Derajat Sarjana S-2**

**Program Pascasarjana Universitas Islam Sultan Agung
Program Studi: Magister Manajemen**



**DISUSUN OLEH:
SURYA NANDA SANTIKA (20402200113)**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

2024

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KNOWLEDGE CONVERSION DAN KNOWLEDGE
APPLICATION SERTA GAYA KEPEMIMPINAN ISLAM TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABLE INTERVENING
STUDI KASUS DI PT KPJB PLTU TANJUNG JATI B UNIT 3&4**



**DISUSUN OLEH:
SURYA NANDA SANTIKA
NIM. 20402200113**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan ke hadapan sidang panitia ujian thesis
Program Magister Manajemen

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 24 Mei 2024

Pembimbing,



Prof. Dr. Hj. Alifah Ratnawati, MM.
NIDN. 0611109301

PENGARUH KNOWLEDGE CONVERSION DAN KNOWLEDGE APPLICATION SERTA GAYA KEPEMIMPINAN ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABLE INTERVENING

STUDI KASUS DI PT KPJB PLTU TANJUNG JATI B UNIT 3&4

**DISUSUN OLEH:
SURYA NANDA SANTIKA
NIM: (20402200113)**

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada Tanggal 27 Mei 2024

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Penguji I

Prof. Dr. Hj. Alifah Ratnawati, MM
NIDN: 0611106301

Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, M. Si
NIDN: 0628066301

Penguji II

Nurhidayati, SE, M. Si, Ph. D
NIDN: 0630057201

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen
tanggal 27 Mei 2024

Ketua Program Pascasarjana

Prof. Dr. Ibnu Khajar SE, M. Si
NIDN: 0628066301



PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Surya Nanda Santika

NIM : 20402200113

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir Tesis dengan judul :

Pengaruh Knowledge Conversion Dan Knowledge Application Serta Gaya Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Studi Kasus Di Pt Kplh Ptu Tantung Jati B Unit 3&4

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 29 Mei 2024

Yang menyatakan,



PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Surya Nanda Santika

NIM : 20402200113

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

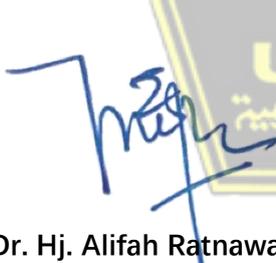
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul **"Pengaruh Knowledge Conversion Dan Knowledge Application Serta Gaya Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Studi Kasus Di PT KPJB PLTU Tanjung Jati B Unit 3&4"** merupakan hasil karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini

Semarang, 30 Mei 2024

Pembimbing

Saya yang menyatakan



Prof. Dr. Hj. Alifah Ratnawati, MM
NIDN: 0611106301



Surya Nanda Santika
NIM: 20402200113

ABSTRAK

Tesis ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi mengenai bagaimana pengaruh knowledge conversion terhadap kinerja karyawan, knowledge application terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan serta pengaruh knowledge conversion, knowledge application, gaya kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. KPJB dengan status kepegawaian *permanent dan non permanent*. Sample yang diteliti pada penelitian ini berjumlah 102 responden yang ditentukan melalui metode estimasi Maximum Likelihood (ML) dengan purposive sampling. Analisa data penelitian menggunakan software SMART – PLS dengan metode partial least square, didapatkan hasil penelitian knowledge conversion tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan namun berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, knowledge application berpengaruh pada komitmen organisasi dan kinerja karyawan sedangkan gaya kepemimpinan Islam tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Komitmen organisasi sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Knowledge Conversion, Knowledge Application, Gaya Kepemimpinan Islam,

Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This thesis is intended to identify how the influence of knowledge conversion to work performance, knowledge application to work performance, Islamic leadership style to work performance and commitment organization on to work performance. Also, to identify how the influence of knowledge conversion, knowledge application, Islamic leadership style to work performance with commitment organization as intervening variable. The population in this study were employee of PT, KPJN with included 7 division and employment status permanent and non permanent. The sample studied in this study were 102 responden who were determined through the Maximum Likelihood (ML) estimation method and purposive sampling. Analysis of research data using SMART – PLS software and partial least square analysis with result of research analysis showing that knowledge conversion is able to influence work performance but not able to influence commitment organization. Knowledge application is able to influence work performance and commitment organization. Islamic leadership style is not able to influence work performance to work performance and commitment organization.

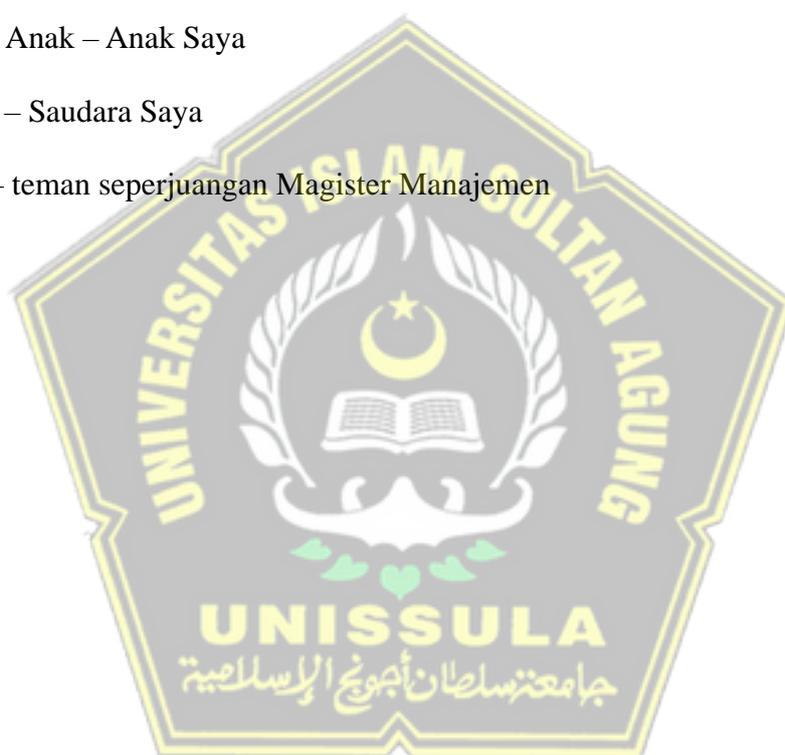
Keywords: Knowledge Conversion, Knowledge Application, Islamic Leadership Style, Organizational Commitment, Work Performance

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Pendidikan Merupakan Senjata Paling Ampuh yang Bisa Kamu Gunakan Untuk Merubah Dunia (Nelson Mandela, 1995). Pendidikan Memiliki Akar yang Pahit tetapi Buahnya Manis (Aristoteles)

Karya Penelitian Tesis ini Saya Persembahkan Kepada:

1. Kedua Orang Tua Saya
2. Istri dan Anak – Anak Saya
3. Saudara – Saudara Saya
4. Teman – teman seperjuangan Magister Manajemen



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan penelitian tesis yang berjudul **“Pengaruh Knowledge Conversion, Knowledge Application, Gaya Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variable Intervening (Studi Pada Karyawan PT. KPJB)”**. Penulisan penelitian thesis ini ditujukan untuk memenuhi syarat kelulusan program strata-2 S2 Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. terselesaikannya penulisan thesis ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Dra. Alifah Ratnawati, MM Selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia memberikan waktu serta bimbingan dalam menyelesaikan thesis ini.
2. Prof. Dr. Heru Sulityo S.E., M.SI Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.SI. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Seluruh Dosen, Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi Unissula Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi penulis.
5. Bapak Kunto Selaku Manajer Divisi Sumber Daya Manusia PT. KPJB
6. Seluruh Karyawan PT. KPJB yang telah berpartisipasi dalam proses pengambilan data yang sangat bermanfaat bagi penulis

7. Kedua orang tua saya, Istri dan anak saya serta seluruh keluarga saya tercinta yang senantiasa memberikan dukungan spiritual dan material kepada penulis untuk menyelesaikan thesis ini.
8. Semua teman-teman Magister Manajemen yang saya cintai dan senantiasa mendukung dengan memberi semangat, doa, dan bantuan pada penyusunan thesis ini.
9. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang membantu kelancaran dan mengarahkan dalam penyusunan thesis ini.

Dalam penulisan thesis ini tentu disadari masih terdapat banyak kekurangan serta jauh dari kata sempurna maka dari itu diharapkan para pembaca dapat memberikan kritik dan saran yang bersifat membangun.



Jepara, 31 Mei 2024

Surya Nanda Santika

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
BAB 1.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II.....	10
KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Knowledge Management.....	10
2.1.2 Gaya Kepemimpinan Islam.....	19
2.1.3 Komitmen Organisasi.....	22
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	24
2.2 Pengembangan Hipotesis.....	30
2.2.1 Pengaruh knowledge conversion terhadap Komitmen Organisasi.....	30
2.2.2 Pengaruh Knowledge Application terhadap Komitmen Organisasi.....	31
2.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam terhadap Komitmen Organisasi.....	33
2.2.4 Pengaruh knowledge conversion terhadap terhadap Kinerja Karyawan.....	36
2.2.5 Pengaruh knowledge Application terhadap terhadap Kinerja Karyawan.....	37
2.2.6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam terhadap terhadap Kinerja Karyawan.....	38
2.2.7 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap terhadap Kinerja Karyawan.....	39
2.3 Model Empirik.....	41
BAB III.....	42
METODELOGI PENELITIAN.....	42

3.1	Jenis Penelitian	42
3.2	Variabel dan Indikator.....	42
3.3	Sumber Data	44
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	45
3.5	Responden	45
3.5.1	Populasi	45
3.5.2	Sample	45
3.6	Teknik Analisis Data	46
3.6.1	Analisa Partial Least Square (SEM – PLS).....	47
3.6.2	Pengujian Hipotesis	50
BAB IV	53
HASIL DAN PEMBAHASAN	53
4.1	Gambaran Umum Penelitian.....	53
4.2	Analisa Deskriptif Variable	54
4.2.1	Knowledge Conversion.....	54
4.2.2	Knowledge Application.....	56
4.2.3	Gaya Kepemimpinan Islam.....	57
4.2.4	Komitmen Organisasi.....	58
4.2.5	Kinerja Karyawan.....	59
4.3	Model Partial Least Square (PLS).....	60
4.4	Uji Model Pengukuran (Uji Outer Model).....	62
4.4.1	Uji Validitas Diskriminan	62
4.4.2	Uji Validitas Konvergen.....	63
4.4.3	Uji Unidimensionality.....	65
4.4.4	Uji Multikolinieritas.....	66
4.5	Uji Akurasi Pemodelan (Uji Inner Model).....	67
4.5.1	Uji Koefisien Determinasi	67
4.5.2	Uji Predictive Relevance	68
4.5.3	Uji Goodness of Fit.....	69
4.6	Permodelan Persamaan Outer Model dan Inner Model	70
4.7	Uji Hipotesis (Uji t dan Uji P)	74
4.7.1	Pengaruh Langsung (Direct Effect)	74
4.7.2	Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)	78

4.8	Pembahasan Hasil Analisis Penelitian	80
4.8.1	Pengaruh knowledge conversion terhadap komitmen organisasi.....	80
4.8.2	Pengaruh knowledge application terhadap komitmen organisasi	81
4.8.3	Pengaruh gaya kepemimpinan Islam terhadap komitmen organisasi	82
4.8.4	Pengaruh knowledge conversion terhadap kinerja karyawan.....	83
4.8.5	Pengaruh knowledge application terhadap kinerja karyawan.....	84
4.8.6	Pengaruh gaya kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan.....	85
4.8.7	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	85
4.8.8	Pengaruh Knowledge Conversion terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi.....	86
4.8.9	Pengaruh Knowledge Application terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi.....	87
4.8.10	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi	87
BAB V	88
PENUTUP	88
5.1	Kesimpulan.....	88
5.2	Implikasi Manajerial.....	89
5.3	Keterbatasan Penelitian	90
5.4	Agenda Penelitian Mendatang.....	90
Kuesioner	92
Daftar Pustaka	94



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

PT. KPJB adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Operasi dan Pemeliharaan PLTU yang berlokasi di Tanjung Jati B Unit 3 &4 Desa Tubanan Kecamatan Kembang Jepara dengan komposisi kepemilikan saham 51% oleh Komipo (Korea Selatan) dan 49% PJB (Indonesia). Jumlah karyawan yang ada di KPJB berjumlah 250 karyawan tetap dan 350 karyawan outsourcing. Sesuai dengan bisnis proses dari PT. KPJB maka jam kerja dari karyawan ada 2 yaitu jam kerja shift (terdapat dari 3 shift kerja yaitu pagi, siang dan malam) untuk operasional dan jam kerja normal (8 jam) untuk pemeliharaan dan administrasi. Dengan komposisi kepemilikan saham terdapat pembagian otoritas dan budaya kerja yang berbeda.

Dalam sebuah perusahaan karyawan merupakan seseorang yang mendapatkan balas jasa berupa gaji atas jasa yang telah diberikan (dapat berupa pikiran ataupun tenaga), dimana nilai jasanya telah ditentukan terlebih dahulu nominalnya. (<https://sarjanaekonomi.co.id>) Karyawan memiliki tanggung jawab mematuhi peraturan perusahaan, menjaga nama baik perusahaan, menjalin komunikasi sesama karyawan dengan baik, dan menjaga kinerja stabilitas kerja. Dalam sebuah perusahaan, Human Resources Management berfungsi memberikan pengarahan dan pembinaan pada Sumber Daya Manusia yang ada pada sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan menjadi jaminan bagi perusahaan dapat beroperasi dengan baik, dimana jika sumber daya manusia berkontribusi dengan baik maka organisasi atau perusahaan akan mencapai tujuan dengan baik juga. Tingkat keberhasilan dari suatu organisasi atau perusahaan dapat diukur dari kinerja karyawan (work performance). Menurut (Marlikan, 2013) mengemukakan bahwa kinerja

karyawan adalah faktor penting dalam sebuah perusahaan. Kinerja karyawan dapat menggambarkan hubungan antar sesama individu pada suatu organisasi. (Galih Anugrah & Bagus Priyambodo, 2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah jumlah pekerjaan yang sudah dicapai target nya oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan SOP yang berlaku. Sehingga berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah bagaimana seorang karyawan dapat memenuhi tugas yang diberikan oleh pemimpin nya dan berperilaku yang baik di tempat kerja. Dalam kondisi saat ini yang kompetitif sebuah perusahaan untuk meningkatkan performance perusahaan membutuhkan karyawan dengan kinerja (work performance) yang tinggi dan komitmen organisasi yang baik.

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu bagi sebuah perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan. Karyawan dengan kinerja yang baik tentu saja akan membuat perusahaan mencapai target nya dengan mudah begitu juga sebaliknya karyawan dengan kinerja yang buruk akan mempengaruhi kondisi dari perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari pribadi pekerja, faktor ini berhubungan dengan sifat sifat seseorang sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar pribadi pekerja, faktor ini berhubungan dengan kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti sikap pekerja, perilaku pekerja, tindakan – tindakan yang dilakukan pekerja kepada rekan kerja, bawahan, pemimpin serta fasilitas kerja dan iklim dalam organisasi (Lestari et al., 2023). Kinerja seseorang dapat dikatakan optimal jika karyawan dapat menjalankan tugasnya dan mampu memberikan segala potensi yang dimiliki. Seseorang karyawan yang bekerja dengan baik dan bersungguh – sungguh akan mendorong perusahaan nya untuk dapat mencapai target yang diinginkan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, lingkungan kerja,

system kompensasi, desain pekerjaan, komitmen pekerja terhadap aspek aspek ekonomis dalam sebuah perusahaan, pengembangan karir serta perilaku lainnya.

Dari penguraian mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di atas, salah satu nya adalah gaya kepemimpinan merupakan adalah hubungan sebab akibat langsung pada organisasi atau perusahaan dengan pemimpin. Pemimpin yang menentukan gaya kepemimpinan mereka dimana mengandung budaya kerja, toleransi terhadap sesama karyawan, motivasi terhadap karyawan.(Nurfaeda et al., 2022), selanjutnya adalah lingkungan kerja yang mengacu pada efisiensi sehari hari dalam pekerjaan dan produktivitas bagaimana pekerjaan dilakukan, dimana itu dilakukan dan kapan dilakukan serta semua elemen yang terkait dengan pekerjaan harus berada di bawah lingkungan kerja (Pradhan & Jena, 2017). Seorang pemimpin yang memiliki gaya dalam memimpin suatu perusahaan atau organisasi memiliki ciri gaya kepemimpinan yang berbeda – beda satu dengan yang lainnya. Beberapa pemimpin dalam memimpin menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, karismatik, dan otoriter. Beberapa pemimpin ada yang menggunakan gaya kepemimpinan Islam dalam memimpin perusahaan untuk mencapai target perusahaan. Penggunaan gaya kepemimpinan Islam tidak bisa dipisahkan dari agama Islam yang merupakan agama samawi dengan pengertian agama yang membawa keberkahan bagi seluruh alam dan umat manusia, Islam sebagai rahmatan lil alamin bagi kehidupan manusia diatur dalam Al – Quran dan Hadist termasuk dengan urusan kepemimpinan. Menurut (Sakdiah, 2016) menyebutkan Islam memberikan panduan bagi umatnya untuk memilih pemimpin yang memiliki sifat seperti Nabi Muhammad SAW yaitu shiddiq (benar), fathonah (cerdas), amanah (dapat dipercaya), tabligh (menyampaikan perintah dan larangan). Dalam agama Islam kepemimpinan haruslah memiliki tanggung jawab dan memberikan pengaruh yang baik pada organisasi (Kurniawan et al., 2020). Dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pemimpin diharapkan dapat memberikan kemajuan pada organisasi dalam melakukan penyelesaian permasalahan yang

terjadi dalam sebuah organisasi dengan lebih aktif dan konstruktif sehingga penyelesaiannya dapat menghasilkan keputusan yang baik untuk semua pihak. (Dede et al., 2019) (Szczepańska-Woszczyzna, 2015). Kemudian kinerja karyawan dipengaruhi oleh manajemen pengetahuan yang merupakan perilaku dari pemimpin yang tertarik pada pengelolaan pengetahuan dengan tujuan meningkatkan kompetensi di era bisnis modern. Manajemen pengetahuan dapat meningkatkan efek positif pada kinerja karyawan (Azizi et al., 2016). Pengelolaan pengetahuan pada suatu organisasi menjadi bagian yang penting untuk kemajuan sebuah organisasi. (Bandera et al., 2017) (Hoe, 2006), (Honeycutt, 2005), (Debowski & Ferguson, 2007) menyatakan knowledge terbagi menjadi pemikiran (tacit knowledge) dan pengetahuan yang sudah didokumentasikan dan diarsipkan pada sebuah system informasi (explicit knowledge). Tacit knowledge bersifat personal yang berasal dari gabungan pengalaman, informasi dan wawasan setiap individu. Sedangkan explicit knowledge adalah pengetahuan bersifat umum yang dapat akses oleh semua orang. Dalam knowledge management ada beberapa proses yaitu knowledge acquisition (proses memperoleh pengetahuan), knowledge conversion (transformasi tacit knowledge menjadi explicit knowledge), knowledge application (proses individu dalam menggunakan pengetahuan untuk pengambilan keputusan atau pemecahan masalah). Dalam prosesnya manajemen pengetahuan membutuhkan dukungan dari pemimpin dan karyawan melalui komitmen organisasi yang dimiliki.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan komitmen dari karyawan untuk tetap berkontribusi pada organisasi atau perusahaannya. (Khan et al., 2018) menyatakan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan akan memiliki pengaruh penting kinerja karyawan. Sedangkan menurut Robbins 2008 dalam (B2041171009, 2019) menyatakan komitmen organisasi adalah ikatan yang dimiliki karyawan dan anggota organisasi kepada perusahaan untuk tetap bekerja dan berkontribusi aktif pada perusahaan atau organisasi

tersebut agar tujuan organisasi tercapai. Karyawan yg memiliki komitmen organisasi yg tinggi akan melaksanakan tanggung jawab nya dengan baik untuk kemajuan organisasi atau perusahaannya. Komitmen organisasi sebagai variable intervening dalam hal ini memediasi gaya kepemimpinan Islam dan manajemen pengetahuan dalam hubungan nya dengan kinerja karyawan

Pada penelitian ini membahas pengaruh gaya kepemimpinan Islam, knowledge conversion dan knowledge application terhadap kinerja karyawan dengan variable intervening menggunakan komitmen organisasi karena sebagian besar karyawan PT. KPJB beragama Islam dan sebagai umat Islam ingin menerapkan sunnah Agama Islam yaitu mengikuti ajaran Nabi Muhammad SAW dengan meniru gaya kepemimpinan yang telah dicontohkan dalam memimpin umat Islam. Sedangkan pada PT. KPJB terjadi perbedaan gaya kepemimpinan antara KOMIPO dan PJB. Komipo dengan gaya kepemimpinan otoriter dan tidak aktif dalam memberikan pengarahan pengetahuan prosedur kerja (knowledge conversion dan knowledge application tidak berjalan dengan baik) hanya berorientasi pada hasil bukan pada proses kerja, sedangkan posisi operasional di bawah otoritas PJB dengan gaya kepemimpinan demokratis, dimana pemimpin aktif dalam memberikan pengarahan prosedur kerja dan kaderisasi pada bawahan (knowledge conversion dan knowledge application berjalan dengan baik). Perbedaan gaya kepemimpinan otoriter dengan demokratis dimana gaya otoriter pemusatan kekuasaan pemimpin mendominasi bawahan dan pengambilan keputusan tanpa melakukan diskusi terlebih dahulu, sedangkan gaya demokratis pemimpin melibatkan bawahan dalam setiap pengambilan keputusan. Menurut (Dhaviyanti & Al Musadieg, 2017) beberapa ekspatriat Korea Selatan menganggap karyawan lokal kurang dan sering salah dalam bekerja sehingga memerlukan pengawasan yang ketat. Akibat anggapan tersebut pimpinan ekspatriat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dengan negara asalnya tanpa memperdulikan budaya dan norma Indonesia. Selain itu budaya pada

masyarakat Indonesia yang masih menekankan pada kesejahteraan kolektif dan orientasi manusiawi. Karena gaya kepemimpinan yang berbeda ini lah menyebabkan adanya kesenjangan budaya kerja sehingga mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan dan menyebabkan rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki setiap karyawan.

Pada penelitian terdahulu terdapat kontroversi (research gap) dimana kebanyakan penelitian mendasarkan gaya kepemimpinan secara etika kerja protestan atau konvensional (Heryanto, 2012) dimana akan menjadi masalah yang serius jika dihadapkan pada organisasi industry halal karena karyawan memiliki keberagaman agama yang dianut. Penelitian oleh (Hadisi, 2014) menjelaskan budaya kerja kapitalisme dan sosialisme adalah kemunduran dalam gaya kepemimpinan karena ternyata gaya kepemimpinan Islam menghasilkan pengaruh yang tidak begitu signifikan terhadap kinerja karyawan, Penelitian lain yang memiliki hasil bertolak belakang dilakukan oleh (Gina Octaviani & Muhandi, 2022) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan memberikan hasil kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan Islam, namun gaya kepemimpinan Islam akan membentuk budaya disiplin pada karyawan yang kemudian akan berpengaruh pada etos kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Christin & Nugroho, 2022) dengan judul “Analisis Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi” mendapatkan hasil jika kinerja organisasi tidak dipengaruhi secara langsung dan signifikan oleh manajemen pengetahuan tetapi manajemen pengetahuan akan mempengaruhi proses pengembangan potensi dari karyawan dalam mengembangkan karirnya. Penelitian selanjutnya (Dems de Haan et al., 2022), dalam judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variable Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)” menghasilkan kinerja karyawan dan komitmen organisasi tidak dipengaruhi oleh gaya

kepemimpinan dan kepuasan kerja tetapi gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tidak mampu dimediasi oleh gaya kepemimpinan. Tetapi hasil menunjukkan komitmen organisasi dan kinerja karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Laporan kinerja PT. KPJB sebagai perusahaan operasi dan perencanaan pemeliharaan PLTU Tanjung Jati B Unit 3&4 yang sudah beroperasi selama 11 tahun sejak 2011 selalu mencapai target produksi beban listrik yang di tetapkan. Namun dalam 3 tahun terakhir sering terjadi permasalahan operasi dan pemeliharaan yang disebabkan oleh human error dan tingkat turn over karyawan yang begitu tinggi. Beberapa karyawan yang memutuskan untuk keluar dari PT. KPJB kebanyakan berpindah ke PLTU yang lain dengan tawaran kesejahteraan yang lebih baik dan jenjang karir yang menjanjikan. Karyawan yang berpindah adalah karyawan yang senior dengan periode pengabdian kerja sudah lebih dari 5 tahun dan sudah mendapatkan berbagai macam pelatihan mengenai pengoperasian peralatan PLTU. Hal ini yang menyebabkan proses kaderisasi dan knowledge conversion pada karyawan PT. KPJB terhenti karena karyawan senior yang sudah berpengalaman tidak memberikan bimbingan kepada karyawan baru dan karyawan baru tersebut harus mengambil alih tugas dari karyawan senior sehingga beberapa kali terjadi permasalahan operasi karena karyawan baru tidak dapat menerapkan knowledge application yang baik menyebabkan tingkat human error yang tinggi. Selain itu ada rasa ketidakpuasaan pada karyawan mengenai system penilaian kinerja karyawan yang cenderung subjektif tidak objektif sebagai faktor penentu karyawan tersebut akan mendapatkan promosi jabatan atau tidak. Dari permasalahan yang disampaikan di atas dapat disimpulkan manajemen pengetahuan yang ada PT. KPJB masih belum dilakukan dengan baik dan pemimpin yang ada belum dapat mendelegasikan tanggung jawab dan mengambil keputusan dengan baik sehingga karyawan tidak memiliki komitmen organisasi dan mempengaruhi kinerja karyawan. Dari uraian latar belakang yang telah disampaikan

maka perumusan masalah adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan pada PT KPJB, sedangkan pertanyaan penelitiannya adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh knowledge conversion terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. KPJB?
- b. Bagaimana pengaruh knowledge application terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. KPJB?
- c. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan Islam terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. KPJB?
- d. Bagaimana pengaruh knowledge conversion terhadap kinerja karyawan pada PT. KPJB?
- e. Bagaimana pengaruh knowledge application terhadap kinerja karyawan pada PT. KPJB?
- f. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan pada PT. KPJB?
- g. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. KPJB ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh knowledge conversion terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. KPJB
- b. Untuk menganalisis pengaruh knowledge application terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. KPJB
- c. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan Islam terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. KPJB
- d. Untuk menganalisis pengaruh knowledge conversion terhadap kinerja karyawan pada PT. KPJB

- e. Untuk menganalisis pengaruh knowledge application terhadap kinerja karyawan pada PT. KPJB
- f. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan pada PT. KPJB
- g. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. KPJB

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi PT. KPJB berhasil memberikan gambaran bagaimana meningkatkan kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dengan peningkatan knowledge conversion dan knowledge application pada setiap karyawan dan penerapan gaya kepemimpinan Islam pada level manajemen sehingga target operasional PT. KPJB dapat tercapai.
- b. Bagi karyawan PT. KPJB dapat memberikan gambaran penerapan knowledge conversion dan knowledge application pada kegiatan kerja setiap hari dan memberikan gambaran pada penerapan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan Islam
- c. Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini dapat memberikan tambahan pengetahuan baru serta wawasan pengalaman pada pembaca mengenai ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang didapat selama kuliah ke dalam praktik dunia kerja dalam bagaimana meningkatkan kinerja karyawan wawasan dan menambah pengalaman dalam menerapkan ilmu.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Knowledge Management

(Azizi et al., 2016) menjelaskan bahwa manajemen pengetahuan adalah perilaku dari pemimpin yang tertarik pada pengelolaan pengetahuan dengan tujuan meningkatkan kompetensi di era bisnis modern. Manajemen pengetahuan dapat meningkatkan efek positif pada kinerja karyawan. Menurut (Donate & Sánchez de Pablo, 2015) manajemen pengetahuan merupakan pertukaran pengetahuan antar pekerja dan pemimpin.

Ada beberapa macam manajemen pengetahuan, antara lain

- a. Pengetahuan teknis, adalah pengetahuan berkaitan dengan pengetahuan mesin yang umumnya diberikan langsung oleh pemimpin ke bawahannya untuk kinerja yang lebih baik ((Luminița GIURGIU Ghiță BÂRSAN Dănuț MOȘTEANU, 2003). Pengetahuan teknis umumnya diberikan oleh pemimpin untuk memotivasi karyawan agar dapat melakukan koordinasi yang baik (Nelson & Campbell, 2017)
- b. Berbagi pengetahuan (knowledge sharing) (Mullen, 2017) dalam (Rashid et al., 2021) menjelaskan bahwa dalam peningkatan kinerja karyawan diperlukan adanya berbagi ilmu pengetahuan sehingga mampu meningkatkan kompetensi dan kemampuan dari karyawan. Dengan adanya berbagi pengetahuan diperlukan adanya tambahan ide ide dan inovasi baru dari karyawan. Menurut (Lin et al., 2012) menyatakan proses manajemen pengetahuan terbagi menjadi 4 yaitu:
 - Knowledge Acquisition (akuisisi pengetahuan) mengacu pada proses mencari, mengidentifikasi, memilih mengumpulkan dan memetakan informasi pengetahuan. Akuisisi dapat dilakukan melalui jalur eksternal dan internal, tujuan dari akuisisi untuk

mempromosikan karyawan yang sudah memberikan ide inovasi agar lebih bersemangat.

- Knowledge conversion (konversi pengetahuan) adalah berbagi pengetahuan, adalah kunci agar ilmu pengetahuan mempunyai kekuatan adalah dengan cara membagikannya, dengan penyebaran pengetahuan diharapkan skill karyawan akan meningkat sehingga kinerja karyawan juga meningkat. Komunikasi merupakan kunci utama dalam berbagi pengetahuan.
- Knowledge application (aplikasi pengetahuan) adalah pemanfaatan pengetahuan yang diperoleh menjadi kemampuan untuk mengambil keputusan dan pemecahan masalah dan dapat mempengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan
- Knowledge protection (perlindungan pengetahuan) adalah asset pengetahuan yang dimiliki oleh sebuah perusahaan diperlukan adanya pengamanan dan dilakukan proses penyimpanan dengan baik yang dilakukan oleh petugas yang berwenang dengan jaminan asset pengetahuan tersebut terjaga ke originalitasnya agar terhindar dari penggunaan yang illegal. Sehingga pengetahuan dapat dimanfaatkan untuk melakukan job performance oleh karyawan.

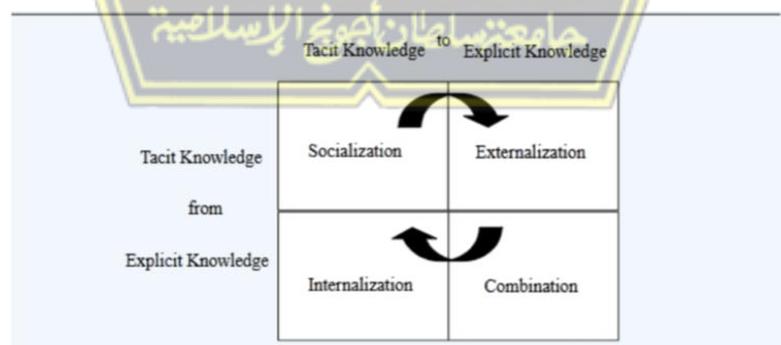
Menurut(Carreras et al., 2008) terdapat 4 faktor yang mempengaruhi manajemen pengetahuan antara lain:

- Budaya kerja adalah bagaimana manajemen dapat membuat suasana budaya kerja yang aman dapat menumbuhkan kreativitas dan ide pada karyawan. Ada beberapa cara untuk menumbuhkan budaya kerja yang baik antara lain: mempromosikan manajemen pengetahuan ke seluruh karyawan, mengkomunikasikan manfaat manajemen pengetahuan ke seluruh karyawan, memberikan insentif kepada karyawan yang aktif dalam berbagi pengetahuan, membuat struktur organisasi yang flexible dan memilih pemimpin dengan gaya kepemimpinan.

- Gaya kepemimpinan adalah fasilitator untuk membawa kesempatan setiap karyawan agar dapat berbagi pengetahuan. Sebagai seseorang fasilitator yang juga seorang pemimpin dalam organisasi dalam menciptakan manajemen pengetahuan yang baik ada beberapa yang harus dilakukan: menciptakan dan memfasilitasi ruang diskusi, mempromosikan setiap inovasi yang tercipta, membangun komunikasi yang baik antar karyawan, memberikan kepercayaan kepada karyawan nya agar percaya diri mengungkapkan ide dan inovasi nya. 3) Teknologi, sangat membantu dalam manajemen pengetahuan seperti membuat simulasi, mesin pencarian, pembelajaran online. 4) Struktur organisasi, dibutuhkan struktur organisasi yang terbuka yang mampu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengutarakan ide dan gagasan

2.1.1.1 Model SECI

SECI adalah singkatan dari Socialisation, Externalisation, Combination dan Internalisation merupakan sebuah model pengembangan Knowledge Management menurut Nonaka dan Takeuchi. Terdapat 4 model SECI seperti yang ada pada Gambar 1.1 di bawah ini:



Gambar 1.1 The Nokana and Takeuchi Model of Knowledge Covension

Sumber (Hoe, 2006)

- Socialisation (tacit ke tacit) menurut (Kulung et al., 2016) adalah untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan baru yang merupakan aktivitas yang terjadi pada proses

transfer pengetahuan yang umumnya dilakukan melalui percakapan, berbagi pengalaman, melakukan pengamatan. Pengetahuan yang dimiliki yang awalnya hanya berada dalam individu seseorang (tacit knowledge) akan diolah kembali agar dapat dipublikasikan, contohnya rapat dan diskusi

- Externalization (tacit ke explicit) adalah proses pengolahan atau perubahan pengetahuan dari bentuk tacit menjadi pengetahuan yang explicit (nyata). Bentuk perubahannya dapat berupa gambar atau tulisan yang ada pada sebuah dokumen. Dokumen tersebut akan menjadi sebuah petunjuk bagi orang lain dalam menjalankan pekerjaannya.
- Combination (eksplisit ke eksplisit) adalah pengetahuan – pengetahuan eksplisit yang telah terdokumentasikan dengan baik mengalami proses penyebarluasan dan pengembangan ke beberapa individu lainnya. Proses penyebarluasan pengetahuan explicit dapat melalui suatu proses pendidikan dengan mengadakan suatu pertemuan berupa forum diskusi atau pelatihan.
- Internalisasi (Internalization) adalah proses perubahan pengetahuan tacit yang berasal dari pengetahuan explicit. Proses ini melalui belajar atau penelitian yang dilakukan dan didukung oleh pengalaman yang dimiliki oleh individu

2.1.1.2 Knowledge Conversion

Knowledge conversion merupakan bagian dari knowledge management. Knowledge conversion adalah penciptaan pengetahuan pada sebuah organisasi yang terjadi melalui konversi yang dikombinasikan dari tacit knowledge menjadi explicit knowledge. (Nonaka & Takeuchi, 1995) dalam bukunya “The Knowledge – Creating Company” tahun 1995 yang membagi proses knowledge conversion dalam 4 cara yaitu: 1) tacit knowledge to tacit knowledge atau yang disebut dengan sosialisasi (socialization) adalah proses belajar dengan berbagi pengalaman yang akan menghasilkan tacit knowledge sebagai pengetahuan bersama. Proses yang dilakukan dapat berupa coaching, mentoring, ataupun diskusi bersama. 2) tacit

knowledge to explicit knowledge atau disebut eksternalisasi (externalization) adalah pengungkapan tacit knowledge menjadi explicit knowledge. Setelah menjadi explicit knowledge maka pengetahuan tersebut akan menjadi pengetahuan baru. Contoh dari proses eksternalisasi adalah pendokumentasian seperti notulen rapat/seminar dilengkapi dengan video yang kemudian dapat disebarluaskan kepada pihak yang ikut serta dalam proses transformasi pengetahuan tersebut. 3) proses knowledge conversion melalui combination, dimana proses ini sebuah knowledge management dibentuk dari penggabungan beberapa susunan explicit knowledge. Pada proses ini dibutuhkan sebuah konsorsium yang terdiri dari lintas instansi seperti instansi pendidikan, LSM, dan riset, sebagai contoh LIPI yang bekerja sama dengan universitas dalam mengembangkan riset. 4) explicit knowledge to tacit knowledge atau disebut internalisasi adalah proses penyebaran eksplisit knowledge setiap individu yang kemudian berubah menjadi tacit knowledge bagi individu itu sendiri. (Polanyi, 2009) dalam bukunya "The Tacit Dimension" menyatakan pengetahuan yang dimiliki pada setiap individu merupakan pengetahuan tak eksplisit. Sedangkan (Wiig, 1997) dalam bukunya "Knowledge Management: Where Did It Come and Where Will It Go?" yang menyatakan bahwa konversi pengetahuan dalam pengetahuan adalah sebuah elemen penting dalam manajemen pengetahuan sebuah organisasi.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh (Iskandar & Subekan, 2018) dalam Pengaruh Knowledge Conversion, Job Procedure dan Technology terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Publik dimana hasilnya knowledge conversion tidak terbukti secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan, namun kombinasi knowledge conversion, job procedure dan technology akan mempengaruhi kinerja karyawan. Studi kedua dilakukan oleh Suyatno (2017) dalam judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Budaya Inovasi dengan Mediasi Konversi Pengetahuan (Penelitian pada Kantor Regional 1 Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta) dimana hasilnya budaya inovasi yang dihasilkan

dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Perubahan pengetahuan sebagai variable mediasi mempengaruhi budaya organisasi terhadap budaya inovasi, namun budaya inovasi dan gaya kepemimpinan transformasional tidak dipengaruhi secara kuat dan positif oleh konversi pengetahuan. Studi ketiga dilakukan oleh (Prabhakar & Savinkina, 2018a) dalam judul “Knowledge Conversion Process and Organisational Process” dimana hasilnya knowledge conversion berpengaruh positif pada kinerja organisasi namun tidak semua bidang dalam organisasi penerapan knowledge conversion dapat berjalan dengan baik. Knowledge conversion sangat dipengaruhi oleh kemampuan komunikasi pemimpin dalam mensosialisasikan program knowledge manajemen yang akan dilakukan. Studi keempat dilakukan oleh (Tseng, 2010) dalam judul “The Correlation Between Organization Culture and Knowledge Conversion on Corporate Performance” dimana kinerja perusahaan dipengaruhi secara positif dan kuat oleh budaya organisasi dan knowledge konversi yang terjadi pada perusahaan. Budaya adhokrasi dimana fleksibilitas dan eksperimen diberikan kebebasan yang luas akan membawa proses knowledge conversion dapat berjalan dengan baik sehingga menghasilkan kinerja perusahaan yang meningkat.

Knowledge conversion pada penelitian ini diukur menggunakan 3 indikator yang didasarkan pada penelitian (Al-adaileh et al., 2012), (Payal et al., 2019) antara lain:

- a. Mampu mengubah pengetahuan baru

Manajemen perusahaan sepenuhnya mendukung peningkatan pengetahuan karyawan dengan memberikan pelatihan, menyediakan system atau platform yang berisi manual book, dokumentasi troubleshooting pekerjaan, dokumentasi pelatihan yang dapat diakses oleh semua karyawan. Dengan dukungan dari manajemen diharapkan karyawan dapat mengintegrasikan pengalaman kerja yang dimiliki dari pekerjaan sebelumnya dengan pengetahuan yang didapat saat ini menjadi pengetahuan baru untuk meningkatkan kinerja karyawan

b. Mampu mengubah kecerdasan kompetitif

Karyawan mampu memberikan inovasi dan ide yang kreatif dalam pelaksanaan pekerjaan yang berdampak positif pada kinerja perusahaan. Inovasi dan ide yang diberikan dapat menjadi motivasi bagi karyawan lain agar dapat bersaing dalam bekerja dan mendapatkan apresiasi dari manajemen atas inovasi dan ide yang diberikan

c. Mampu menduplikasi pengetahuan

Karyawan diharapkan melakukan dokumentasi atas pengetahuan baru yang didapatkan baik dari pelatihan, dan sharing knowledge antar karyawan. Karyawan juga mendapatkan fasilitas dari manajemen berupa akses penuh ke system atau platform yang berisi manual book peralatan, jurnal penelitian untuk meningkatkan pengetahuan karyawan

2.1.1.3 Knowledge Application

Knowledge application adalah proses penerapan atau penggunaan pengetahuan atau informasi yang dimiliki seseorang atau organisasi dalam situasi praktis atau dunia nyata. Knowledge application meliputi kemampuan seseorang dalam menyerap ilmu pengetahuan dan memanfaatkan untuk membuat pemecahan masalah, membuat keputusan, menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan tertentu. (Leuthard & Simonian, 2008) menyebutkan bahwa knowledge application adalah bagian dari knowledge management yang menghubungkan pemahaman mempelajari pengetahuan baru dan menerapkan dengan tindakan nyata dalam organisasi. (Brown & Euchner, 2012) menyatakan bahwa knowledge application adalah cara seseorang menggunakan pengetahuan yang dimilikinya untuk memecahkan masalah dan menciptakan sebuah pengetahuan baru. (Jonassen, 2011) menyatakan bahwa knowledge application adalah tujuan akhir dari sebuah proses pembelajaran, dimana seorang individu dapat menerapkan ilmu yang didapat pada tindakan nyata di dunia.

Dalam penerapannya knowledge application menurut (Jennings & Wooldridge, 1995) dalam jurnal *Intelligent Agent: Theory and Practice the Knowledge Engineering*, menggunakan tools yang memudahkan pgunanya antara lain: 1) EPPS (expert system dan decision support system (DSS)), merupakan tools yang dapat membantu pekerja dalam menerapkan pengetahuan dengan baik dalam organisasi. 2) Recommender systems adalah alat yang digunakan untuk mendeteksi kesamaan atau kemiripan antara berbagai jenis pengguna dan membuat rekomendasi kontru tambahan yang dapat bermanfaat untuk diterapkan bagi orang lain. 3) Intelligent agents, (Jennings & Wooldridge, 1995) menyatakan intelligent agent adalah sebuah software yang digunakan dalam membantu pgunanya untuk mengumpulkan data, bersifat mandiri dan memiliki kecerdasan yang dapat meningkat seiring dengan proses belajar yang dilakukan. Intelligent agents sangat dipengaruhi lingkungan nya dalam memecahkan suatu masalah.

Studi terdahulu yang dilakukan antara lain:

- a. (Masa'deh et al., 2017) dalam judul "The Impact of Knowledge Management on Job Performance in Higher Education" dengan hasil proses peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh knowledge management terdiri dari knowledge identification, knowledge creation, knowledge collection, knowledge organizing, knowledge storage, knowledge dissemination dan knowledge application. Kinerja karyawan akan meningkat jika pengetahuan karyawan ditingkatkan dengan cara Perusahaan melakukan pengelolaan pengetahuan yang ada menjadi sebuah system yang dapat diakses oleh semua pekerja.
- b. (Schmidt et al., 1986) dalam judul "Impact of Job Experience and Ability on Job Performance" dengan hasil job experience merupakan sebuah tacit knowledge bagi seorang pekerja yang akan mempengaruhi job performance bagi pekerja pada waktu yang akan datang. Proses pengolahan tacit knowledge menjadi explicit knowledge pada

suatu perusahaan disebut knowledge conversion. Dengan proses demikian pekerja dapat dengan mudah mengakases pengetahuan sehingga kemampuan kerja dari karyawan dapat meningkat.

- c. (Abualoush et al., 2018) dalam judul “The role of employees empowerment as an intermediary variable between knowledge management and information system on employee’s performance” dengan hasil knowledge berperan penting bagi seorang pekerja dalam menyelesaikan permasalahan dalam bekerja. Pengalaman kerja yang didapat sangat berharga untuk melakukan pekerjaan dimasa mendatang. Pengalaman kerja yang didapat setiap individu dapat menjadi pengetahuan baru bagi pekerja yang lain dengan melakukan employee empowerment dan mengelola knowledge experience yang dimiliki dalam sebuah system information yang dapat diakses dengan mudah oleh semua karyawan. Dengan kontribusi setiap karyawan pada proses pengolahan pengetahuan dan transfer pengetahuan yang terjadi di perusahaan memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Knowledge application dalam penelitian ini diukur menggunakan 3 indikator yang didasarkan pada penelitian (Ngah & Wong, 2020); (Payal et al., 2019) antara lain:

- a. Mampu menggunakan pengetahuan dari pengalaman

Pengalaman kerja yang didapatkan oleh karyawan dari pekerjaan disebut dengan tacit knowledge. Berbekal tacit knowledge yang dimiliki karyawan dapat menjalankan pekerjaan yang baru dan melakukan interaksi dengan karyawan baru

- b. Mampu menggunakan pengetahuan dan mengembangkan

Tacit knowledge yang dimiliki karyawan dari pengalaman sebelumnya dilakukan sharing knowledge dengan karyawan lainnya sehingga pengetahuan yang dimiliki karyawan bertambah dan berkembang. Dengan knowledge sharing tersebut mampu merubah tacit knowledge menjadi explicit knowledge

- c. Mampu menggunakan pengetahuan dalam menyelesaikan masalah

Pengaplikasian pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan pada pekerjaan dilakukan dalam menyelesaikan masalah yang terjadi dengan lebih efektif dan efisien sehingga kinerja perusahaan meningkat.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan Islam

Kepemimpinan dalam agama Islam adalah berkonsep khalifah dimana setiap manusia merupakan pemimpin dan memiliki tanggung jawab terhadap diri sendiri keluarga dan lingkungan sekitarnya, seperti yang dalam Hadist Riwayat Bukhari Muslim 1528, “Kamu sekalian adalah pemimpin dan kamu akan ditanya tentang rakyat yang dipimpinmu”. Oleh karena itu dalam agama Islam kepemimpinan yang baik haruslah menjadikan Al-Quran sebagai pedomannya dan sunnah Rasulullah SAW sehingga menjadikan seorang pemimpin yang memiliki komitmen yang tinggi. Sesuai dalam Surat An-Nissa (4:58) “Sesungguhnya Allah memerintahkanmu untuk menyampaikan amanah kepada pemiliknya [yang berhak], dan ketika kamu menilai di antara orang-orang, untuk menilai dengan adil. yang menjelaskan manusia adalah khalifah (pemimpin) yang mendapatkan tanggungjawab untuk memimpin dan bertanggung jawab atas segala keputusannya selalu berdasarkan Al-Qur; an dan hadist. Menurut Hadist Riwayat An Nisa'i menyatakan Allah SWT akan menjadikan seorang pemimpin yang berhasil dengan menjadikan para pengikutnya terdiri dari orang yang baik. Seorang pemimpin yang baik akan selalu mau mendengarkan dan menerima pendapat dari pengikutnya sehingga pemimpin tersebut disayangi oleh para pengikutnya dan organisasi yang dipimpin akan lebih tangguh lagi. (F.Charis et al., 2020)

Gaya kepemimpinan dalam Islam menurut Tsamara (2002) dalam (Indica, 2015) terbagi menjadi 2 yaitu

- a. paradigma legal formalistic yaitu gaya kepemimpinan yang mengamalkan azas – azas Islam dan dilakukan oleh seorang Muslim.

b. paradigma essensial yaitu kepemimpinan yang pada prakteknya menggunakan nilai nilai Islam dalam menjalankan perusahaan atau organisasi. Rasulullah SAW adalah suri tauladan bagi umat Islam, dimana dapat diambil sifat gaya kepemimpinan Islam sebagaimana dalam surat Al-Ahzab 21. Menurut (Dzulfida A Razak et al., 2020) ada 4 sifat Rasulullah SAW yang dapat kita ambil yaitu:

- Shiddiq / jujur, pemimpin harus memiliki sifat jujur dalam bersikap, bekerja dan keuangan seperti dalam surat (AT-Taubah 119). Dalam ayat tersebut diberikan penjelasan kepada orang – orang Islam yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT agar selalu menjaga nilai kejujuran karena akan mengantarkan pada kebaikan, dan meninggalkan dusta karena akan mengantarkan pada kejahatan dan neraka
- Amanah adalah tugas dan tanggung jawab yang diberikan dan memberikan kualitas kerja yang baik seperti dalam surat Al-Mu'minun ayat 8, dimana ayat tersebut menjelaskan sebagai pemimpin akan selalu dimintai pertanggung jawabab di dunia akhir.
- Fathonah adalah sifat Rasulullah yang memiliki pengertian mampu menyelesaikan masalah dengan bijaksana karena memiliki kecerdasan dan pengetahuan yang luas dan mampu, seperti dalam surat Al-Nahl 125) yang menjelaskan ucapan dan perbuatan yang tegas dan benar akan mendapatkan antara yang benar dan salah.
- Tabligh adalah sifat Rasulullah yang memiliki pengertian mampu memberikan contoh dan tauladan kepada orang kaun serta mampu menjalankan negosiasi dengan keterbukaan sehingga menghasilkan keputusan yang baik dan menguntungkan semua pihak, Seperti dijelaskan dalam surat Al-Maidah 67. Sebagai seorang pemimpin menurut (Fry & Matherly, 2016) menyatakan ada 4 kepribadian yang harus dimiliki oleh pemimpin Islam yaitu: a) pemimpin haruslah

bekerja dengan profesional, b) memiliki kemahiran dalam komunikasi dengan baik, c) bertindak matang dalam mengambil keputusan, d) memiliki kepribadian yang baik, menghormati, produktif, dan peduli terhadap lingkungan.

Gaya kepemimpinan Islam yang dalam penelitian ini diukur dengan 4 indikator berdasarkan penelitian dari (Nawawi, 2001) antara lain:

a. Shiddiq (Benar)

Merupakan sifat Rasulullah SAW dalam ketetapan dan kebenaran yang berasal dari Allah yang sudah tertuang dalam Al-Qur'an dan Al-Hadist maka kegiatan, ucapan perilaku emosi bahkan diamnya Rasulullah merupakan sesuatu yang benar. Implementasi sifat shiddiq pada gaya kepemimpinan yaitu selalu jujur dan benar atas keputusan, perintah, dan segala konsekuensi yang diambil. Kebaikan yang disebabkan oleh seorang pemimpin adalah berasal dari kebenaran yang telah dibawanya dan segala kehancuran yang disebabkan oleh pemimpin adalah berasal dari kebohongan yang dimiliki oleh seorang pemimpin.

b. Amanah (Bertanggung Jawab)

Merupakan sikap Rasulullah yang dapat dipercaya, dimana Rasulullah selalu menyampaikan kabar atau berita yang harus disampaikan kepada umatnya dengan terbuka dan apa adanya tanpa beliau kurangi atau beliau menambahkan dan merubah apa yang sudah beliau katakan. Pemimpin yang memiliki sifat tabah, sabar dan tawakal kepada Allah SWT, dan selalu menghadapkan dirinya kepada Allah dengan penuh keridoan terhadap apapun keputusan akhir yang ditetapkan oleh Allah SWT atas dirinya adalah pemimpin yang amanah

c. Fathonah (Cerdas)

Merupakan sifat Rasulullah yang memiliki sifat kebijaksanaan, wajib kesadaran dan kecerdasan yang tinggi serta kemampuan dalam menjelaskan dan mempertahankan

kebenaran yang diamanahkan kepada nya. Seorang pemimpin yang memiliki pemahaman terhadap tugas dan mempunyai kemampuan managerial yang matang, cepat dan tepat dan cepat disebut pemimpin tersebut memiliki *bastah fi al – ilmi* (memiliki pengetahuan yang luas). Dengan kemampuan yang dimiliki ini pemimpin mampu menetapkan *makhraj* (solusi) dari suatu masalah

d. **Tabligh** (Menyampaikan yang harus disampaikan)

Merupakan sifat wajib Rasulullah yang mempunyai arti dalam menyampaikan wahyu Allah SWT yang diturunkan kepada Rasulullah akan disampaikan dengan keterbukaan dan tidak ada yang ditutupi yang akan menimbulkan keraguan pada pihak lain dan menyebabkan fitnah kepada pemimpin nya.

2.1.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dinyatakan oleh (Stephen P. Robbins and Timothy A Judge, 2006) adalah kondisi Ketika karyawan memiliki keterikatan emosional pada organisasi atau perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja dengan tujuan dan keinginan untuk tetap berada pada organisasi tersebut. (Mowday et al., 1982) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencakup 3 aspek yaitu pertama menerima nilai – nilai dan tujuan dari perusahaan datau organisasi, kedua berkontribusi dalam berorganisasi ketiga memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi dibagi menjadi 3 menurut (Allen & Meyer, 1990) yaitu: a. komitmen afektif adalah keterikatan emosional anggota dengan organisasi yg diikutinya sehingga anggota akan terus berada dalam organisasi tersebut karena keinginannya sendiri, b. komitmen individu adalah pertimbangan anggota untuk tetap berada di organisasi berdasarkan kebutuhan yang harus dikorbankan, c. komitmen normative adalah loyalitas dari anggota organisasi untuk tetap berada di organisasi tersebut karena tanggung jawab dan kewajiban. Dampak dari komitmen organisasi ini menurut (Allen & Meyer, 1990) sebagai berikut: a. turnover adalah proses pertukaran atau pergantian karyawan karena

pengaruh komitmen organisasi, karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan cenderung bertahan dan berkontribusi pada organisasi sedangkan karyawan dengan komitmen organisasi rendah akan memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi, b. ketidakhadiran / tingkat absensi adalah tolak ukur dari komitmen organisasi karyawan, karyawan dengan komitmen organisasi tinggi akan selalu hadir pada kegiatan organisasi sebaliknya jika komitmen organisasinya rendah maka karyawan akan absen pada kegiatan organisasi, c. kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasi, karyawan dengan komitmen organisasi tinggi akan berkinerja baik dibandingkan karyawan dengan komitmen organisasi rendah, Berdasarkan penjelasan sebelumnya kinerja karyawan mempunyai hubungan positif dengan komitmen afektif dan komitmen normatif.

(Encyclopaedia Britanica, 2016) menjelaskan indikator seorang karyawan memiliki komitmen organisasi yg baik sebagai berikut: a. memiliki keinginan tetap berada di organisasi, b. memiliki kinerja yang baik, c. menjaga privacy organisasi, d. mempromosikan organisasi/perusahaan kepada masyarakat, e. disiplin mentaati regulasi organisasi, f. selalu mengedepankan kepentingan organisasi, g. selalu memakai produk hasil karya organisasinya. h. membantu karyawan lain. (Chayomchai et al., 2023) menyebutkan hal – hal yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain: a. ciri pribadi pekerja meliputi periode lama berorganisasi dan kebutuhan seriap karyawan, b. ciri pekerjaan meliputi tugas dan kesempatan bersosialisasi karyawan, c. pengalaman kerja meliputi reputasi organisasi dimasa lampau dan bagaimana cara komunikasi anggota dalam organisasi. (Youssef & Luthans, 2007) menjelaskan bagaimana cara meningkatkan komitmen organisasi karyawan dapat dilakukan dengan a. memiliki komitmen pada aturan tertulis yang ada dalam organisasi, b. meningkatkan komunikasi yang baik antar anggota organisasi, c. menjalankan prosedur dan aturan pada organisasi, d. menjalankan rasa kepedulian dan bekerja sama dengan sesama karyawan. e. mendukung perkembangan karyawan.

Komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur dengan 3 indikator berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Karakuş & Aslan, 2009) yaitu:

a. Komitmen afektif

Komitmen afektif adalah komitmen yang didapatkan dari ikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Karyawan dengan komitmen afektif yang ada pada dirinya akan berkontribusi penuh pada perusahaan dan menganggap kinerja perusahaan adalah tanggung jawab karyawan

b. Komitmen berkelanjutan

Komitment berkelanjutan adalah komitmen yang berasal dari kebutuhan rasional karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan akan memberikan kontribusi terbaik untuk perusahaan

c. Komitmen normative

Normative berarti rasa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan yang berubah menjadi kesetiaan dan menahan karyawan untuk tidak keuar dari perusahaan

2.1.4 Kinerja Karyawan

(SHAIKH et al., 2017) menjelaskan bahwa cara seorang pekerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya disebut dengan kinerja karyawan. (Abualoush et al., 2018) menyatakan kinerja karyawan mempunyai kontribusi pada peningkatan efisiensi dan produktivitas organisasi. (Al Mehrzi & Singh, 2016) menyatakan kinerja karyawan adalah keberhasilan seseorang pekerja dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam suatu periode tertentu yang berhasil mencapai target sesuai dengan standar kriteria yang telah ditentukan. Sedangkan menurut (Abdulwahab, 2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dilakukan oleh karyawan atas pekerjaan yang telah dibebankan perusahaan kepada pekerja tersebut. (Galih Anugrah & Bagus Priyambodo, 2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tentang hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh

seorang pekerja yang bekerja di suatu perusahaan dalam suatu periode tertentu yang dapat mencapai target yang diinginkan. Sehingga berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan pengertian untuk kinerja karyawan adalah bagaimana seorang karyawan dapat memenuhi tugas yang diberikan oleh pemimpin nya dan berperilaku yang baik di tempat kerja. Kinerja karyawan bentuk nya adalah hasil dari kegiatan bekerja yang telah dilakukan oleh karyawan atau pekerja di suatu lingkungan kerja perusahaan sebagai indikasi tujuan, visi, misi dan tujuan perusahaan.

Penelitian terdahulu mengenai kinerja karyawan dan indikator yang mempengaruhinya salah satunya yang dilakukan (Jeffrey & Dantes, 2017) dalam jurnal *The Effect of Leadership, Work Motivation, Work Environment Toward Employee Performance*, dimana penelitian ini menggunakan 3 variable dalam mengukur kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan 1) kinerja karyawan berkaitan dengan gaya kepemimpinan, kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui gaya kepemimpinan yang terbuka dan komunikatif. 2) kinerja karyawan perlu ditingkatkan dengan meningkatkan motivasi kerja, maka dari itu perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki untuk menarik karyawan mau menciptakan ide dan inovasi. 3) pentingnya lingkungan kerja yang nyaman, bebas dari gangguan agar kinerja karyawan meningkat. Selanjutnya menurut (Ngatimun, 2023) dalam jurnal *The Effect of Competence, Leadership and Work Environment to Employee Performance*, dimana penelitian ini menggunakan 3 variable yaitu kompetensi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Dapat disimpulkan 1) kinerja karyawan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kompetensi. Setiap tugas yang diberikan memerlukan kompetensi (pengetahuan, skill, dan attitude), sehingga untuk meningkatkan kinerja diperlukan kompetensi yang bagus. 2) gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. Mau menerima pendapat orang lain yang berasal dari staff nya menjadi salah satu ciri dari

pemimpin yang baik. Karena salah satu ciri pemimpin yang baik adalah mampu berkomunikasi dengan baik 3) lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, dalam penelitian ini pencahayaan pada lingkungan kerja menjadi focus utama. Dari 2 penelitian yang terdahulu didapatkan kesimpulan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, (Diyanti et al., 2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: 1) Faktor personal / individu meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap pegawai. 2) Faktor kepemimpinan meliputi aspek kualitas dari manajer dan gaya kepemimpinan dan cara pemimpin memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada pegawai. 3) Faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, keeratan, sesama anggota satu tim. 4) Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, proses organisasi dan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan. 5) Faktor kontekstual (Situasional) adalah perubahan lingkungan secara eksternal dan internal.

Penelitian mengenai kinerja karyawan juga pernah dilakukan oleh (Wolor et al., 2019) dengan judul *The Effect of Work Stress, Compensation, and Motivation on Performance of Sales People*. Dalam penelitian tersebut work performance dievaluasi dalam 5 hipotesa yaitu: 1) hubungan antara work stress dan kinerja, 2) hubungan antara work stress dan motivasi, 3) hubungan antara kompensasi dan kinerja, 4) hubungan antara kompensasi dan motivasi, 5) hubungan antara motivasi dan kinerja, Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan: 1) work stress berdampak negatif pada staff penjualan jika work stress naik, kinerja akan turun begitu sebaliknya. 2) work stress berdampak positif pada motivasi, jika work stress naik maka harus perlu dinaikkan motivasi untuk karyawan. 3) kompensasi berdampak positif pada kinerja staff penjualan, artinya jika kompensasi dinaikkan maka kinerja karyawan penjualan.

4) motivasi berdampak positif pada kinerja karyawan penjualan, jika motivasi diterapkan terus menerus maka kinerja karyawan juga meningkat. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Rinny et al., 2022) dengan judul *The Influence of Compensation, Job Promotion, and Job Satisfaction on Work Performance of Mercubuana University*. Dalam penelitian tersebut kinerja karyawan di evaluasi dalam 4 hipotesa yaitu: 1) hubungan kompensasi dan kinerja karyawan, 2) hubungan promosi karyawan dan kinerja karyawan, 3) hubungan kepuasan kinerja dengan kinerja karyawan, 4) hubungan kompensasi, promosi karyawan, kepuasan kinerja dengan kinerja karyawan, Dari hasil penelitian dapat disimpulkan 1) Kompensasi mempunyai hubungan negative pada kinerja karyawan, hal ini berarti semakin tinggi perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan maka kinerja karyawan akan menurun. Sebaiknya jika kompensasi yang diberikan secara tidak langsung oleh perusahaan kepada kemampuan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. 2) Promosi karyawan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang mendapatkan promosi ke posisi yang lebih tinggi akan meningkatkan kinerja, 3) Kepuasan kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan dimana kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan membawa dampak bagus akan rasa percaya diri dari karyawan, 4) Kompensasi, promosi, kepuasan kinerja, berdampak besar pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan 6 indikator berdasarkan dari gabungan 5 indikator penelitian (Stephen P. Robbins and Timothy A Judge, 2006) dan 2 indikator tambahan yang berasal dari peraturan Human Resources PT. KPJB sebagai berikut:

a. Integritas

Sikap seseorang terhadap masalah yang terjadi dan menyelesaikan masalah tersebut dengan keputusan yang bijaksana dan disertai dengan sifat yang jujur, mudah dipercaya,

dan bekerja keras. Seseorang yang memiliki integritas akan konsisten antara perkataan dan perbuatan (Yaumi, 2016)

b. Efektifitas

Kontribusi seseorang pada sebuah organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan dengan pemanfaatan sumber daya organisasi yang tersedia dengan maksimal (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dan efisien.

c. Kualitas

Tingkat kesesuaian antara tujuan individu dengan hasil kerja yang ingin dicapainya. Jika individu mencapai tujuan yang diinginkan, maka kualitas kerjanya dianggap tinggi (Pearce et al., 2008). Faktor – faktor yang dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan antara lain: pelatihan dan pengembangan, komunikasi yang efektif, pengakuan dan penghargaan, lingkungan kerja yang positif, fleksibilitas kerja, pengelolaan kinerja yang efektif, kesempatan untuk berkembang, penerapan inovasi dan teknologi, pengelolaan stress.

d. Kuantitas

Brotoharsojo, Hartanto & Wungu, Jiwo, 2003 menyatakan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dinyatakan dalam ukuran angka dan padanan angka lainnya memiliki segala macam bentuk satuan ukur. Kuantitas kerja dapat dilihat dari hasil kerja pegawai atau karyawan dalam sebuah perusahaan pada periode waktu tertentu yang mampu mengerjakan tugas dan kewajibannya dengan kriteria dan penilaian yang telah ditetapkan. Dengan demikian kuantitas kerja merupakan pernyataan berapa banyak kerja yang dapat dikerjakan karyawan dalam periode tertentu

e. Ketepatan Waktu

Banyaknya aktivitas pekerjaan yang dapat dikerjakan pada waktu yang telah ditetapkan dengan koordinasi antar karyawan dan memaksimalkan waktu yang disediakan untuk

mendapatkan hasil yang sempurna. Ketepatan waktu pegawai dapat dilihat bagaimana cara seorang pegawai mampu memanfaatkan waktu yang telah diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

f. Kehadiran atau Absensi

Tindakan mencatat kehadiran dan keaktifan karyawan pada tempat kerja menggunakan berbagai metode dan teknologi. Pencatatan kehadiran yang baik dan teratur dapat membantu perusahaan mengelola kehadiran karyawan, mengukur produktivitas dan meningkatkan efisiensi operasional. Pencatatan kehadiran karyawan biasanya dihitung dalam periode 1 bulan kalender. Informasi yang diberikan dalam absensi karyawan biasanya meliputi tanggal mulai, kehadiran, izin, sakit, cuti atau mangkir dari pekerjaan. Metode absensi yang banyak digunakan dalam perusahaan antara lain:

- Absensi manual: metode manual masih dilakukan dengan mencatat karyawan menggunakan buku absensi atau formulir yang disediakan oleh perusahaan
- Absensi kartu: metode yang menggunakan kartu identitas karyawan yang dilengkapi dengan chip atau magnetic
- Absensi sidik jari atau fingerprint: metode yang menggunakan teknologi sidik jari untuk mencatat kehadiran karyawan.
- Absensi face recognition: metode yang menggunakan pemindai wajah karyawan menggunakan kamera yang sudah terhubung dengan system. Metode ini memiliki tingkat akurasi yang tinggi dan dapat meminimalkan kecurangan
- Absensi GPS: metode yang memanfaatkan geolocation untuk melacak keberadaan karyawan dan memastikan karyawan hadir di tempatnya yang seharusnya. Metode GPS ini cocok bagi perusahaan dengan karyawan yang bekerja di luar kantor atau tugas lapangan

- Absensi Online: metode yang menggunakan platform atau aplikasi web untuk mencatat kehadiran karyawan. Dengan metode ini karyawan dapat melakukan absensi jarak jauh

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh knowledge conversion terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian terdahulu pernah dilakukan untuk menggambarkan pengaruh knowledge conversion terhadap komitmen organisasi. Penelitian pertama dilakukan oleh (Business & International, 2012) dalam judul “The Impact of Knowledge Sharing on Organizational Commitment Employee: Case Study of Iranian Manufacturing Company” dengan hasil knowledge sharing yang merupakan bagian dari knowledge conversion yang dilakukan pada Iranian Manufacturing Company dapat menaikkan komitmen organisasi karyawan. Pihak manajemen perusahaan memberikan fasilitas platform atau system informasi berisi manual book, dokumentasi pelatihan yang dapat diakses oleh seluruh karyawan dan manajerial sehingga mudah untuk mendapatkan informasi atau referensi dalam melakukan problem solving pada pekerjaan mereka. Penelitian kedua dilakukan oleh (Natoil et al., 2023) dalam judul “Model Peningkatan Komitmen Organisasi Berbasis pada Knowledge Sharing, Leadership dan Kompensasi”, dimana hasil penelitian menunjukkan knowledge sharing sebagai penerapan dari knowledge conversion berpengaruh pada peningkatan komitmen organisasi karyawan. Knowledge sharing dapat meningkatkan general competences karyawan sehingga mampu menciptakan ide dan inovasi dalam bekerja (Trivellas et al., 2015). Pemberian kompetensi yang adil akan meningkatkan ketekunan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan akan nyaman pada perusahaan tempat bekerja (Sutrisno, 2022) Penelitian ketiga dilakukan oleh (Ouakouak & Ouedraogo, 2019) dalam judul “Fostering Knowledge Sharing And Knowledge Utilization The Impact Of Organizational Commitment And Trust”, dimana knowledge sharing yang berjalan dengan baik pada karyawan akan berefek pada

affective commitment atau rasa keterikatan karyawan sehingga secara langsung akan mempengaruhi normative commitment atau rasa tanggung karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Swart et al 2014). Penelitian keempat dilakukan oleh Bui Thanh Khoa dan Le Thi Kim Hoa dalam judul *The Effect of Knowledge Management Process on the Employee Commitment: Evidence from digital marketing Industri*, dimana pada penelitian tersebut knowledge dibagi menjadi 4 indikator yaitu knowledge acquisition, knowledge conversion, knowledge application dan knowledge protection. Hasil dari penelitian menjelaskan knowledge conversion memiliki pengaruh signifikan terhadap employee commitment hal ini menunjukkan pada industry digital marketing dimana kemampuan data processing sangat berperan pada bisnis prosesnya dibutuhkan penguasaan yang lebih. Kemampuan data processing tidak hanya dapat diperoleh dari pelatihan yang diberikan namun dapat juga melalui knowledge sharing antar karyawan

Berdasarkan penjelasan mengenai hubungan antara knowledge conversion dengan komitmen organisasi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, maka secara sederhana hubungan yang disampaikan pengelolaan pengetahuan yang baik dengan dilakukannya knowledge sharing sehingga pengetahuan yang dimiliki antar karyawan bertambah akan membuat komitmen organisasi karyawan pada perusahaan meningkat juga sehingga hipotesis 1 penelitian:

H1: Knowledge conversion berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi semakin baik

2.2.2 Pengaruh Knowledge Application terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan untuk menggambarkan pengaruh knowledge application terhadap komitmen organisasi. Penelitian pertama dilakukan oleh (Sinclair et al., 2005) dalam judul *“Benefit System Effects on Employee’s Benefit Knowledge, Use, and Organizational Commitment*. Pada penelitian tersebut penggunaan pengetahuan pada karyawan akan meningkatkan kemampuan kompetitif yang dimiliki sehingga kinerja

karyawan akan meningkat (Danehower & Lust, 1996). Komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan merupakan rasa keterikatan karyawan kepada perusahaan yang akan membawa rasa bertanggung jawab dan keterikatan kepada perusahaan selanjutnya memberikan kemampuan kinerja yang baik pada perusahaan (Meyer & Allen, 1997)). Kemampuan kinerja yang baik didapatkan melalui pemanfaatan pengetahuan melalui pengalaman kerja ataupun pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan benefit knowledge berpengaruh positif pada organizational commitment melalui komunikasi yang baik antar karyawan. Penelitian kedua dilakukan oleh (Chiu & Chen, 2016) dengan judul “The Study of Knowledge Management Capability and Organizational Effectiveness in Taiwanese Public Utility: The Mediator Role of Organizational Commitment. Dalam penelitian tersebut knowledge management capability didefinisikan dalam 2 indikator yaitu knowledge infrastructure capability (KIC) dan knowledge process capability (KPC) dengan knowledge application termasuk dalam KPC. (Hasan Al-Mamary et al., 2014). (Neculaesei et al., 2019); (Feldman & Pentland, 2003) menyatakan knowledge management mempunyai pengaruh yang kuat pada suatu perusahaan dalam pengembangan inovasi, peningkatan kualitas produk dan peningkatan moral karyawan. Penggunaan pengetahuan dalam bisnis process suatu perusahaan merupakan knowledge application (Bhatt, 2002) (Jayasingam et al., 2013) menyatakan sebuah perusahaan dalam meningkatkan pengetahuan karyawan nya haruslah menciptakan komitmen organisasi yang kuat agar ada keterikatan antar karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan terinspirasi untuk menciptakan inovasi agar kinerja karyawan meningkat. Hasil penelitian menunjukkan knowledge application yang dijalankan dengan efisien dan efektif akan dapat berdampak positif pada perusahaan terutama pada komitmen organisasi karyawan untuk membuat lingkungan kerja menjadi sehat, hubungan antar karyawan menjadi baik. Penelitian ketiga dilakukan oleh (Razzaq et al., 2019) dalam judul “Knowledge Management, Organizational

Commitment and Knowledge Worker Performance”. (Chiu & Chen, 2016) berpendapat knowledge application adalah proses penerapan knowledge management pada perusahaan untuk meningkatkan efektifitas dan kinerja perusahaan dengan dukungan komitmen organisasi karyawan. Sedangkan knowledge application dalam prosesnya melibatkan pengawasan dari Human Resources Management agar tetap terdokumentasi dengan rapi dan baik sesuai dengan aturan perusahaan yang berlaku (Nisula & Kianto, 2016) Hasil penelitian menunjukkan knowledge application berdampak signifikan dan positif pada komitmen organisasi, dengan komitmen application yang baik akan membuat kepuasan kerja karyawan meningkat dan membuat karyawan merasa memiliki keterikatan dengan perusahaan melalui komitmen organisasi

Berdasarkan penjelasan mengenai hubungan antara knowledge application dengan komitmen organisasi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, maka secara sederhana hubungan yang disampaikan penerapan pengetahuan pada bisnis process perusahaan dengan menciptakan ide dan inovasi yang akan meningkatkan kinerja perusahaan dan kepuasan karyawan dan komitmen organisasi bertambah sehingga hipotesis 2 penelitian:

H2: Knowledge application berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi

2.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian terdahulu dilakukan oleh (Elsintania & Archianti, 2016) dalam judul “Pengaruh Kepemimpinan Kenabian dan Etos Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi”. Gaya kepemimpinan Islam adalah gaya kepemimpinan yang meneladani gaya kepemimpinan Nabi Muhammad SAW yang memiliki 4 aspek yaitu sidiq (jujur dan mengikuti kebenaran), Amanah (bertanggung jawab dan terpercaya), fatonah (cerdas dan taqwa), tabligh (berkomunikasi empati dan efektif) ((Budiharto & Himam, n.d.). Dalam Al – Qur’an Surat Al-Baqarah 124 menyatakan seorang pemimpin adalah seorang imam yang kepemimpinan

nya adalah hidayah dan sebagai pemberi petunjuk pada kebenaran. Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh peran seorang pemimpin dalam menciptakan budaya kerja, karena sikap seorang karyawan dipengaruhi oleh bagaimana pemimpin membangun budaya kerja yang ada pada perusahaan tersebut. Agama Islam mengajarkan dalam bekerja harus didasari oleh sabar, ikhlas, amanah dan istiqomah ((Budiharto & Himam, n.d.). Gaya kepemimpinan Islam tidak hanya diaplikasikan oleh seseorang yang beragama Islam saja namun dapat diaplikasi oleh semua pemimpin karena jika kepemimpinan didasari oleh nilai-nilai Islami akan meningkatkan etos kerja sehingga pekerjaan yang dijalankan memenuhi target dan membawa komitmen organisasional yang positif (Indica, 2015). Hasil penelitian tersebut menjelaskan komitmen organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh Gaya Kepemimpinan Islam dan sangat dipengaruhi oleh etos kerja Islam, dengan nilai sifat tabligh yang memberikan kontribusi lebih besar dibanding indikator lainnya, yang artinya seorang pemimpin harus memiliki kemampuan komunikasi, empati dan efektif. Penelitian kedua dilakukan oleh (Syamsudin et al., 2023) dalam judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Berbasis Islam Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Yayasan Pendidikan Islam “Mustofa Abdurro’uf” Lawang)”. Dimana gaya kepemimpinan berbasis Islam menurut Surat Al – Nisa 59 adalah kepemimpinan yang berpedoman kepada Al-Quran dan Hadist. Ada 4 sifat kepemimpinan Rasulullah yang menjadi pedoman dalam gaya kepemimpinan Islam yaitu Shiddiq (benar) yaitu benar dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya, Al-amanah (kepercayaan) adalah memelihara tanggung jawab yang diberikan dengan baik, Al-Fathanah adalah kecerdasan yang mendukung bagaimana menghadapi permasalahan yang terjadi dengan baik dan bijaksana, At-Tabligh adalah kejujuran pada semua proses kepemimpinannya. Sedangkan komitmen organisasional didefinisikan (Luthans, 2002) sebagai keinginan yang kuat bagi karyawan yang ditandai dengan hasrat dan motif yang besar dalam menjadi anggota

organisasi yang memiliki kontribusi menunjukkan usaha penerapan nilai – nilai dan tujuan organisasi. (Bady et al., 2000) berpendapat ada 2 motif yang menjadi dasar seseorang dalam memiliki komitmen pada organisasi antara lain: side best orientation adalah pemusatan perhatian pada perhitungan kerugian yang disebabkan oleh individu pada organisasi apabila pergi meninggalkan organisasi tersebut, goal congruence orientation adalah pemusatan perhatian pada penyesuaian tujuan personal individu dalam sebuah organisasi yang didukung oleh komitmen organisasi dari karyawan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh gaya kepemimpinan Islam, dimana gaya kepemimpinan Islam dijalankan semakin tepat dan sesuai akan membawa peningkatan komitmen organisasional yang dimiliki. Penelitian ketiga dilakukan oleh (Suryani & Triyono, 2019) dalam judul “The Influence of Organizational Culture, Islamic Leadership, Islamic Work Ethic on Organizational Commitment of Employee at Nahdatul Ulama University Surabaya with Job Satisfaction as Mediating Variabel. Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses pengelolaan orang oleh sebuah manajemen (Saputro, 2022) yang akan mendorong keberhasilan organisasi melalui kinerja pegawai yang Islami terhadap organisasi, dan secara tidak langsung juga dipengaruhi oleh komitmen pegawai dalam memotivasi pegawai untuk tetap bekerja dengan sungguh – sungguh ((Herrmann et al., 1989). Hasil penelitian menjelaskan, semakin baik pengelola pesantren maka akan semakin tinggi komitmen pegawai untuk terus bekerja di pesantren. Pengelola pesantren yang amanah dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh sungguh akan membawa kepercayaan karyawan pesantren pada pesantren tersebut.

Berdasarkan uraian tentang hubungan antara gaya kepemimpinan Islam dengan komitmen organisasi sebagaimana yang telah dikemukakan di atas, maka secara sederhana hubungan yang disampaikan pengaruh gaya kepemimpinan Islam pada komitmen organisasi dapat berpengaruh signifikan dan positif sehingga hipotesis 3 penelitian:

H3: gaya kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi

2.2.4 Pengaruh knowledge conversion terhadap terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu dilakukan oleh (Iskandar & Subekan, 2018) dalam Pengaruh Knowledge Conversion, Job Procedure dan Technology terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Publik dimana hasilnya knowledge conversion tidak terbukti secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan, namun kombinasi knowledge conversion, job procedure dan technology akan mempengaruhi kinerja karyawan. Studi kedua dilakukan oleh Suyatno (2017) dalam judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Budaya Inovasi dengan Mediasi Konversi Pengetahuan (Penelitian pada Kantor Regional 1 Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta) dimana hasilnya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi saling mempengaruhi terhadap budaya inovasi. Konversi pengetahuan sebagai variable mediasi mempengaruhi budaya organisasi terhadap budaya inovasi, namun konversi pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap hubungan antara kepemimpinan transformasional dan budaya inovasi. Studi ketiga dilakukan oleh Venugopal Prabhakar (Prabhakar & Savinkina, 2018b) dalam judul “Knowledge Conversion Process and Organisational Process” dimana hasilnya knowledge conversion berpengaruh positif pada kinerja organisasi namun tidak semua bidang dalam organisasi penerapan knowledge conversion dapat berjalan dengan baik. Knowledge conversion sangat dipengaruhi oleh kemampuan komunikasi pemimpin dalam mensosialisasikan program knowledge manajemen yang akan dilakukan. Studi keempat dilakukan oleh (Tseng, 2010) dalam judul “The Correlation Between Organization Culture and Knowledge Conversion on Corporate Performance” dimana hasilnya budaya organisasi dan knowledge konversi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan. Budaya adhokrasi dimana fleksibilitas dan eksperimen diberikan kebebasan yang luas akan membawa proses knowledge conversion

dapat berjalan dengan baik sehingga menghasilkan kinerja perusahaan yang meningkat.

Berdasarkan uraian penelitian diatas dapat ditarik hipotesa

H4: Knowledge conversion berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan

2.2.5 Pengaruh knowledge Application terhadap terhadap Kinerja Karyawan

Studi terdahulu yang dilakukan antara lain: 1) (Masa'deh et al., 2017) dalam judul “The Impact of Knowledge Management on Job Performance in Higher Education” dengan hasil knowledge management yang terdiri dari knowledge identification, knowledge creation, knowledge collection, knowledge organizing, knowledge storage, knowledge dissemination dan knowledge application berpengaruh positif pada peningkatan kinerja. Kinerja karyawan akan meningkat jika pengetahuan karyawan ditingkatkan dengan cara Perusahaan melakukan pengelolaan pengetahuan yang ada menjadi sebuah system yang dapat diakses oleh semua pekerja. 2) (Schmidt et al., 1986) dalam judul “Impact of Job Experience and Ability on Job Performance” dengan hasil job experience merupakan sebuah tacit knowledge bagi seorang pekerja yang akan mempengaruhi job performance bagi pekerja pada waktu yang akan datang. Perusahaan dapat mengelola tacit knowledge menjadi explicit knowledge melalui knowledge conversion. Dengan proses demikian pekerja dapat dengan mudah mengakses pengetahuan sehingga kemampuan kerja dari karyawan dapat meningkat. 3) (Abualoush et al., 2018) dalam judul “The role of employees empowerment as an intermediary variable between knowledge management and information system on employee performance” dengan hasil knowledge berperan penting bagi seorang pekerja dalam menyelesaikan permasalahan dalam bekerja. Pengalaman kerja yang didapat sangat berharga untuk melakukan pekerjaan dimasa mendatang. Pengalaman kerja yang didapat setiap individu dapat menjadi pengetahuan baru bagi pekerja yang lain dengan melakukan employee empowerment dan mengelola knowledge experience yang dimiliki dalam sebuah system information yang dapat diakses dengan mudah oleh semua karyawan. Dengan pemberdayaan pengetahuan setiap

karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang akan diajukan adalah

H5: Knowledge application berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan

2.2.6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam terhadap terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Febriani Rizki, Thoyib Armanu, Surachman, 2017) dalam judul *Study on The Relationship Between Islamic Leadership Style, Work Ethics, Job Satisfaction, and Employee Performance*. Dalam penelitian tersebut menyebutkan bahwa kepemimpinan Islam haruslah meniru gaya kepemimpinan Nabi Muhammad SAW dengan karakteristik shiddiq, amanah, fathanah, baliqh, dan tabligh. Gaya kepemimpinan islami dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Panyiwi Kessi et al., 2022) dalam judul *Islamic Leadership, Emotional Intelligence and Spritual Intelligence on Passion Of Work and Performance*, menjelaskan gaya kepemimpinan Islami adalah gaya kepemimpinan yang terstruktur (memperhatikan kemampuan karyawan baik kemampuan secara professional dalam bekerja ataupun kemampuan emosional karyawan), dapat memberikan teladan pada bawahan dan lingkungan sekitar, dan istiqomah dalam menjalankan tugas. Gaya kepemimpinan Islam yang baik akan mempengaruhi lingkungan kerja menjadi baik dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Hamzah et al., 2021) dalam judul *The Influence of Islamic Work Ethic on Employee Performance of Islamic Banks in Riau Province Mediated by Islamic Organizational Culture*, yang dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan Islam berpengaruh positif pada kinerja pegawai bank syariah di Riau, gaya kepemimpinan Islami akan membentuk budaya dan etos kerja syariah yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian oleh (Meiyani & Putra, 2019) dengan judul *Relationship between Islamic Leadership on Employee Engagement Distribution in FMCG Industry: Anthropology Business Review* menyebutkan bahwa

kepemimpinan Islam yang baik akan mendukung pertumbuhan keterikatan antar karyawan. Unsur – unsur kepemimpinan yang positif berkembang secara signifikan pada gaya kepemimpinan Islam seperti disiplin, keterampilan dan kehandalan dalam mengambil keputusan, bertanggung jawab, dan tingkat kepercayaan terhadap karyawan. Penelitian selanjutnya oleh (Aini, 2020) dalam *Analysis of the Effect of Islamic Leadership on Islamic Motivation and Performance of Employee Both Directly or Indirectly Through Islamic Work Ethics*, menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan Islam mempunyai efek positif pada etika kerja dan motivasi kerja secara Islam dan secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih meningkat.

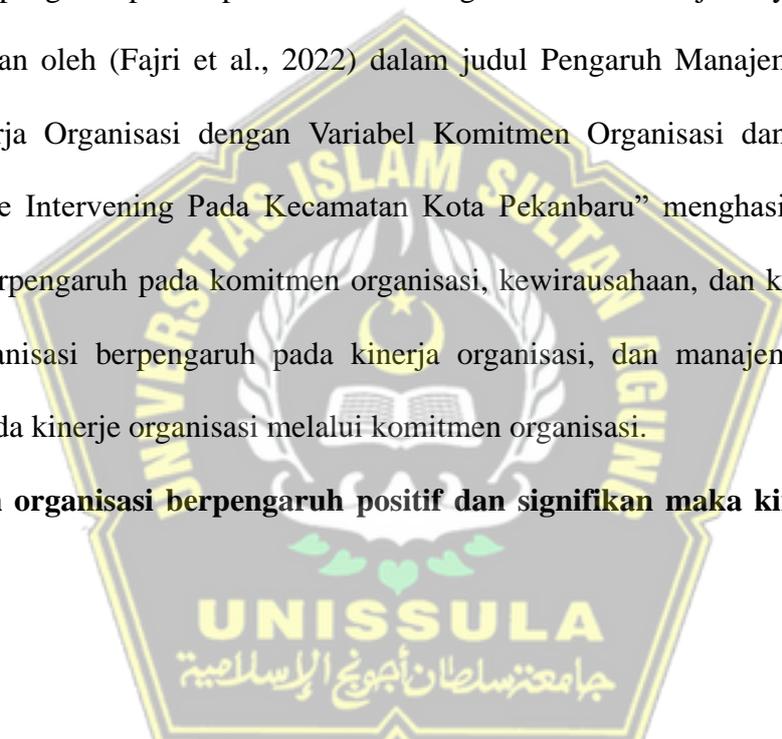
H6: Gaya kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan

2.2.7 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

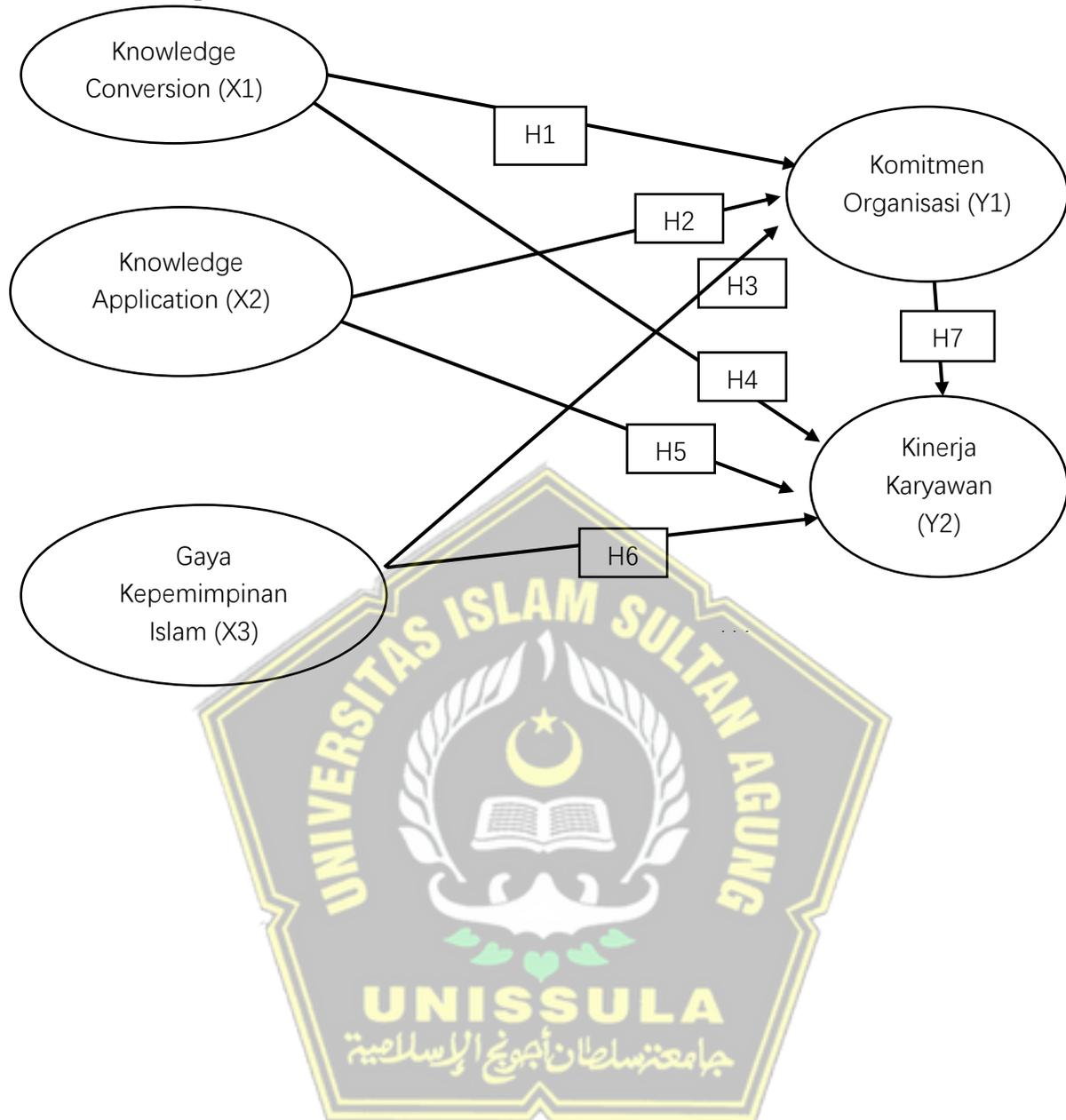
Beberapa penelitian pernah dilakukan sebelumnya oleh (Ranty Sapitri, 2019), dalam judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru” menyatakan terdapat 3 komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Komitmen organisasi menunjukkan hasil positif pada pengaruh terhadap kinerja karyawan terutama hasil tertinggi ditunjukkan oleh komitmen afektif. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Hisan et al., 2021) dalam judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Lingsa”, menyatakan komitmen organisasi secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya (Muangsal et al., 2022), dalam judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variable Intervening, dengan studi kasus pada Restaurant Ayam Goreng Nelongso” menghasilkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan dan komitmen organisasi tetapi komitmen organisasi tidak mampu

memediasi gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, namun kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Ira Safrianti, 2022) “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi, menghasilkan kepemimpinan transaformasional berpengaruh negative pada komitmen organisasi tetapi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, kepemimpinan transaksional berpengaruh positif pada komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian lainnya dilakukan oleh (Fajri et al., 2022) dalam judul Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Organisasi dengan Variabel Komitmen Organisasi dan Kewirausahaan sebagai Variable Intervening Pada Kecamatan Kota Pekanbaru” menghasilkan manajemen pengetahuan berpengaruh pada komitmen organisasi, kewirausahaan, dan kinerja organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja organisasi, dan manajemen pengetahuan berpengaruh pada kinerja organisasi melalui komitmen organisasi.

H7: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan maka kinerja karyawan



2.3 Model Empirik



BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode merupakan cara untuk memecahkan suatu masalah. Dalam hal ini jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut (Sugiyono, 2021) penelitian yang dilakukan untuk menjelaskan mengapa terjadi fenomena fenomena tertentu dengan mencoba menghubungkan variable -variable yang berbeda untuk memahami hubungan antar variable tersebut berdasarkan hipotesis yang diajukan. Explanatory research selalu diawali dengan eksplorasi, deskriptif, kemudian penelitian penjelasan. Variabel – variable yang digunakan antara lain: knowledge conversion, knowledge application, gaya kepemimpinan Islam, dan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis tersebut menggambarkan hubungan antara dua variabel untuk dapat mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya (Anisya et al., 2021).

3.2 Variabel dan Indikator

Menurut Robbin Pearson, *variable* adalah semua karakteristik umum yang diukur dan dapat berubah intensitas, keleluasaan dan bahkan keduanya. Jenis *variable* yang digunakan adalah variabel independent yaitu *variable* yang terjadi karena perubahan dan menimbulkan *variable* terikat atau variabel dependen.

Sesuai dengan rumusan masalah penelitian ini, maka penulis mengelompokkan variabel-variabel dalam judul tersebut dalam tiga variabel yaitu:

- a. Variabel Bebas (Independent variable) meliputi knowledge conversion, knowledge application dan gaya kepemimpinan Islam

- b. Variabel Terikat (Dependent variable) meliputi kinerja karyawan
- c. Variabel Intervening meliputi komitmen organisasi

Adapun indikator dari masing masing variabel yang digunakan antara lain:

Tabel 3.1 Variable dan Indikator Pengukuran

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	Gaya Kepemimpinan Islam <i>Proses social dari pemimpin dalam menjalankan kewajibannya sesuai dengan ajaran dan prinsip Islam untuk mencapai tujuan organisasi</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Shiddiq (jujur) 2. Amanah (bertanggung jawab) 3. Fathonah (cerdas) 4. Tabligh (memiliki kemampuan dalam menyampaikan gagasan dan menjadi tauladan) 	(Nawawi, 2001)
2	Knowledge Conversion <i>Proses transformasi pengetahuan antar individu maupun kelompok organisasi</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu mengubah pengetahuan baru 2. Mampu mengubah kecerdasan kompetitif 3. Mampu menduplikasi pengetahuan 	Al-Aadaileh , Dahaou dan Hacini (2012); Payal, Ahmed dan Debnath (2019)
3	Knowledge Application Process individu dalam menggunakan pengetahuan untuk pengambilan keputusan dan memecahkan masalah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu menggunakan pengetahuan dari pengalaman 2. Mampu menggunakan pengetahuan dan mengembangkan 3. Mampu menggunakan pengetahuan dalam menyelesaikan masalah 	
4	Komitmen Organisasi Ikatan psikologis karyawan pada organisasi disertai dengan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen afektif 2. Komitmen berkelanjutan 3. Komitmen normative 	Karakus & Aslan (2009)

No	Variabel	Indikator	Sumber
	penerimaan nilai organisasi, kemauan berusaha, keinginan mempertahankan keanggotaan		
3	Kinerja Karyawan <i>Perilaku spesifik yang berada di bawah kendali individu dalam mencapai tujuan tertentu</i>	1. Integritas 2. Efektifitas 3. Kualitas 4. Kuantitas 5. Ketepatan Waktu 6. Kehadiran	Robbins (2006)

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner yang dikumpulkns dengan menggunakan pengukuran unterval dengsn ketentuan skor sebagai berikut:

Sangat tidak setuju	1	2	3	4	5	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---------------

3.3 Sumber Data

(Dearmer, 2020) menyatakan bahwa sumber data adalah tempat dimana informasi dapat diperoleh. Informasi dapat berupa database, file standar, file xml, atau format lain yang dapat dibaca oleh sistem. Ada 2 jenis sumber data penelitian yaitu data primer data data sekunder.

Data primer adalah data utama dalam penelitian yang didapatkan dari responden yang dipilih menggunakan metode wawancara dengan memberikan daftar pertanyaan (kuisisioner) yang disiapkan kepada responden. Responden yang menjadi target adalah karyawan PLTU Tanjung Unit 3&4. Data yang diambil meliputi knowledge conversion, knowledge application, gaya kepemimpinan Islam, komitmen organisasi dan kinerja karyawan

Data sekunder adalah data atau informasi yang sifatnya mendukung, melengkapi serta memperkuat suatu penelitian yang diperoleh dari Lembaga – Lembaga yang menunjang penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Menurut (Satori, 2011) yang menyatakan bahwa untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam sebuah penelitian ilmiah diperlukan pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner merupakan pengumpulan data secara langsung dengan mengajukan pertanyaan kepada responden. Kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui jawaban responden mengenai variable Gaya Kepemimpinan Islam, Knowledge Conversion, Knowledge Application, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. Kuesioner diserahkan langsung kepada responden dalam bentuk google form yang dapat diisi secara langsung oleh responden berupa data diri dan responden dapat menjawab pertanyaan langsung pada google form tersebut, setelah itu responden dapat secara langsung mengirimkan semua jawabannya kembali. Hal ini akan menjaga kerahasiaannya

3.5 Responden

3.5.1 Populasi

Populasi adalah seluruh individu yang hendak diteliti (Gravetter & Wallnau, 2014) Individu bukan hanya manusia tetapi bisa diartikan hewan juga. Sebagai suatu populasi, responden harus mempunyai ciri-ciri atau karakteristik, misalnya kesamaan dalam tempat bekerja. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai PLTU Tanjung Jati B Unit 3&4 dengan total populasi sebanyak 260 pegawai tetap PT KPJB, dan 350 pegawai outsourcing.

3.5.2 Sample

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti. Sedangkan mengenai jumlah sampel yang akan diambil, maka peneliti model estimasi Maximum Likelihood (ML) besarnya sampel / sample size antara 100 – 200 yang mengatakan bahwa jumlah sampel adalah indikator dikali 5 sampai 10. Oleh karena jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 19 (jumlah indikator keseluruhan) x 5 = 95 responden.

Pengambilan sample pada penelitian ini dilakukan dengan metode non probability sampling (non random sampling) dengan cara Purposive Sampling, adalah Teknik sampling yang cukup sering digunakan. Metode ini menggunakan kriteria yang telah dipilih oleh peneliti dalam memilih sampel. Kriteria sampel yang diambil pada penelitian ini adalah

- a) Karyawan PT. KPJB dengan status kepegawaian sebagai karyawan tetap
- b) Karyawan PT. KPJB dengan masa kerja minimal 2 tahun

3.6 Teknik Analisis Data

(Sugiyono, 2021) menjelaskan analisa data adalah proses pengolahan data yang membutuhkan cara berfikir yang kreatif, pengetahuan luas dan bekerja keras. Menurut John Tukey (2012) analisa data adalah teknik dalam menganalisis data penelitian, merencanakan teknik pengumpulan data sesuai dengan prosedur yang berlaku. Menurut (Lexy J.Moleong, 2002) analisa data adalah penelitian yang dikerjakan dengan memeriksa seluruh data instrument penelitian seperti catatan, dokumen, hasil tes, dan rekaman.

Analisa dengan PLS – SEM merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisa data yang memiliki data non linier. SEM (Structural Equation Model) merupakan teknik analisa data yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variable yang ada pada sebuah model, baik itu antar indicator dengan konstruksinya maupun antar konstruksi. PLS (Partial Least Square) atau sering disebut soft modelling merupakan metode analisa yang baik dan sangat tepat karena meniadakan asumsi – asumsi OLS (Ordinary Least Square) regresi, seperti data harus terdistribusi normal secara multivariate dan tidak adanya problem multikolinieritas antar variable eksogen (Ghozali, 2018). Analisa PLS – SEM biasanya terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (measurement model) atau sering disebut outer model dan model struktural (structural model) atau sering disebut inner model. Model pengukuran akan memperlihatkan bagaimana variable laten yang diukur akan dipresentasikan oleh variable manifest atau observd.

Alasan digunakan nya metode PLS – SEM pada penelitian ini adalah jumlah sample yang akan diuji hanya sedikit, kurang dari 100 sample, serta model penelitian yang menggunakan lebih dari 2 indikator selain itu tujuan dari penelitian ini adalah lebih memahami peningkatan kompleksitas dengan eksplorasi theoretical extensions dari teori – teori yang sudah ada maka PLS dianggap sesuai karena tidak memerlukan asumsi dan data tidak harus terdistribusi normal, dapat mengestimasi jumlah sample yang sangat kecil. PLS terdiri dari beberapa uji antara lain uji validitas, uji reliabilitas, dan pengujian hipotesis.

3.6.1 Analisa Partial Least Square (SEM – PLS)

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM – PLS). Teknik analisa SEM – PLS digunakan karena memiliki efisiensi tersendiri dibandingkan teknik analisa data lainnya. Analisa SEM – PLS terdiri dari 2 model yaitu outer model dan inner model

3.6.1.1 Uji Kualitas Pengukuran (Outer Model)

Menurut (Ghozali, 2018), menyatakan dalam penilaian validasi dan reliabilitas instrument penelitian dibutuhkan uji kualitas pengukuran Outer model disebut sebagai model pengukuran yang terbagi menjadi 2 yaitu model reflektif dan formatif. Pengukuran model reflektif menggunakan reliabilitas dan validitas untuk penilaian. Pada reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Nilai ini mencerminkan reliabilitas semua indicator dalam model. Besaran nilai nya berkisar antara 0.7 (minimum), 0.8 (sedang), dan 0.9 (ideal). Cronbach's Alpha digunakan juga nilai pc (composite reliability) yang digambarkan dengan nilai Cronbach's Alpha. Dalam menilai validasi dan reliabilitas dibagi menjadi 4 antara lain:

1. Discriminant Validity

Discriminant validity digunakan untuk mengukur seberapa besar konstruksi laten nya diukur berdasarkan indikatornya apakah lebih baik daripada indicator yang lainnya.

Pengukuran discriminant validity dilakukan dengan kriteria yang disampaikan Fornell Larcker dan “cross factor loadings”. Pengujian pertama, Fornell Larcker menyatakan bahwa variable laten berbagi varian lebih dengan indicator yang mendasari daripada dengan variable – variable laten lainnya. Maka nilai AVE setiap variable lebih besar dari pada nilai r^2 tertinggi dengan nilai variable laten lainnya. Pengujian kedua dengan melihat nilai cross factor loading yang didapat dari perbandingan nilai akar kuadrat dari AVE dengan nilai korelasi antar konstruksi maka dapat dikatakan memiliki nilai discriminant validity

2. Convergent Validity

Convergent validity bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruksi atau variable latennya. (Ghozali, 2018) menyatakan convergent validity dinilai berdasarkan korelasi antar komponen skor yang diestimasi menggunakan SMartPLS. Kriteria nilai dari cross factor loading antara lain: jika nilai cross factor loading >0.7 bernilai tinggi, jika nilai cross factor loading berkisar antara 0.5 sampai dengan 0.7 bernilai cukup baik. Maka dalam penelitian digunakan batas nilai cross loading factor sebesar 0.5

3. Average Variance Extrated (AVE)

Merupakan rata – rata varian ekstrak pada validitas konvergen dimana indikator mewakili satu variable laten yang mendasari variable laten tersebut. Nilai $AVE \geq 0.5$ mempunyai arti validitas konvergen bernilai baik

4. Composite Reliability (Unidimensionality)

Composite reliability merupakan metode dalam PLS yang digunakan untuk mengukur reliabilitas suatu konstruksi. Composite reliability dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruksi. Untuk mengukur reliabilitas digunakan nilai composite

reliability dan cronbachs alpha. Suatu indikator dan variable pada sebuah penelitian dinyatakan baik jika composite reliability dan cronbach's alpha ≥ 0.7 (Ghozali, 2018).

3.6.1.2 Uji Akurasi Pemodelan (Inner Model)

Inner model merupakan model structural yang digunakan untuk meprediksi hubungan kausalitas (hubungan sebab – akibat) antar variable laten atau variable yang tidak dapat diukur secara langsung. Uji inner model menggambarkan hubungan kausalitas yang telah dibangun berdasarkan substansi teori. Pada uji inner model menggunakan prosedur Bootstrapping dan Blindfolding dalam SMART PLS. Ada beberapa uji untuk menganalisa model structural atau inner model sebagai berikut:

1. Uji Koefisien Determinasi R- Square

Koefisien determinasi (adjusted R-squared) adalah digunakan untuk mengukur kemampu dan model dalam menerapkan variasi variable dependen. (Ghozali, 2018)) menyatakan nilai adjusted R-squared kecil yaitu mendekati 0 artinya kemampuan variasi variable independent dalam menjelaskan variasi variable dependen sangat terbatas. Dan jika nilai Adjusted R-Squared mendekati 1 maka variable independent dianggap memberikan semua informasi untuk memprediksi variasi variable dependen. (Chin et al., 1998) menyatakan nilai R-square sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat) dan 0.19 (lemah).

2. Estimate for Path Coefficients

Merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan / pengaruh konstruksi laten. Dilakukan dengan prosedur Bootstrapping

3. Effect Size (F Square)

Dilakukan untuk mengetahui kebaikan model

4. Prediction relevance (Q Square)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi dengan prosedur blindfolding. Uji ini disebut juga Stone – Geisser's. Kriteria penilaian 0.02 (kecil), 0.15 (sedang), dan 0.35 (besar).

3.6.2 Pengujian Hipotesis

Menurut (Gravetter & Wallnau, 2014) menyatakan uji hipotesis adalah metode statistik yang menggunakan data sampel untuk mengevaluasi hipotesis mengenai populasi. Metode yang digunakan pada penelitian ini untuk menguji hipotesis adalah analisis jalur (path analysis). Menurut (Sugiyono, 2021) analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisa hubungan sebab akibat antar satu variable dengan variabel lainnya. Analisa jalur digunakan untuk mengetahui hubungan variabel perantara dengan menggunakan korelasi, regresi dan jalur.

Berikut adalah persamaan dari variabel pada penelitian ini sebagai berikut

$$Z = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = b_4X_1 + b_5X_2 + b_6X_3 + b_7Z + e$$

Keterangan

- a. X_1 = Knowledge Conversion
- b. X_2 = Knowledge Application
- c. X_3 = Gaya Kepemimpinan Islam
- d. Z = Komitmen Organisasi
- e. Y = Kinerja Karyawan

- Uji T

Menurut (Ghozali, 2018) uji T menunjukkan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen dengan asumsi variabelnya konstan. Uji T digunakan untuk menguji relevansi data. Pengambilan keputusan pada uji T ada 2 macam yaitu

- Berdasarkan nilai relevansi / signifikansi data, dimana jika memiliki probabilitas lebih besar dari 0.5 maka tidak adak pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat jadi hipotesa nya ditolak. Jika nilai relavansi / signifikansi data, dimana jika probabilitas lebih kecil dari 0.5 maka ada pengaruh variabel bebas terhadap variable terikat jadi hipotesa nya diterima
- Berdasarkan perbandingan nilai t hitung, jika nilai t hitung lebih kecil dibanding t tabel maka variabel bebasnya tidak mempengaruhi variabel terikat karena hipotesisnya ditolak. Tetapi jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka variabel bebasnya mempengaruhi variabel terikat karena hipotesa diterima

- Uji Model

Uji model atau disebut juga uji F adalah uji yang digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebas terhadap variable terikat. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan tabel F yang ada dalam excel. Pengambilan keputusan berdasarkan jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel dari model regresi berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan. Dan sebaliknya jika nilai F hitung lebih kecil dari F tabel maka H_0 diterima H_a ditolak, yang artinya variabel dari model regresi tidak berhasil menerangkan variable bebas secara keseluruhan.

- Koefisien Determinasi

Pengujian menggunakan koefisien determinasi untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan pengaruh dari variabel independen secara bersama sama mempengaruhi variabel dependen yang diindikasikan dengan nukau adjusted R – Squared (Ghozali, 2018). Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variable bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variable terikatnya. Koefisien determinasinya dapat

dilihat dari table Model Summary. Pengambilan keputusan dengan melihat nilai koefisien determinasi jika nilai nya kecil maka kemampuan variable – variable independen dalam menjeaskan variable dependen sangat terbatas, sebaliknya jika nilainya mendekati 1 dan menjauhi 0 maka variable – variable independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable dependen.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa mengenai bagaimana pengaruh yang diberikan oleh gaya kepemimpinan Islam, knowledge conversion, dan knowledge application terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening dengan jumlah karyawan yang mengisi kuesioner sebanyak 104 karyawan. Analisa deskripsi terkait karyawan yang terpilih sebagai responden dijabarkan pada table berikut:

Tabel 4.1 Analisa Deskripsi Responden

No	Kriteria	Jumlah	Presentase (%)
1	Lama Bekerja		
	< 5 tahun	19	18.3
	5 - 10 tahun	16	15.4
	>10 tahun	69	66.3
2	Gender		
	Laki - Laki	88	84.6
	Perempuan	16	15.4
3	Status Karyawan		
	Permanent	96	92.3
	Non Permanent	8	7.7
4	Pendidikan Terakhir		
	SMK	8	7.7
	D3	17	16.3
	D4/S1	73	70.2
	S2	6	5.8
	S3	0	0
	Jumlah Responden	104	100

Sumber: Data primer yang dioalah, 2024

Berdasarkan pada table 4.1 Analisa Deskripsi Responden yang telah teridentifikasi bahwa karyawan PT. KPJB yang menjadi responden penelitian dengan range pengalaman kerja lebih dari 10 tahun memiliki kuantitas paling banyak dibandingkan dengan dengan karyawan dengan pengalaman kerja kurang dari 5 tahun dan pengalaman kerja antara 5

hingga 10 tahun yang tidak begitu mempunyai perbedaan jumlah signifikan. Artinya karyawan yang dijadikan sampel penelitian lebih berfokus pada karyawan yang memiliki pengalaman kerja selama lebih dari 10 tahun. Dari segi jenis kelamin atau gender karyawan, karyawan laki – laki lebih banyak dibanding dengan karyawan perempuan. Dari segi status karyawan sample penelitian lebih berfokus pada karyawan dengan status permanent dibanding non permanen, dengan Tingkat pendidikan terakhir lebih banyak D4/S1 dibanding D3 yang menempati posisi kedua dan SMK yang menempati posisi ketiga

4.2 Analisa Deskriptif Variable

Analisa deskriptif variable dipergunakan untuk menganalisa tanggapan atau persepsi responden mengenai variable penelitian yang dianalisis. Persepsi dan penilaian responden mengenai variable digolongkan menjadi 5 kriteria penilaian antara lain yang diukur dengan menggunakan rumus interval sebagai berikut:

$$I = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah kategori Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0.8$$

Pembagian kategori penilaian antara lain:

Sangat Rendah = 1.00 – 1.80

Rendah = 1.81 – 2.60

Sedang = 2.61 – 3.40

Tinggi = 3.41 – 4.20

Sangat Tinggi = 4.21 – 5.00

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari variable – variable penelitian, dapat dikategorikan penilaian sebagai berikut

4.2.1 Knowledge Conversion

Penjelasan mengenai hasil analisis konstruktif knowledge conversion diukur dengan menggunakan 3 indikator yang dijabarkan pada table berikut:

Tabel 4.2 Hasil Analisa Deskriptif Knowledge Conversion

No	Indikator Variabel	Frekuensi (F)										Rata - Rata
		SS		S		N		TS		STS		
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
1	Mampu mengubah pengetahuan baru	17	85	54	216	21	63	11	22	0	0	3.75
2	Mampu mengubah kecerdasan kompetitif	9	45	66	264	25	75	3	6	0	0	3.79
3	Mampu menduplikasi pengetahuan	15	75	64	256	21	63	3	6	0	0	3.88
Rata - Rata Keseluruhan												3.81

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada table 4.2 hasil analisis deskriptif dari knowledge conversion diketahui bahwa nilai indikator 1) *mampu mengubah pengetahuan baru* (karyawan dapat bersosialisasi sehingga terjadi proses belajar bersama dengan berbagi pengalaman yang akan menghasilkan tacit knowledge sebagai pengetahuan bersama (tacit knowledge to tacit knowledge), 2) mampu mengubah kecerdasan kompetitif (karyawan akan melakukan eksternalisasi yaitu proses pengolahan tacit knowledge menjadi explicit knowledge, yang selanjutnya karyawan akan memproses explicit knowledge menjadi tacit knowledge (pengetahuan individual) bagi setiap karyawan yang akan menambah kecerdasan kompetitif karyawan melalui proses internalisasi, 3) *mampu menduplikasi pengetahuan* (karyawan dapat mengkombinasikan tacit knowledge yang dimiliki dengan explicit knowledge yang didapatkan melalui sebuah knowledge management yang disusun melalui sebuah data base terpusat memiliki nilai rata – rata keseluruhan 3.81 dimana berdasarkan kategori pembagian penilaian termasuk dalam rentang tinggi 3.41 – 4.20. Ini artinya karyawan beranggapan bahwa manajemen perusahaan memberikan dukungan terhadap peningkatan pengetahuan karyawan melalui pelatihan, akses internet yang luas dan bebas kepada karyawan dan knowledge sharing kepada sesama karyawan. Manajemen perusahaan juga membuat platform digital library dimana berisi manual book peralatan, dokumentasi pelatihan dan knowledge sharing yang dilakukan karyawan Dengan dukungan dari manajemen ini diharapkan peningkatan pengetahuan akan meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan

4.2.2 Knowledge Application

Penjelasan mengenai hasil analisis konstruktif Knowledge Application diukur dengan menggunakan 3 indikator yang dijabarkan dalam table sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Analisis Deskriptif Knowledge Application

No	Indikator Variabel	Frekuensi (F)										Rata - Rata
		SS		S		N		TS		STS		
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
1	Mampu menggunakan pengetahuan dari pengalaman	31	155	55	220	12	36	5	10	0	0	4.09
2	Mampu menggunakan pengetahuan dan mengembangkan	28	140	59	236	10	30	6	12	0	0	4.06
3	Mampu menggunakan pengetahuan dalam menyelesaikan masalah	24	120	69	276	7	21	3	6	0	0	4.11
Rata - Rata Keseluruhan												4.08

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada table 4.3 hasil analisis deskriptif knowledge application diketahui bahwa nilai indikator 1) *mampu menggunakan pengetahuan dari pengalaman* (tacit knowledge yang dimiliki oleh setiap individu karyawan yang berasal dari pengalaman kerja sebelumnya menjadi bekal bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan, 2) *mampu menggunakan pengetahuan dan mengembangkan* (tacit knowledge yang dimiliki oleh setiap individu karyawan dapat dipergunakan untuk bersosialisasi dan melakukan transfer knowledge dengan karyawan lain sehingga tacit knowledge akan berkembang menjadi explicit knowledge yang akan berubah menjadi pengetahuan baru bagi karyawan, 3) *mampu menggunakan pengetahuan dalam menyelesaikan masalah* (tacit knowledge yang dimiliki oleh karyawan yang berasal pengalaman kerja sebelumnya atau berasal dari transfer knowledge sesama karyawan dapat menjadi bekal karyawan dalam melakukan penyelesaian masalah pekerjaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketiga indikator tersebut setelah dianalisa mendapatkan nilai rata – rata sebesar 4.08, dimana berdasarkan kategori penilaian termasuk kedalam rentang tinggi 3.41-4.20. Ini artinya karyawan beranggapan manajemen memberikan dukungan kepada karyawan untuk dapat menggunakan pengetahuan

yang dimiliki dalam proses bekerja seperti mengintegrasikan pengetahuan dan pengalaman kerja yang didapat sebelumnya untuk digunakan dalam pemecahan masalah

4.2.3 Gaya Kepemimpinan Islam

Penjelasan mengenai hasil analisis konstruktif Gaya Kepemimpinan Islam diukur dari 4 indikator yang dijabarkan dalam table sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Analisa Deskriptif Gaya Kepemimpinan Islam

No	Indikator Variabel	Frekuensi (F)										Rata - Rata
		SS		S		N		TS		STS		
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
1	Shiddiq (Jujur)	16	80	58	232	22	66	7	14	0	0	3.81
2	Amanah (bertanggung jawab)	21	105	59	236	13	39	10	20	0	0	3.88
3	Fathonah (cerdas)	18	90	60	240	16	48	9	18	0	0	3.84
4.1	Tabligh (memiliki kemampuan dalam menyampaikan gagasan)	25	125	53	212	20	63	5	10	0	0	3.98
4.2	Tabligh (memiliki kemampuan dalam menjadi suri tauladan)	17	85	55	220	26	78	5	10	0	0	3.82
Rata - Rata Keseluruhan												3.87

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada table 4.4 hasil analisis deskriptif Gaya Kepemimpinan Islam diketahui bahwa nilai indikator 1) shiddiq (jujur) yaitu pemimpin dapat bersikap jujur dan terbuka kepada karyawan, 2) amanah (bertanggung jawab) yaitu pemimpin dapat mempertanggungjawabkan atas setiap keputusan yang telah diambil, 3) fathonah (cerdas) yaitu pemimpin memiliki kecerdasan untuk berpikir dan kreatif serta inisiatif dalam melakukan pemecahan masalah dan dengan pertimbangan yang matang, 4) Tabligh (memiliki kemampuan dalam menyampaikan gagasan dan menjadi suri tauladan) yaitu pemimpin dapat menegakkan kebenaran dan menyelesaikan masalah dengan baik serta pemimpin dapat bersikap baik dan ramah, tidak membedakan karyawan. Dari ke empat indikator tersebut dilakukan analisa didapatkan rata – rata keseluruhan bernilai 3.87. Berdasarkan kategori penilaian termasuk kedalam rentang tinggi yaitu 3.41 – 4.20. Ini artinya gaya

kepemimpinan Islam dengan ke empat indikator yang berdasarkan sifat Nabi Muhammad SAW (shiddiq, amanah, fathonah, tabligh) dapat memimpin karyawan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Gaya kepemimpinan Islam dianggap oleh karyawan dapat membentuk pemimpin yang bertanggung jawab terhadap semua keputusan yang diambil, memiliki kecerdasan yang kreatif dan insiatif dalam penyelesaian masalah, dan selalu berperilaku jujur dan terbuka terhadap karyawan. Pemimpin yang menauladani sifat Nabi Muhammad SAW dapat menjadi suri tauladan bagi karyawan dalam bekerja sehingga tercipta keharmonisan lingkungan kerja

4.2.4 Komitmen Organisasi

Penjelasan mengenai analisis deskriptif Komitmen Organisasi diukur dari 3 indikator yang dijabarkan dalam table sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Analisa Deskriptif Komitmen Organisasi

No	Indikator Variabel	Frekuensi (F)										Rata - Rata
		SS		S		N		TS		STS		
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
1	Komitmen Afektif	15	75	67	268	15	45	6	12	0	0	3.88
2	Komitmen Berkelanjutan	30	150	60	240	9	27	4	8	0	0	4.13
3	Komitmen Normative	14	70	71	284	13	39	5	10	0	0	3.91
Rata - Rata Keseluruhan												3.97

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan table 4.5 hasil analisa deskriptif komitmen organisasi dengan 3 indikator yaitu 1) *komitmen afektif*, yaitu karyawan merasa memiliki tanggung jawab terhadap permasalahan yang terjadi pada perusahaan, 2) *komitmen berkelanjutan*, yaitu karyawan memiliki kontribusi terbaik yang telah diberikan kepada perusahaan dengan tujuan untuk kemajuan perusahaan agar lebih baik, 3) *komitmen normative*, yaitu karyawan telah memberikan kesetiaan kepada perusahaan karena menganggap perusahaan sudah berjasa terhadap karir karyawan. Ketiga indikator tersebut telah dilakukan analisa didapatkan rata – rata keseluruhan 3.97. Berdasarkan kategori penilaian termasuk dalam rentang tinggi yaitu

3.41 – 4.20. Ini artinya karyawan memiliki komitmen organisasi yang baik terhadap perusahaan dengan memberikan kontribusi dan kesetiaan terbaik kepada perusahaan serta merasa bertanggung jawab terhadap permasalahan yang terjadi pada perusahaan. Komitmen organisasi yang tinggi ini akan menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi.

4.2.5 Kinerja Karyawan

Penjelasan mengenai analisa deskriptif kinerja karyawan diukur dari 6 indikator yang dijabarkan dalam table sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Analisa Deskriptif Kinerja Karyawan

No	Indikator Variabel	Frekuensi (F)										Rata - Rata
		SS		S		N		TS		STS		
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
1	Integritas	20	100	73	292	5	15	5	10	0	0	4.05
2.1	Efektifitas	21	105	59	236	13	39	10	20	0	0	3.88
2.2	Efektifitas	36	180	57	228	5	15	5	10	0	0	4.20
3	Kualitas	33	165	59	236	6	63	5	10	0	0	4.60
4	Kuantitas	11	55	53	212	27	63	12	24	0	0	3.44
5	Ketepatan Waktu	28	140	68	272	3	63	4	8	0	0	4.69
6	Kehadiran	33	165	54	216	11	63	5	10	0	0	4.41
Rata - Rata Keseluruhan												4.18

Sumber: Data primer yang diolah 2024

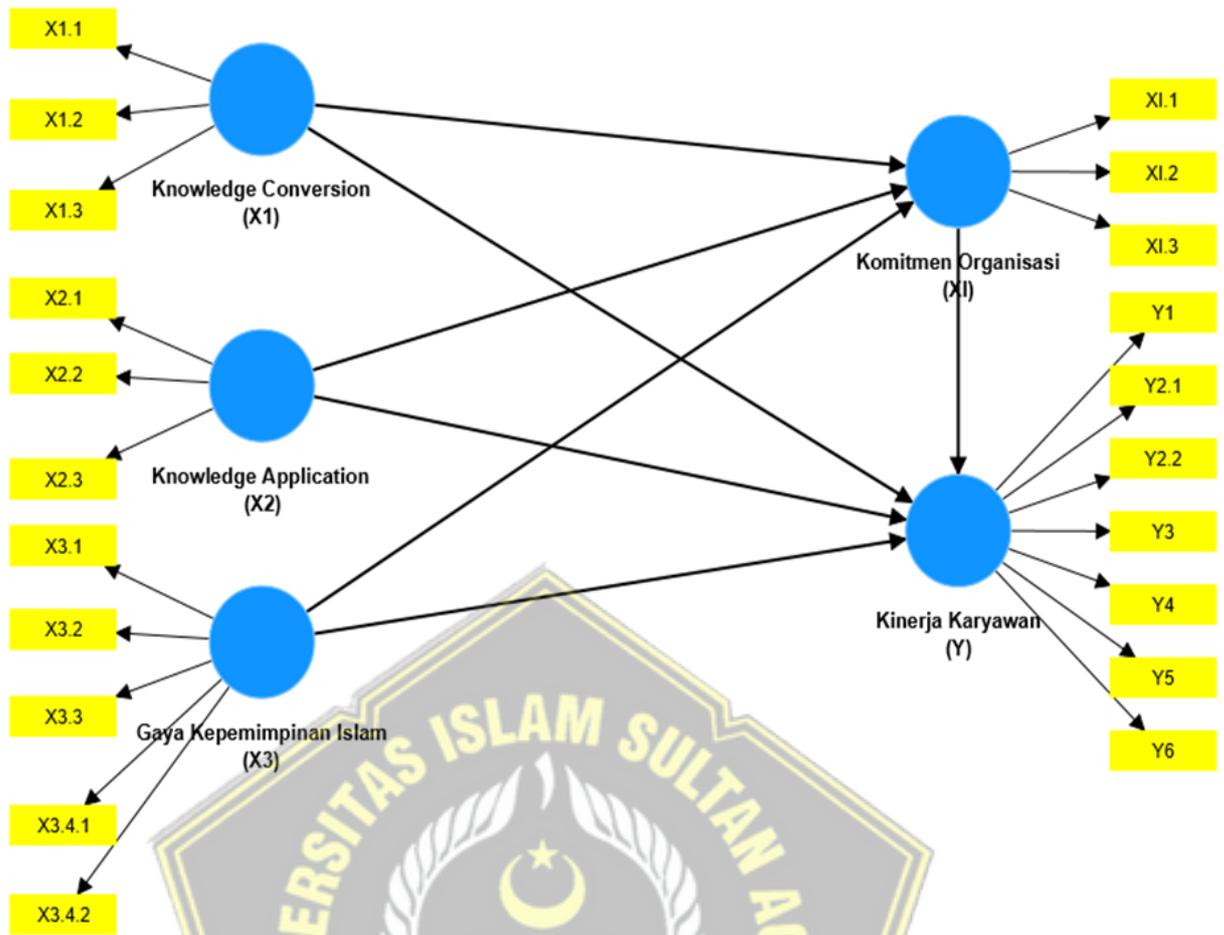
Berdasarkan table 4.6 hasil analisa deskriptif Kinerja Karyawan dengan 6 indikator yaitu: 1) *integritas*, yaitu kemampuan dari seorang karyawan untuk bekerja sesuai dengan prosedur SOP yang berlaku, 2) *Efektifitas* yaitu kewajiban karyawan dalam menyelesaikan target yang diberikan manajemen, dan bagaimana karyawan mengambil inisiatif dalam bekerja dengan memberikan ide dan inovasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan, 3) *Kualitas* yaitu karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang ditargetkan perusahaan sesuai dengan standar yang berlaku sehingga menghasilkan produktivitas yang baik, 4) *Kuantitas* yaitu karyawan mendapatkan kesempatan dari manajemen untuk meningkatkan kinerja melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan serta mendapatkan

penghargaan atas kontribusi terhadap perusahaan, 5) *ketepatan waktu* yaitu karyawan dapat mempertanggung jawabkan atas tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan oleh manajemen dengan hasil yang memuaskan, 6) *kehadiran* yaitu absensi karyawan untuk datang bekerja menyelesaikan tugas sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan, absensi dihitung dalam rentang waktu tertentu. Ke enam indikator tersebut telah dilakukan analisa dan didapatkan rata – rata keseluruhan sebesar 4.18. Berdasarkan indikator penilaian termasuk dalam rentang tinggi yaitu 3.41 – 4.20. Ini artinya karyawan memenuhi kinerja yang baik, dengan menyelesaikan target dan tugas yang diberikan oleh manajemen sesuai dengan target waktu yang diberikan dan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan. Dengan kinerja karyawan yang baik maka produktivitas perusahaan akan meningkat.

4.3 Model Partial Least Square (PLS)

Model analisis partial least square dipergunakan untuk menganalisa mengenai bagaimana nilai dan sifat pengaruh yang diberikan pada variable independent penelitian terhadap variable dependen dimana pada penelitian ini disertai dengan variable intervening. Variabel independent penelitian mencakup knowledge conversion, knowledge application, dan gaya kepemimpinan Islam. Variable dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan sementara variable intervening berupa komitmen organisasi

Berikut adalah model partial least square yang ditetapkan dalam penelitian ini:



Gambar 4.1 Model Partial Least Square Penelitian

Penjelasan dari gambar 4.1 sebagai berikut:

X1 : Knowledge Conversion

X2 : Knowledge Application

X3 : Gaya Kepemimpinan Islam

Z : Komitmen Organisasi

Y : Kinerja Karyawan

X1.1 – X1.3 : Indikator konstruktif knowledge conversion

X2.1 – X2.3 : Indikator konstruktif knowledge application

X3.1 – X3.4.2 : Indikator konstruktif gaya kepemimpinan Islam

XI.1 – XI.3 : Indikator konstruktif komitmen organisasi

Y1 – Y6 : Indikator konstruktif kinerja karyawan

4.4 Uji Model Pengukuran (Uji Outer Model)

Menurut Ghozali (2014), uji kualitas pengukuran dilakukan untuk menilai validasi dan reliabilitas instrumen penelitian. Untuk uji model pengukuran yang digunakan antara lain uji validitas diskriminan (*discriminant validity*), validitas konvergen (*convergent validity*), uji *unidimensionality* (*composite reliability* dan *instrument reliability*) dan uji multikolinieritas (Katopo, 2015).

4.4.1 Uji Validitas Diskriminan

Hasil analisis uji validitas dari setiap indikator konstruktif dijelaskan pada table dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Diskriminan Cross Loading

Indikator Konstruk	Knowledge Conversion (X1)	Knowledge Application (X2)	Gaya Kepemimpinan Islam (X3)	Komitmen Organisasi (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0.748	0.451	0.429	0.282	0.303
X1.2	0.849	0.542	0.372	0.422	0.369
X1.3	0.570	0.200	0.385	0.175	0.198
X2.1	0.536	0.920	0.536	0.578	0.723
X2.2	0.547	0.930	0.531	0.578	0.697
X2.3	0.505	0.883	0.434	0.640	0.714
X3.1	0.475	0.421	0.896	0.327	0.419
X3.2	0.528	0.574	0.890	0.477	0.556
X3.3	0.380	0.519	0.880	0.453	0.561
X3.4	0.455	0.462	0.881	0.391	0.446
X3.5	0.447	0.363	0.821	0.354	0.274
Z1	0.263	0.408	0.273	0.723	0.498
Z2	0.329	0.646	0.449	0.891	0.763
Z3	0.443	0.503	0.384	0.796	0.579
Y1	0.281	0.671	0.376	0.694	0.903
Y2	0.259	0.639	0.536	0.689	0.852
Y3	0.343	0.593	0.350	0.606	0.758
Y4	0.283	0.666	0.520	0.644	0.858
Y5	0.534	0.426	0.267	0.349	0.440
Y6	0.373	0.697	0.510	0.676	0.888
Y7	0.333	0.569	0.334	0.537	0.694

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada table 4.7 hasil uji validasi diskriminan diperoleh penjelasan bahwa nilai *loading factor* pada setiap indikator konstruktif (X1.1 sampai Y7) terbukti lebih tinggi dari nilai *cross loading* (X1.1 sampai Y7) yang didapat sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat bias pengukuran dimana seluruh indikator konstruk dianggap memiliki nilai diskriminan yang baik untuk mengukur konstruk penelitian. Penilaian atas uji model pengukuran berikutnya adalah dilakukan uji korelasi konstruk yang disajikan pada table sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Korelasi Antar Konstruk

Indikator Konstruk	Knowledg Conversio _(X1)	Knowledge Application (X2)	Gaya Kepemimpinan Islam_(X3)	Komitmen Organisasi (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
Knowledge Conversion_(X1)	1.000	0.581	0.521	0.427	0.411
Knowledge Application_(X2)	0.581	1.000	0.548	0.658	0.782
Gaya Kepemimpinan Islam_(X3)	0.521	0.548	1.000	0.467	0.537
Komitmen Organisasi_(Z)	0.427	0.658	0.467	1.000	0.777
Kinerja Karyawan_(Y)	0.411	0.782	0.537	0.777	1.000

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan table 4.8 hasil uji korelasi antar indikator konstruk penelitian diketahui nilai korelasi antara variable bernilai yaitu 1.00. Dimana nilai tersebut lebih tinggi dari 0.60, yang artinya hubungan antara variable dalam model penelitian memiliki nilai berkorelasi positif yang cukup kuat hubungannya ditandai dengan nilai korelasi lebih dari 0.60

4.4.2 Uji Validitas Konvergen

Hasil analisis uji validitas konvergen untuk setiap indikator konstruk dijelaskan pada table di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Konvergen Sebelum Eliminasi

Indikator Konstruk	Knowledge Conversion (X1)	Knowledge Application (X2)	Gaya Kepemimpinan Islam (X3)	Komitmen Organisasi (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0.748				
X1.2	0.849				
X1.3	0.570				
X2.1		0.920			
X2.2		0.930			
X2.3		0.883			
X3.1			0.896		
X3.2			0.890		
X3.3			0.880		
X3.4			0.881		
X3.5			0.821		
Y1					0.903
Y2					0.852
Y3					0.758
Y4					0.858
Y5					0.440
Y6					0.888
Y7					0.694
Z1				0.723	
Z2				0.891	
Z3				0.796	

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada table 4.9 hasil uji validitas konvergen diketahui nilai outer loading pada setiap indikator konstruk penelitian beserta nilai average variance extracted (AVE) dari setiap konstruk lebih tinggi dari 0.50 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai indikator – indikator konstruk terbukti valid dan tepat dalam menjabarkan setiap konstruk yang dianalisis dalam penelitian ini. Namun ada 1 indikator konstruk yang nilai validitas diskriminan dibawah 0.5 yaitu Y5. Untuk indikator yang nilai nya di atas 0.50 dapat disimpulkan indikator konstruk tersebut terbukti valid atau tepat dalam menjabarkan setiap konstruk yang dianalisa. Namun untuk satu indikator konstruk yang nilai validitas nya dibawah 0.50 indikator nya tidak valid, disebabkan oleh item pertanyaan dalam kuesioner tidak valid. Satu

indikator konstruk yang nilai di bawah 0.50 akan di drop sebelum dilanjutkan ke tahap perhitungan berikutnya.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Konvergen Setelah Eliminasi

Indikator Konstruk	Knowledge Conversion (X1)	Knowledge Application (X2)	Gaya Kepemimpinan Islam (X3)	Komitmen Organisasi (Z)	Kinerja Karyawan_(Y)
X1.1	0.737				
X1.2	0.858				
X1.3	0.567				
X2.1		0.920			
X2.2		0.929			
X2.3		0.884			
X3.1			0.896		
X3.2			0.891		
X3.3			0.881		
X3.4			0.881		
X3.5			0.820		
Z1				0.724	
Z2				0.890	
Z3				0.795	
Y1					0.911
Y2					0.859
Y3					0.761
Y4					0.866
Y6					0.889
Y7					0.688

4.4.3 Uji Unidimensionality

Uji undimensionality pada penelitian ini mencakup uji composite reliability dan instrument reliability yang dijelaskan pada table di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Unidimensionality

Indikator Konstruk	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
Knowledge Conversion_(X1)	0.577	0.658	0.770	0.534
Knowledge Application_(X2)	0.897	0.898	0.936	0.830
Gaya Kepemimpinan Islam_(X3)	0.924	0.945	0.942	0.764
Komitmen Organisasi_(Z)	0.731	0.774	0.847	0.650
Kinerja Karyawan_(Y)	0.909	0.917	0.931	0.694

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada table 4.11 hasil uji unidimensionality dapat diketahui bahwa nilai kehandalan komposit (ρ_c) untuk masing masing konstruk lebih besar dari 0.70 sehingga dapat disimpulkan semua indikator konstruk valid atau tepat menjelaskan setiap konstruk penelitian yang ditanyakan kepada responden.

Untuk nilai instrument reliability terlihat bahwa nilai Cronbach's alpha pada setiap konstruk nilainya lebih dari 0.60 hanya untuk indikator konstruk X1 nilai 0.577 dibawah standar 0.60. Untuk indikator X2, X3, Z, dan Y dapat dinyatakan reliabel karena menghasilkan jawaban yang dengan nilai yang konsisten dari waktu ke waktu, namun untuk X1 dinyatakan tidak reliabel karena jawaban atas pertanyaan yang diajukan tidak konsisten nilai nya.

Untuk nilai kehandalan komposit (ρ_a) terlihat bahwa nilai untuk masing – masing indikator konstruk mempunyai nilai lebih dari 0.70, kecuali untuk indikator konstruk X1 dengan nilai 0.606. Indikator konstruk X2, X3, Z, dan Y dapat dinyatakan memiliki valid dan reliable namun untuk X1 dinyatakan tidak reliable.

4.4.4 Uji Multikolinieritas

Hasil analisa uji multikolinieritas penelitian dijelaskan pada table di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Indikator Konstruk	VIF
X1.1	1.213
X1.2	1.223
X1.3	1.124
X2.1	3.426
X2.2	3.713
X2.3	2.174
X3.1	3.774
X3.2	3.156
X3.3	3.155
X3.4	3.651
X3.5	2.857
Z1	1.352
Z2	1.712
Z3	1.479
Y1	4.058
Y2	2.741
Y3	1.952
Y4	2.878
Y6	3.595
Y7	1.580

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berpedoman pada table 4.12 hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa nilai variance inflation factor (VIF) pada seluruh indikator konstruk lebih rendah dari 10.00 sehingga diperoleh kesimpulan bahwa tidak terdapat permasalahan multikolinieritas atau korelasi antara variable – variable eksogen penelitian

4.5 Uji Akurasi Pemodelan (Uji Inner Model)

Uji akurasi pemodelan (inner model) dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikansi dan R – square dari model penelitian. Uji akurasi pemodelan yang digunakan pada penelitian ini mencakup uji koefisien determinasi (Adjusted R-Square), uji predictive relevance (Q-Square) dan uji Goodnes of Fit (GoF).

4.5.1 Uji Koefisien Determinasi

Hasil analisa uji koefisien determinasi penelitian dijelaskan pada table di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Indikator Konstruk	R-square	Adjusted R-square
Kinerja Karyawan_(Y)	0.743	0.732
Komitmen Organisasi_(Z)	0.450	0.433
Prediktor:		
1. Knowledge Conversion		
2. Knowledge Application		
3. Gaya Kepemimpinan Islam		

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berpedoman pada table 4.13 hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai *R-Square Adjusted* untuk variable kinerja karyawan adalah sebesar 0.743 atau 74.3% yang bermakna bahwa keseluruhan prediktor yang meliputi knowledge conversion, knowledge application, dan gaya kepemimpinan Islam mampu memprediksi nilai variable kinerja karyawan sebesar 74.3% sementara 25.7% lainnya dijelaskan serta diprediksi oleh variable – variable lain di luar penelitian yang dilakukan. Sedangkan nilai *R-Squared Adjusted* untuk variable Komitmen Organisasi sebesar 0.450 atau 45% yang bermakna variable komitmen organisasi sebagai variable intervening dalam model penelitian ini mampu mempengaruhi hasil prediksi kinerja karyawan.

4.5.2 Uji Predictive Relevance

Analisis uji predictive relevance (Q-Square) diperoleh melalui perhitungan dengan rumus sebagai berikut: $Q^2(Q - Square) = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_n^2)$.

Pada penelitian ini dilakukan perhitungan menggunakan prosedur blindfolding untuk menentukan nilai Q square. Berikut adalah klasifikasi nilai Q square:

- Jika nilai Q square > 0 maka dapat dikatakan nilai observasi yang baik
- Jika nilai Q square ≤ 0 maka dapat dikatakan nilai observasi kurang baik

Berdasarkan persamaan di atas dilakukan perhitungan uji predictive relevance yang dapat dijelaskan hasil perhitungan uji predictive relevance pada table di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Predictive Relevance

Indikator Konstruk	SSO	SSE	Q ² (= 1-SSE/SSO)
Knowledge Conversion_(X1)	309.000	275.408	0.109
Knowledge Application_(X2)	309.000	116.179	0.624
Gaya Kepemimpinan Islam_(X3)	515.000	186.094	0.639
Komitmen Organisasi_(Z)	309.000	212.948	0.311
Kinerja Karyawan_(Y)	618.000	266.750	0.568

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berpedoman pada table 4.14 hasil uji predictive relevance dapat diketahui bahwa nilai Q-Square diperoleh sebesar 0.568 untuk Kinerja Karyawan dan 0.311 untuk Komitmen Organisasi dimana nilai Q-Square menunjukkan jika mendekati nilai 1.00 dapat disimpulkan model penelitian yang digunakan sangat baik.

4.5.3 Uji Goodness of Fit

Analisis uji goodness of fit (GoF) diperoleh melalui perhitungan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Goodness of Fit (GoF)} = \sqrt{\text{Average Commuality} \times \text{Average R} - \text{Square}}$$

Nilai average communaliti didapatkan melalui perhitungan dengan prosedur blindfolding, sedangkan nilai average R-Square didapatkan melalui perhitungan dengan prosedur Aloritma PLS-SEM. Nilai GoF terbentang antara 0 sampai dengan 1 dengan interpretasi nilai sebagai beriku: 0.1 (GoF kecil), 0.25 (GoF moderate), dan 0.36 (GoF besar)

Maka berdasarkan persamaan di atas dapat dilakukan perhitungan uji Goodness of Fit, hasil perhitungan uji Goodness of Fit dapat dijelaskan pada table di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Goodness of Fit

Indikator Konstruk	Index Commuality
Knowledge Conversion_(X1)	0.109
Knowledge Application_(X2)	0.624
Gaya Kepemimpinan Islam_(X3)	0.639
Komitmen Organisasi_(Z)	0.311
Kinerja Karyawan_(Y)	0.568
Average Commuality	0.450
Kinerja Karyawan_(Y)	
R-Square	0.743
Average R-Square	0.743
GoF	0.5783

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

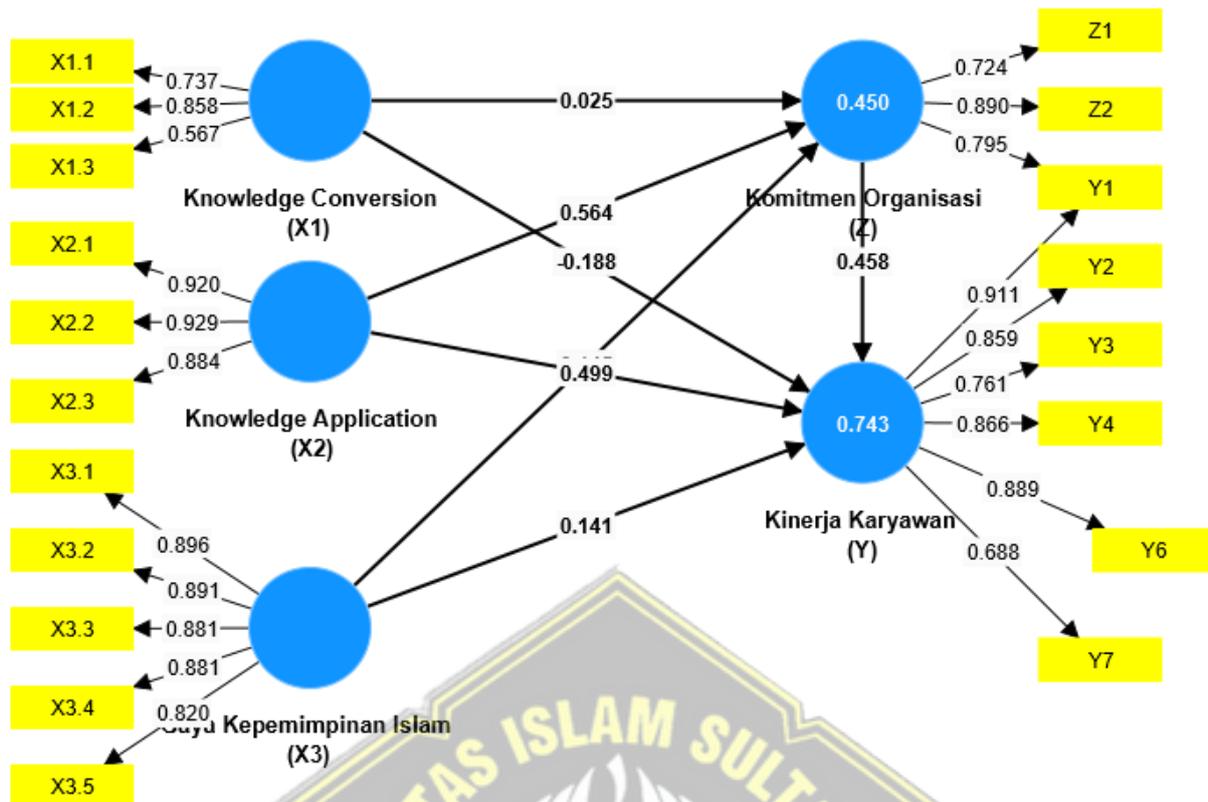
Berdasarkan persamaan Goodnes of Fit, maka nilai GoF dapat dihitung

$$GoF = \sqrt{0.45 \times 0.743} = 0.5783$$

Dari hasil perhitungan GoF dan data pada table 4.15 hasil uji goodness of fit diketahui bahwa nilai goodness of fit model penelitian adalah sebesar 0.5783 dimana nilai tersebut berada pada range antara 0 dan 1, dan memenuhi syarat nilai $GoF > 0.36$ (GoF besar) maka dapat disimpulkan bahwa model uji empiris yang digunakan termasuk robust atau fit dan layak untuk dijadikan model penelitian.

4.6 Permodelan Persamaan Outer Model dan Inner Model

Berdasarkan pada hasil analisis penelitian terkait analisa outer model dan inner model, maka dapat disusun pemodelan persamaan outer model dan inner model sebagai berikut:



Gambar 4.2 Hasil Analisis Permodelan Outer Model dan Inner Model

Skema pemodelan outer model Gambar 4.2 dengan menggunakan metode PLS SEM dan inner model dihitung dengan menggunakan metode perhitungan bootstrapping didapatkan koefisien jalur seperti pada Table 4.16 dibawah ini

Table 4.16 Koefisien Inner Path Model

Indikator Konstruk	Sampel asli (O)	Nilai P (P values)
knowledge Conversion_(X1) -> Kinerja Karyawan_(Y)	-0.188	0.035
knowledge Conversion_(X1) -> Komitmen Organisasi_(Z)	0.025	0.834
Knowledge Application_(X2) -> Kinerja Karyawan_(Y)	0.499	0
Knowledge Application_(X2) -> Komitmen Organisasi_(Z)	0.564	0
Gaya Kepemimpinan Islam_(X3) -> Kinerja Karyawan_(Y)	0.141	0.082
Gaya Kepemimpinan Islam_(X3) -> Komitmen Organisasi_(Z)	0.145	0.163
Komitmen Organisasi_(Z) -> Kinerja Karyawan_(Y)	0.458	0

Berdasarkan pada gambar 4.2 hasil analisis permodelan outer dan inner model tersebut maka diperoleh nilai persamaan sebagai berikut:

X1 : Knowledge Conversion

X2 : Knowledge Application

X3 : Gaya Kepemimpinan Islam

Z : Komitmen Organisasi

Y : Kinerja Karyawan

e : Error term

Persamaan 1:

$$Z = 0.025X1 + 0.564 X2 + 0.145 X3 + e$$

Pembacaan hasil persamaan 1

- Nilai koefisien pengaruh knowledge conversion (X1) terhadap komitmen organisasi (XI) diperoleh sebesar 0.025 positif. Ini menjadi indikasi bahwa sifat pengaruh yang diberikan oleh knowledge conversion terhadap komitmen organisasi terbukti positif sehingga semakin baik knowledge conversion yang dilakukan oleh karyawan dan didukung oleh manajemen maka komitmen organisasi karyawan juga akan meningkat
- Nilai koefisien pengaruh knowledge application (X2) terhadap komitmen organisasi (XI) diperoleh sebesar 0.564 positif. Ini menjadi indikasi bahwa sifat pengaruh knowledge application yang diberikan kepada komitmen organisasi terbukti positif sehingga semakin baik knowledge application yang dilakukan oleh karyawan dan didukung oleh manajemen maka komitmen organisasi karyawan juga akan meningkat
- Nilai koefisien pengaruh gaya kepemimpinan Islam (X3) terhadap komitmen organisasi (XI) diperoleh sebesar 0.145 positif. Ini menjadi indikasi bahwa gaya kepemimpinan Islam yang diberikan kepada komitmen organisasi terbukti positif sehingga semakin baik gaya kepemimpinan Islam yang diterapkan oleh manajemen maka komitmen organisasi karyawan juga akan meningkat

Persamaan 2

$$Y = -0.188X1 + 0.499X2 + 0.141X3 + 0.458 Z + e$$

Pembacaan hasil persamaan 2:

- Nilai koefisien pengaruh knowledge conversion (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh sebesar -0.188 negatif. Ini menjadi indikasi bahwa sifat pengaruh yang diberikan oleh knowledge conversion terhadap kinerja karyawan berpengaruh berkebalikan dimana semakin besar knowledge conversion dilakukan maka semakin kecil kinerja karyawan yang dihasilkan begitu juga sebaliknya. Hal ini disebabkan karena knowledge conversion perlu mendapatkan dukungan yang lebih dari manajemen dan karyawan dalam proses sosialisasi program knowledge conversion berupa forum discussion atau dapat sharing knowledge agar proses transfer knowledge antar karyawan dapat berjalan lancar sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan
- Nilai koefisien pengaruh knowledge application (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh sebesar 0.499 positif. Ini menjadi indikasi bahwa sifat pengaruh knowledge application yang diberikan kepada kinerja karyawan terbukti positif sehingga semakin baik knowledge application yang dilakukan oleh karyawan dan didukung oleh manajemen maka kinerja karyawan juga akan meningkat
- Nilai koefisien pengaruh gaya kepemimpinan Islam (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh sebesar 0.141 positif. Ini menjadi indikasi bahwa gaya kepemimpinan Islam yang diberikan kepada kinerja karyawan terbukti positif sehingga semakin baik gaya kepemimpinan Islam yang diterapkan oleh manajemen maka kinerja karyawan juga akan meningkat
- Nilai koefisien pengaruh komitmen organisasi (XI) sebagai variable intervening terhadap kinerja karyawan diperoleh sebesar 0.458 positif. Ini menjadi indikasi bahwa komitmen organisasi sebagai variable intervening berhasil mempengaruhi variabel knowledge conversion, knowledge application dan gaya kepemimpinan Islam untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan

4.7 Uji Hipotesis (Uji t dan Uji P)

Hasil uji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dijelaskan pada table berikut di bawah ini:

Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis Penelitian Direct Effect

Indikator Konstruk	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
knowledge Conversion_(X1) -> Kinerja Karyawan_(Y)	-0.188	-0.168	0.089	2.113	0.035
knowledge Conversion_(X1) -> Komitmen Organisasi_(Z)	0.025	0.046	0.12	0.21	0.834
Knowledge Application_(X2) -> Kinerja Karyawan_(Y)	0.499	0.485	0.083	6.022	0
Knowledge Application_(X2) -> Komitmen Organisasi_(Z)	0.564	0.549	0.119	4.75	0
Gaya Kepemimpinan Islam_(X3) -> Kinerja Karyawan_(Y)	0.141	0.139	0.081	1.739	0.082
Gaya Kepemimpinan Islam_(X3) -> Komitmen Organisasi_(Z)	0.145	0.151	0.104	1.396	0.163
Komitmen Organisasi_(Z) -> Kinerja Karyawan_(Y)	0.458	0.459	0.081	5.688	0

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

4.7.1 Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Berdasarkan table 4.17 hasil uji hipotesis penelitian diperoleh *direct effect* atau *pengaruh langsung* hasil uji hipotesis sebagai berikut:

- Pengaruh knowledge conversion terhadap komitmen organisasi

Nilai T statistic knowledge conversion diperoleh sebesar 0.21 dan nilai P sebesar 0.834,

Berdasarkan uji P value, hipotesa diterima jika nilai $P < 0.05$, hasil P value $0.834 > 0.05$ maka knowledge conversion terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan uji T statistic, hipotesa diterima jika nilai T statistic $> T$ table. T table ditentukan menggunakan perhitungan manual dengan kondisi pengujian dua arah (two tailed), nilai α sebesar 0.05, nilai degree of freedom (df) sebesar 5000 didapatkan nilai T

table sebesar 1.96. Hasil penelitian menunjukkan nilai Tstatistik $0.21 < 1.96$ maka knowledge conversion terbukti tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Hasil uji Tstatistik value dan P value menunjukkan hasil yang sama maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesa pertama (H1) penelitian knowledge conversion berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dinyatakan ditolak

- Pengaruh knowledge application terhadap komitmen organisasi

Nilai T statistic knowledge conversion diperoleh sebesar 4.75 dan nilai P sebesar 0.000, Berdasarkan uji P value, hipotesa diterima jika nilai $P < 0.05$, hasil P value $0.000 < 0.05$ maka knowledge application terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan uji T statistic, hipotesa diterima jika nilai T statistic $> T$ table. T table ditentukan menggunakan perhitungan manual dengan kondisi pengujian dua arah (two tailed), nilai α sebesar 0.05, nilai degree of freedom (df) sebesar 5000 didapatkan nilai T table sebesar 1.96. Hasil penelitian menunjukkan nilai Tstatistik $4.75 > 1.96$ maka knowledge application terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil uji Tstatistik value dan P value menunjukkan hasil yang sama maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesa kedua (H2) penelitian knowledge application berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dinyatakan diterima

- Pengaruh gaya kepemimpinan Islam terhadap komitmen organisasi

Nilai T statistic gaya kepemimpinan Islam diperoleh sebesar 1.396 dan nilai P sebesar 0.163, Berdasarkan uji P value, hipotesa diterima jika nilai $P < 0.05$, hasil P value $0.163 > 0.05$ maka gaya kepemimpinan Islam terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan uji T statistic, hipotesa diterima jika nilai T statistic $> T$ table. T table ditentukan menggunakan perhitungan manual dengan kondisi pengujian dua arah (two

tailed), nilai α sebesar 0.05, nilai degree of freedom (df) sebesar 5000 didapatkan nilai T table sebesar 1.96. Hasil penelitian menunjukkan nilai Tstatistik $1.396 < 1.96$ maka gaya kepemimpinan Islam terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil uji Tstatistik value dan P value menunjukkan hasil yang sama maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesa ketiga (H3) penelitian gaya kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dinyatakan ditolak

- Pengaruh knowledge conversion terhadap kinerja karyawan

Nilai T statistic knowledge conversion diperoleh sebesar 2.113 dan nilai P sebesar 0.035, Berdasarkan uji P value, hipotesa diterima jika nilai $P < 0.05$, hasil P value $0.035 < 0.05$ maka knowledge conversion terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji T statistic, hipotesa diterima jika nilai T statistic $> T$ table. T table ditentukan menggunakan perhitungan manual dengan kondisi pengujian dua arah (two tailed), nilai α sebesar 0.05, nilai distribusi frekuensi (df) sebesar 5000 didapatkan nilai T table sebesar 1.96. Hasil penelitian menunjukkan nilai Tstatistik $2.113 > 1.96$ maka knowledge conversion terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji Tstatistik value dan P value menunjukkan hasil yang sama maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesa keempat (H4) penelitian knowledge conversion berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima

- Pengaruh knowledge application terhadap kinerja karyawan

Nilai T statistic knowledge application diperoleh sebesar 6.022 dan nilai P sebesar 0.000, Berdasarkan uji P value, hipotesa diterima jika nilai $P < 0.05$, hasil P value $0.000 < 0.05$ maka knowledge application terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji T statistic, hipotesa diterima jika nilai T statistic $> T$ table. T table ditentukan menggunakan perhitungan manual dengan kondisi pengujian dua arah (two

tailed), nilai α sebesar 0.05, nilai degree of freedom (df) sebesar 5000 didapatkan nilai T table sebesar 1.96. Hasil penelitian menunjukkan nilai Tstatistik $6.022 > 1.96$ maka knowledge conversion terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji Tstatistik value dan P value menunjukkan hasil yang sama maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesa kelima (H5) penelitian knowledge application berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima

- Pengaruh gaya kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan

Nilai T statistic gaya kepemimpinan Islam diperoleh sebesar 1.739 dan nilai P sebesar 0.082, Berdasarkan uji P value, hipotesa diterima jika nilai $P < 0.05$, hasil P value $0.082 > 0.05$ maka gaya kepemimpinan Islam terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji T statistic, hipotesa diterima jika nilai T statistic $> T$ table. T table ditentukan menggunakan perhitungan manual dengan kondisi pengujian dua arah (two tailed), nilai α sebesar 0.05, nilai degree of freedom (df) sebesar 5000 didapatkan nilai T table sebesar 1.96. Hasil penelitian menunjukkan nilai Tstatistik $1.739 > 1.96$ maka gaya kepemimpinan Islam terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji Tstatistik value dan P value menunjukkan hasil yang sama maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesa keenam (H6) penelitian gaya kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dinyatakan ditolak

- Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Nilai T statistic komitmen organisasi diperoleh sebesar 5.688 dan nilai P sebesar 0.000, Berdasarkan uji P value, hipotesa diterima jika nilai $P < 0.05$, hasil P value $0.000 < 0.05$ maka komitmen organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji T statistic, hipotesa diterima jika nilai T statistic $> T$ table. T table ditentukan menggunakan perhitungan manual dengan kondisi pengujian dua arah (two

tailed), nilai α sebesar 0.05, nilai degree of freedom(df) sebesar 5000 didapatkan nilai T table sebesar 1.96. Hasil penelitian menunjukkan nilai Tstatistik $5.688 > 1.96$ maka gaya kepemimpinan Islam terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji Tstatistik value dan P value menunjukkan hasil yang sama maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesa ketujuh (H7) penelitian gaya kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima

4.7.2 Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Pengujian pengaruh tidak langsung (indirect effect) dilakukan dengan menggunakan Uji Sobel (sobel test). Hasil pengujian dengan menggunakan sobel test ditunjukkan pada table 4.18 sebagai berikut

Tabel 4.18 Hasil Uji Hipotesis Penelitian Indirect Effect

Indikator Konstruk	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
knowledge Conversion_(X1) -> Komitmen Organisasi_(Z) -> Kinerja Karyawan_(Y)	0.012	0.017	0.056	0.208	0.835
Knowledge Application_(X2) -> Komitmen Organisasi_(Z) -> Kinerja Karyawan_(Y)	0.258	0.253	0.073	3.528	0
Gaya Kepemimpinan Islam_(X3) -> Komitmen Organisasi_(Z) -> Kinerja Karyawan_(Y)	0.066	0.069	0.051	1.311	0.19

Dari hasil table 4.18 dapat dihitung besarnya pengaruh tidak langsung dari setiap indikator konstruk sebagai berikut:

- Pengaruh knowledge conversion terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

Nilai T statistic knowledge conversion diperoleh sebesar 0.208 dan nilai P sebesar 0.835, Berdasarkan uji P value, hipotesa diterima jika nilai $P < 0.05$, hasil P value $0.835 > 0.05$ maka knowledge conversion terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Berdasarkan uji T statistic, hipotesa diterima jika nilai T statistic $> T$ table. T table ditentukan menggunakan perhitungan manual dengan kondisi pengujian dua arah (two

tailed), nilai α sebesar 0.05, nilai degree of freedom (df) sebesar 5000 didapatkan nilai T table sebesar 1.96. Hasil penelitian menunjukkan nilai Tstatistik $0.208 > 1.96$ maka knowledge conversion terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Hasil uji Tstatistik value dan P value menunjukkan hasil yang sama maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesa kedelapan (H8) penelitian knowledge conversion berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dinyatakan ditolak

- Pengaruh knowledge application terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

Nilai T statistic knowledge application diperoleh sebesar 3.528 dan nilai P sebesar 0.000, Berdasarkan uji P value, hipotesa diterima jika nilai $P < 0.05$, hasil P value $0.000 < 0.05$ maka knowledge application terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Berdasarkan uji T statistic, hipotesa diterima jika nilai T statistic $> T$ table. T table ditentukan menggunakan perhitungan manual dengan kondisi pengujian dua arah (two tailed), nilai α sebesar 0.05, nilai degree of freedom (df) sebesar 5000 didapatkan nilai T table sebesar 1.96. Hasil penelitian menunjukkan nilai Tstatistik $3.528 > 1.96$ maka knowledge application terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Hasil uji Tstatistik value dan P value menunjukkan hasil yang sama maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesa kesembilan (H9) penelitian knowledge application berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dinyatakan diterima

- Pengaruh gaya kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

Nilai T statistic gaya kepemimpinan Islam diperoleh sebesar 1.311 dan nilai P sebesar 0.19, Berdasarkan uji P value, hipotesa diterima jika nilai $P < 0.05$, hasil P value $0.19 > 0.05$ maka gaya kepemimpinan Islam terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Berdasarkan uji T statistic, hipotesa diterima jika nilai T statistic $> T$ table. T table ditentukan menggunakan perhitungan manual dengan kondisi pengujian dua arah (two tailed), nilai α sebesar 0.05, nilai degree of freedom (df) sebesar 5000 didapatkan nilai T table sebesar 1.96. Hasil penelitian menunjukkan nilai Tstatistik $0.175 > 1.96$ maka gaya kepemimpinan Islam terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Hasil uji Tstatistik value dan P value menunjukkan hasil yang sama maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesa kesepuluh (H_{10}) penelitian gaya kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dinyatakan ditolak

4.8 Pembahasan Hasil Analisis Penelitian

4.8.1 Pengaruh knowledge conversion terhadap komitmen organisasi

Analisis uji hipotesis penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa knowledge conversion tidak dapat mempengaruhi nilai dari komitmen organisasi. Dapat disimpulkan karyawan merasa perusahaan tidak memberikan dukungan terhadap proses knowledge conversion yang ada di PT. KPJB sehingga knowledge conversion dianggap tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Knowledge conversion tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dikarenakan karakteristik dari responden yang didominasi oleh karyawan dengan pengalaman kerja lebih dari 10 tahun

(senior) dan background pendidikan S1 yang merasa tidak wajib untuk melakukan dokumentasi dari setiap pengetahuan baru yang didapat, dan merasa kurang mendapatkan akses ke system platform library perusahaan yang berisi manual book peralatan, dokumentasi pelatihan dan knowledge sharing karyawan. Hal ini dikarenakan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap masalah yang terjadi di perusahaan.

Knowledge conversion merupakan proses bagi seorang karyawan untuk menambah atau membagikan pengetahuan yang dimiliki melalui proses sosialisasi dan transfer knowledge. Diharapkan PT. KPJB dapat memberikan dukungan lebih dengan mengadakan forum knowledge transfer atau dengan melakukan diskusi pengetahuan sehingga karyawan memperoleh pengetahuan baru. Karyawan PT. KPJB juga diharapkan secara aktif ikut serta dalam knowledge conversion proses dengan cara aktif mempelajari segala pengetahuan baru mengenai pengoperasian peralatan dan troubleshooting pada lingkungan PT. KPJB serta aktif berbagi pengetahuan dan pengalaman sesama karyawan sehingga rasa keterikatan dan memiliki karyawan dengan PT. KPJB terjalin

Berdasarkan hasil analisa penelitian yang dilakukan maka hipotesa yang dilakukan pada penelitian sebelumnya antara lain penelitian pertama oleh Razzaq Shahid, Muhammad Shujahat, Saddam Husain, Faisal Nawaz, Minhong Wang, Murad Ali, Shehnaz Tehseen (2012), penelitian kedua dilakukan oleh Natoil, Yovita Mumpuni Hartarini, Warsilan (2023), dan penelitian ketiga dilakukan oleh Mohammed Laid Ouakouak dan Noufou Ouedraogo (2018) yang menyatakan hipotesa knowledge conversion berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi tidak sesuai dengan hasil hipotesa pada penelitian ini

4.8.2 Pengaruh knowledge application terhadap komitmen organisasi

Analisis uji hipotesis penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa knowledge application dapat mempengaruhi nilai dari komitmen organisasi. Dapat disimpulkan karyawan PT. KPJB dapat mengaplikasikan pengetahuan yang didapatkan dari pengalaman

kerja sebelumnya atau berasal dari proses knowledge conversion dapat menambah kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan sehingga menambah komitmen karyawan untuk bekerja dengan penuh kesetiaan dan integritas pada PT. KPJB.

Knowledge application adalah proses penerapan pengetahuan dalam knowledge management pada perusahaan untuk meningkatkan efektifitas dan kinerja perusahaan dengan dukungan komitmen organisasi karyawan. Dalam penerapannya knowledge application melibatkan pengawasan dari Human Resources Management agar prosesnya terdokumentasi dengan baik.

Semakin buruk knowledge application yang dilakukan oleh karyawan maka akan menyebabkan komitmen organisasi karyawan sebaliknya semakin baik knowledge application dilakukan maka akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya. Penelitian pertama dilakukan oleh Robert R. Sinclair dan Michael C. Leo (2005), penelitian kedua dilakukan oleh Chia Nan Chiu dan Huei – Huang Chen (2016), dan penelitian ketiga oleh Razzaq Shahid, Muhammad Shujahat, Saddam Husain, Faisal Nawaz, Minhong Wang, Murad Ali, Shehnaz Tehseen (2018) yang menyatakan Knowledge application berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan ini

4.8.3 Pengaruh gaya kepemimpinan Islam terhadap komitmen organisasi

Analisis uji hipotesis penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa gaya kepemimpinan Islam tidak dapat mempengaruhi dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Dapat disimpulkan gaya kepemimpinan Islam yang diterapkan pada PT. KPJB tidak dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya kepada PT. KPJB. Salah satu penyebabnya adalah karyawan PT. KPJB merasa pemimpin tidak bersikap jujur dan terbuka, akibatnya karyawan merasa kurang bertanggung jawab

terhadap masalah yang terjadi di perusahaan. Selain itu perbedaan kultural pada management yaitu antara PT. Komipo (berasal dari korea) dan PT. PJB (berasal dari Indonesia). Juga menjadi salah satu penyebab gaya kepemimpinan Islam tidak dapat diterapkan sepenuhnya pada manajemen PT. KPJB.

Gaya kepemimpinan Islam adalah model atau gaya seorang pemimpin yang menauladani sifat dan gaya kepemimpinan Rasulullah dalam memimpin umat Islam. Dengan penerapan gaya kepemimpinan Islam tidak dapat akan meningkatkan komitmen organisasi dan keterikatan karyawan pada PT. KPJB, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai tipe gaya kepemimpinan yang lain seperti gaya kepemimpinan transformasional yang dapat memfasilitasi permasalahan perbedaan kultur budaya yang terjadi pada lingkungan PT. KPJB

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian pertama Fyrda Elsintania, Putri Archianti (2016), penelitian kedua Nur Hanifah (2017), penelitian ketiga Tatik Suryani, dan Reno Triyono (2022), dimana menghasilkan hipotesa gaya kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi

4.8.4 Pengaruh knowledge conversion terhadap kinerja karyawan

Analisa uji hipotesis penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa knowledge conversion signifikan dan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa dukungan manajemen PT. KPJB terhadap proses knowledge conversion di lingkungan kerja PT. KPJB berhasil dan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Dalam proses nya PT. KPJB berupaya meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dengan memberikan pelatihan dalam negeri dan luar negeri bagi karyawan. Hal ini merupakan salah satu strategi yang dibuat oleh PT. KPJB untuk memberikan reward sekaligus pelatihan ke luar negeri sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan yang

memiliki kinerja baik. Karyawan yang mendapatkan reward pelatihan ke luar negeri diwajibkan melakukan sharing knowledge kepada karyawan yang lain yang kemudian akan menjadi motivasi bagi karyawan yang lain untuk dapat meningkatkan kinerja nya agar memperoleh reward yang sama.

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melakukan tugasnya berdasarkan standar kerja, target dan kriteria yang telah ditentukan (Al Mehrzi dan Singh, 2016). Kinerja karyawan menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian pertama Dr. Ignatius Jeffry dan Reisza Vellewey Dantes (2017), penelitian kedua Ngatimun, Muhammad Elmas, Seger priantoro (2019) dinyatakan dipengaruhi positif dan signifikan oleh knowledge conversion. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan saat ini.

4.8.5 Pengaruh knowledge application terhadap kinerja karyawan

Hasil analisa penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa knowledge application berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana kinerja karyawan akan meningkat jika knowledge management karyawan meningkat. Dapat disimpulkan bahwa dukungan manajemen PT. KPJB dengan memberikan kebebasan karyawan dalam mengaplikasikan pengetahuan yang dimiliki pada proses pekerjaannya mendapatkan perhatian yang positif dari karyawan. Selain itu karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam mengaplikasikan pengetahuan yang dimiliki akan membawa rasa keterikatan dan memiliki pada PT. KPJB sehingga karyawan berkomitmen dan berintegritas terhadap permasalahan yang ada di PT. KPJB untuk dapat dilakukan penyelesaiannya dengan maksimal.

Knowledge management karyawan terdiri dari knowledge identification, knowledge creation, knowledge collecting, knowledge organizing dan knowledge storage. Knowledge application yang baik akan meningkatkan pengetahuan karyawan dengan cara pengelolaan

pengetahuan karyawan pada sebuah system yang dapat diakses oleh semua karyawan. Dengan pengetahuan karyawan yang memadai akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat, karyawan dapat melakukan penyelesaian masalah yang ada di lingkungan kerja

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh, penelitian pertama oleh Masa'deh, Ra'ed; Shannal, Rifat; Maqableh, Mahmoud; Tarhini, Ali (2017), penelitian kedua oleh Schmidt, Frank L; Hunter, John E.; Outbridge, AlicKomitmen Organiae N (1986), yang menyatakan Knowledge application berpengaruh pada kinerja karyawan

4.8.6 Pengaruh gaya kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisa yang dilakukan membuktikan bahwa gaya kepemimpinan Islam tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena karyawan merasa pemimpin kurang terbuka dan jujur sehingga karyawan kurang memiliki keinginan untuk bekerja lebih baik seperti kurangnya inisiatif dalam memberikan ide inovasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan serta kurangnya kedisiplinan dalam hal hadir tepat waktu.

Hal ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian pertama yang dilakukan oleh Febriani Rizki, Thoyib Armanu, Surachman, Rofiaty (2017), penelitian kedua yang dilakukan oleh Andi Makkulawu Panyiwi, Wisda Zulaeha Suwardi, Afiah Mukhtar, A. Asmawiyah (2022), penelitian ketiga Zulfadli Hamzah, Yuswar Zainal Basri, Zulhelmy (2021) yang menghasilkan hipotesa; Gaya kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

4.8.7 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisa yang dilakukan membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti integritas dan loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya

semakin rendah komitmen organisasi karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan. Karyawan PT. KPJB terbukti memiliki rasa integritas yang tinggi terhadap PT. KPJB hal ini terbukti dengan selalu tercapainya target perusahaan sehingga membawa PT. KPJB menjadi perusahaan pengoperasian dan pemeliharaan *power plant* yang handal

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya penelitian pertama oleh Ranty Sapitri, Suryalena, 2016, penelitian kedua oleh Khairatun Hisan, Zikriani, dan Abdul Hamid, 2021, penelitian ketiga oleh Rahmad Fey Saputro, 2023 yang menghasilkan hipotesa Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

4.8.8 Pengaruh Knowledge Conversion terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan knowledge conversion tidak berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan proses knowledge conversion yang dilakukan oleh manajemen PT. KPJB jika bertujuan untuk meningkatkan integritas dan rasa keterikatan pada PT. KPJB yang kemudian akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi tidak bernilai positif. Namun jika manajemen PT. KPJB melakukan proses knowledge conversion secara langsung bertujuan meningkatkan kinerja karyawan sehingga target yang diberikan tercapai akan bernilai positif.

Dari analisa tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. KPJB mempunyai asumsi bahwa peningkatan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki merupakan bagian dari peningkatan kemampuan dirinya sehingga karyawan memiliki value yang lebih tinggi dari sebelumnya, sehingga menjadi daya tarik bagi perusahaan lain jika sudah tidak bekerja lagi di PT. KPJB. Karena kurangnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan menyebabkan tingginya nilai *turn over* karyawan yang terjadi di PT. KPJB

4.8.9 Pengaruh Knowledge Application terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan knowledge application berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan proses karyawan dalam mengaplikasikan pengetahuan yang dimiliki yang berasal dari pengalaman diri sendiri atau pengalaman orang lain yang didapat dari sharing knowledge pada lingkungan kerja dapat meningkatkan rasa keterikatan karyawan dan integritas terhadap PT. KPJB sehingga kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini disebabkan oleh usaha yang dilakukan oleh manajemen PT. KPJB yang memberikan reward kepada karyawan yang memiliki kinerja dan komitmen yang baik berupa indeks KPI setiap karyawan. Reward yang diberikan akan menjadi motivasi untuk menyelesaikan segala permasalahan pengoperasian dan pemeliharaan yang ada dengan kemampuan terbaik yang dimiliki karyawan sehingga target perusahaan tercapai

4.8.10 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan Islam tidak berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja perusahaan melalui komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan analisa sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan kultur dan kebudayaan dari dua pemegang saham (stakeholder) menjadi penyebab utama sehingga dibutuhkan gaya kepemimpinan lain yang dapat memfasilitasi perbedaan kultural tersebut.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil terkait hasil analisa penelitian ini antara lain:

1. Knowledge conversion tidak dapat mempengaruhi komitmen organisasi secara positif sehingga semakin baik knowledge conversion yang dilakukan oleh pihak manajemen PT. KPJB dalam mendukung proses transfer knowledge yang ada pada lingkungan PT. KPJB tidak berdampak pada komitmen organisasi karyawan, demikian juga sebaliknya.
2. Knowledge application dapat mempengaruhi komitmen organisasi secara positif sehingga semakin baik knowledge application yang dilakukan oleh pihak manajemen PT. KPJB dalam proses pengaplikasian pengetahuan pada proses pengoperasian dan pemeliharaan power plant akan berdampak pada komitmen organisasi karyawan, demikian juga sebaliknya.
3. Gaya kepemimpinan Islam tidak dapat mempengaruhi komitmen organisasi secara positif sehingga semakin baik pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang meneladani sifat sifat Rasulullah SAW tidak mempunyai dampak pada komitmen organisasi karyawan, begitu juga sebaliknya
4. Knowledge conversion dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, sehingga semakin baik knowledge conversion yang dilakukan oleh pihak manajemen PT. KPJB dalam mendukung proses transfer knowledge yang ada pada lingkungan PT. KPJB akan berdampak positif pada kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya.

5. Knowledge application dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif sehingga semakin baik knowledge application yang ada dalam proses pengaplikasian pengetahuan pada proses pengoperasian dan pemeliharaan power plant akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan
6. Gaya kepemimpinan Islam tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif sehingga semakin baik pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang meneladani sifat-sifat Rasulullah SAW tidak mempunyai dampak pada kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya

5.2 Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial yang dapat diterapkan dengan berdasarkan pada hasil analisis penelitian ini antara lain:

1. Penghargaan atau reward terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang baik berdasarkan nilai KPI personal karyawan memberikan pengaruh yang signifikan dan positif bagi kinerja karyawan dan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Hal ini menjadi cara bagi manajemen PT. KPJB untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi dan komitmen organisasi juga meningkat
2. Pemilihan tipe gaya kepemimpinan pada level manajerial akan mempengaruhi bagaimana pemimpin mengelola SDM yang ada. Perbedaan kultural dari 2 pemegang saham menjadi dasar bagi manajemen PT. KPJB agar memilih gaya kepemimpinan yang tidak berdasarkan suku, agama dan ras tertentu. Dibutuhkan gaya kepemimpinan yang dapat memberikan kebebasan dan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya
3. Berdasarkan penelitian indirect effect, knowledge application berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Hasilnya, karyawan yang mampu menyelesaikan target dari perusahaan dan memberikan kontribusi adalah

karyawan yang berpengalaman. Maka dari itu perusahaan untuk kedepannya perlu merekrut karyawan yang sudah berpengalaman.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Model empiris penelitian belum banyak memasukkan variabel – variable penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan hanya sebatas pada variabel knowdege conversion, knowledge application, gaya kepemimpinan Islam dan komitmen organisasi

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

1. Sebaiknya pihak peneliti di masa mendatang mengembangkan model empiric penelitian ini dengan menambahkan variable – variable yang dapat mempengaruhi nilai kinerja karyawan dan komitmen organisasi selain variable yang diteliti pada penelitian ini antara lain motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan budaya kerja
2. Gaya kepemimpinan Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap komiten organisasi dan kinerja karyawan pada PT. KPJB. Untuk penelitian selanjutnya dengan gaya kepemimpinan Islam di PT. KPJB sebaiknya dilakukan pemisahan antara pemimpin yang berasal dari PT. Komipo (Korea) dan pemimpin yang berasal dari PT. PJB (Indonesia)



Kuesioner

Knowledge Conversion

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	Rr	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya mampu melakukan proses transformasi pengetahuan kepada karyawan lain dengan cara sharing knowledge, forum diskusi, dsb.					
2	Saya dapat menciptakan inovasi & ide baru untuk meningkatkan produktivitas perusahaan serta melakukan sharing knowledge kepada karyawan lain					
3	Saya melakukan dokumentasi untuk setiap pengetahuan baru yang didapat, dan mendapatkan akses ke system platform library perusahaan yang berisi manual book peralatan, dokumentasi pelatihan dan knowledge sharing karyawan					

Knowledge Application

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	Rr	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya dapat menggunakan pengalaman kerja dan pengetahuan kerja sebelumnya dalam meningkatkan kemampuan kerja yang saya miliki.					
2	Saya mampu mengintegrasikan pengetahuan dan pengalaman kerja yang didapat sebelumnya untuk pekerjaan saat ini					
3	Saya mampu mengidentifikasi masalah pada pekerjaan serta mampu mengintegrasikan pengetahuan yang didapat untuk pemecahan masalah					

Gaya Kepemimpinan Islam

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	Rr	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pemimpin saya selalu menegakkan kebenaran dan dapat menyelesaikan masalah dengan baik					
2	Pemimpin saya selalu bersikap baik dan ramah serta tidak membedakan – bedakan karyawan					
3	Pemimpin saya memiliki kecerdasan untuk berpikir dan kreatif serta inisiatif					
4	Pemimpin saya bertanggung jawab atas setiap keputusan yang telah diambil					
5	Pemimpin saya bersikap jujur dan terbuka kepada karyawan					

Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	Rr	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya merasa bertanggung jawab terhadap masalah yang terjadi pada perusahaan					
2	Saya telah memberikan kontribusi terbaik yang saya miliki untuk kemajuan perusahaan					
3	Saya merasa perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya karena sudah berjasa bagi perjalanan karir saya					

Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	Rr	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan manajemen					
2	Saya bekerja sesuai dengan prosedur SOP yang berlaku					
3	Saya mengambil inisiatif dalam bekerja dengan memberikan ide dan inovasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan					
4	Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditargetkan perusahaan					
5	Saya mendapatkan kesempatan dari manajemen untuk meningkatkan kinerja melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan serta mendapatkan penghargaan atas kontribusi saya terhadap Perusahaan					
6	Saya dapat mempertanggung jawabkan atas tugas yang telah diberikan					
7	Saya hadir tepat waktu					

Daftar Pustaka

1. Abdulwahab, S. (2016). The Relationship between Job Satisfaction, Job Performance and Employee Engagement: An Explorative Study. *Issues in Business Management and Economics*.
2. Abualoush, S. H., Obeidat, A. M., Tarhini, A., Masa'deh, R., & Al-Badi, A. (2018). The role of employees' empowerment as an intermediary variable between knowledge management and information systems on employees' performance. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 48(2), 217–237. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-08-2017-0050>
3. Aini, Q. (2020). Analysis of the Effect of Islamic Leadership on Islamic Motivation and Performance of Employees Both Directly or Indirectly Through Islamic Work Ethics. *Journal of Political Science and Leadership Research*, 6(1), 1–14. www.iiardpub.org
4. Al-adaileh, R. M. d., Dahou, K., & Hacini, I. (2012). The impact of knowledge conversion processes on implementing a learning organization strategy. *Learning Organization*. <https://doi.org/10.1108/09696471211266947>
5. Al Mehrzi, N., & Singh, S. K. (2016). Competing through employee engagement: a proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2016-0037>
6. Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Organizational Commitment-Allen-Meyer (1990).pdf. In *Journal of Occupational Psychology*.
7. Anisya, V., Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2021). Journal of economics, finance and management studies the effect of motivation on employee performance through organizational culture. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*.
8. Azizi, R., Maleki, M., Moradi-Moghadam, M., & Cruz-Machado, V. (2016). The impact of knowledge management practices on supply chain quality management and

- competitive advantages. *Management and Production Engineering Review*, 7(1), 4–12.
<https://doi.org/10.1515/mper-2016-0001>
9. B2041171009, H. (2019). PENGARUH PRAKTEK MSDM TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR (STUDI PADA PEGAWAI UPT PPD PROVINSI KALIMANTAN BARAT). *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*. <https://doi.org/10.26418/ejme.v7i4.34535>
10. Bady, R. J., Flach, P. A., Games, P. A., Klayman, J., Ha, Y., Greenberg, J., Robert, B., McGuigan, F. J., Press, C., Nickerson, R. S., Oreskes, Orlov, Y. F., Connelly, L. M., Rudder, C. F., Salmon, W. C., Skov, R. B., Sherman, S. J., Chow, S. L., Tweney, R. D., ... Good, R. H. (2000). Behavior in Organizational Blunkett. *Psychological Review*.
11. Bandera, C., Keshtkar, F., Bartolacci, M. R., Neerudu, S., & Passerini, K. (2017). Knowledge management and the entrepreneur: Insights from Ikujiro Nonaka's Dynamic Knowledge Creation model (SECI). *International Journal of Innovation Studies*, 1(3), 163–174. <https://doi.org/10.1016/j.ijis.2017.10.005>
12. Bhatt, G. D. (2002). Management strategies for individual knowledge and organizational knowledge. *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/13673270210417673>
13. Brown, J. S., & Euchner, J. (2012). The evolution of innovation: An interview with John Seely Brown. In *Research Technology Management*. <https://doi.org/10.5437/08956308X5505003>
14. Budiharto, S., & Himam, F. (n.d.). Konstruksi Teoritis dan Pengukuran Kepemimpinan Profetik. *Jurnal Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada*, 33(2), 133–146.

15. Business, P., & International, R. (2012). *The Impact of Knowledge Sharing on Organizational Commitment of Employees: Case Study of Iranian Manufacturing Companies*. 5(2).
16. Carreras, I., Leaveron, A., & Sureda, M. (2008). Líderes para el cambio social. Características y competencias del liderazgo en las ONG. In *Instituto de Innovacion social, Esade*.
17. Chayomchai, A., Promprasert, P., Katchamat, C., & Nokman, C. (2023). Key Factors influencing Organizational Commitment. *International Journal of Current Science Research and Review*. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/v6-i12-27>
18. Chin, W. W., Chinn, W. W., & Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modelling. In Marcoulides G. A. (Ed.). *Modern Methods for Business Research*.
19. Chiu, C. N., & Chen, H. H. (2016). The study of knowledge management capability and organizational effectiveness in Taiwanese public utility: the mediator role of organizational commitment. *SpringerPlus*, 5(1). <https://doi.org/10.1186/s40064-016-3173-6>
20. Christin, P., & Nugroho, W. (2022). Analisis Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Owner : Riset & Jurnal Akuntansi*.
21. Danehower, C., & Lust, J. A. (1996). How aware are employees of their benefits? Findings from two companies. *Benefits Quarterly*.
22. Dearmer, A. (2020). *Data Warehouse Pricing & Cost: What You'll Really Spend*. Xplenty.
23. Debowski, S., & Ferguson, S. (2007). Knowledge management. *Australian Academic and Research Libraries*. <https://doi.org/10.1080/00048623.2007.10721315>

24. Dede, E., Durmaz, B. V., & Cetin, C. (2019). Responsible leadership. *Management and Organization: Various Approaches*, 22(1), 89–98. [https://doi.org/10.12968/s2514-9768\(22\)90369-2](https://doi.org/10.12968/s2514-9768(22)90369-2)
25. Dems de Haan, Y., E. H. J. FoEh, J., & A. Manafe, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 488–496. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2.1318>
26. Dhaviyanti, A. F., & Al Musadieq, M. (2017). Analisis Gaya Kepemimpinan Lintas Budaya Ekspatriat Korea Selatan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 51(2), 100–109. <https://www.neliti.com/publications/189940/analisis-gaya-kepemimpinan-lintas-budaya-ekspatriat-korea-selatan-studi-pada-eks>
27. Diyanti, D., Hubeis, M., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(3), 361–372. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.3.361>
28. Donate, M. J., & Sánchez de Pablo, J. D. (2015). The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation. *Journal of Business Research*. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.06.022>
29. Dzulfida A Razak, Muhammad Nasri Md. Hussin, & Abdullah Abdul Ghani. (2020). Ciri-Ciri Kepimpinan Islam , Hubungannya Terhadap Komitmen Organisasi Characteristics of Islamic Leadership , Its Relationship. *International Journal of Modern Trends in Business Research(IJMTBR)*, 3(13), 1–15. [javascript:void goToDetailExtend\(2567\)](javascript:void goToDetailExtend(2567))

30. Elsintania, F., & Archianti, P. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kenabian dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris*.
31. Encyclopaedia Britannica. (2016). epistemology - philosophy. In *Encyclopaedia Britannica*.
32. F.Charis, M., Amar, M., Wijongko, D., & A. Faza, M. (2020). “Kategori Kepemimpinan dalam Islam” Jurnal Edukasi NonFormal. *Jurnal Edukasi Nonformal*.
33. Fajri, S., Zulfadil, Z., & Rosyetti, R. (2022). Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Variabel Komitmen Dan Kewirausahaan Sebagai Variabel Intervening Pada Kecamatan Di Lingkungan Kota Pekanbaru. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04), 319–329. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1236>
34. Febriani Rizki, Thoyib Armanu, Surachman, R. (2017). *RJOAS*, 1(61), January 2017. 1(January), 112–118.
35. Feldman, M. S., & Pentland, B. T. (2003). Reconceptualizing organizational routines as a source of flexibility and change. In *Administrative Science Quarterly*. <https://doi.org/10.2307/3556620>
36. Fry, L. W., & Matherly, L. L. (2016). Spiritual Leadership and Organizational Performance: An Exploratory Study. *Psychology Journal*.
37. Galih Anugrah, P., & Bagus Priyambodo, A. (2022). Correlation Between Organizational Commitment and Employee Performance When Working from Home During the Covid-19 Pandemic. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i1.10200>
38. Ghozali, I. (2018). *Book_2018_Ghozali.pdf* (p. 30).
39. Gina Octaviani, G. O., & Muhandi, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1524>

40. Gravetter, F. J., & Wallnau, L. B. (2014). Essentials of the statistics for the behavioral science. In *Wadsworth Cengage Learning*.
41. Hadisi, M. (2014). THE EFFECT OF ISLAMIC WORK ETHICS ON THE PERFORMANCE RESULT OF MUSLIM EMPLOYEES OF MARKETING SECTOR IN THE MULTINATIONAL COMPANIES. *International Journal of Organizational Leadership*. <https://doi.org/10.33844/ijol.2014.60402>
42. Hamzah, Z., Basri, Y. Z., & . Z. (2021). THE INFLUENCE OF ISLAMIC LEADERSHIP AND ISLAMIC WORK ETHICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF ISLAMIC BANKS IN RIAU PROVINCE MEDIATED BY ISLAMIC ORGANIZATIONAL CULTURE. *International Journal of Islamic Business & Management*. <https://doi.org/10.46281/ijibm.v5i1.1136>
43. Hasan Al-Mamary, Y., Shamsuddin, A., & Aziati, N. (2014). The Meaning of Management Information Systems and its Role in Telecommunication Companies in Yemen. *American Journal of Software Engineering*, 2(2), 22–25. <https://doi.org/10.12691/ajse-2-2-2>
44. Herrmann, M., Koch, U., Johannsen-Horbach, H., & Wallesch, C. W. (1989). Communicative skills in chronic and severe nonfluent aphasia. *Brain and Language*. [https://doi.org/10.1016/0093-934X\(89\)90022-9](https://doi.org/10.1016/0093-934X(89)90022-9)
45. Heryanto, H. (2012). MANAJEMEN KEPEMIMPINAN GEREJA MENJAWAB TANTANGAN PERUBAHAN ZAMAN. *Jurnal Harvester*.
46. Hisan, K., Zikriani, Z., & Hamid, A. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS LANGSA. *Niagawan*. <https://doi.org/10.24114/niaga.v10i3.25667>

47. Hoe, S. L. (2006). Tacit knowledge, nonaka and takeuchi segi model and informal knowledge processes. *International Journal of Organization Theory & Behavior*. <https://doi.org/10.1108/ijotb-09-04-2006-b002>
48. Honeycutt, C. (2005). Hazing as a process of boundary maintenance in an online community. *Journal of Computer-Mediated Communication*. <https://doi.org/10.1111/j.1083-6101.2005.tb00240.x>
49. <https://sarjanaekonomi.co.id/>. (2021). *Karyawan Adalah*. <https://Sarjanaekonomi.Co.Id/>.
50. Indica, I. W. M. (2015). Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(1), 49–58.
51. Ira Safrianti. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi. In *Naskah Publikasi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi* (Vol. 1, Issue 1).
52. Iskandar, A., & Subekan, A. (2018). the Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure Dan Technology Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Publik. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(2), 168–192. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.009.2.01>
53. Jayasingam, S., Ansari, M. A., Ramayah, T., & Jantan, M. (2013). Knowledge management practices and performance: Are they truly linked?. *Knowledge Management Research and Practice*. <https://doi.org/10.1057/kmrp.2012.5>
54. Jeffrey, I., & Dantes, R. (2017). THE EFFECT OF LEADERSHIP, WORK MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT TOWARD EMPLOYEES' PERFORMANCE. *International Journal of Advanced Research*, 5(8), 1450–1458. <https://doi.org/10.21474/ijar01/5203>

55. Jennings, N. R., & Wooldridge, M. (1995). Applying agent technology. *Applied Artificial Intelligence*. <https://doi.org/10.1080/08839519508945480>
56. Jonassen, D. (2011). Supporting Problem Solving in PBL David Jonassen. *The Interdisciplinary Journal of ProblemBased Learning*.
57. Karakuş, M., & Aslan, B. (2009). Teachers' commitment focuses: A three-dimensioned view. *Journal of Management Development*. <https://doi.org/10.1108/02621710910955967>
58. Khan, M. A., Mdyusoff, R., Ismail, F., Hussain, A., & Yunus, F. B. M. (2018). The impact of performance appraisal on employee job performance in public sector universities of Khyber. *International Journal of Engineering & Technology*.
59. Kulung, A., Sentinuwo, S., & Sinsuw, A. (2016). Perancangan Aplikasi Pembelajaran Bahasa Mandarin Dasar Menggunakan Metode Unified Software Development Process. *Jurnal Teknik Informatika*. <https://doi.org/10.35793/jti.9.1.2016.14137>
60. Kurniawan, K., Putra, D. N., Zikri, A., & Mukhtar AH, N. (2020). Konsep Kepemimpinan Dalam Islam. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i1.2244>
61. Lestari, S., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Manajemen*.
62. Leuthard, D., & Simonian, H. (2008). Interview with Doris Leuthard, Member of the Federal Council and head of the Department of Economic Affairs. *OECD Observer*.
63. Lexy J.Moleong. (2002). Metodologi Penelitian Kualitatif. *Bandung: Remaja Rosdakarya*.

64. Lin, R. J., Che, R. H., & Ting, C. Y. (2012). Turning knowledge management into innovation in the high-tech industry. *Industrial Management and Data Systems*. <https://doi.org/10.1108/02635571211193635>
65. Luminița GIURGIU Ghiță BÂRSAN Dănuț MOȘTEANU. (2003). the Technical Dimension of Knowledge Management in the Context of Learning and Training. *Design*.
66. Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695–706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
67. Marlikan, M. (2013). PENGARUH PEMBELAJARAN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SYARIAH. *Manajemen Bisnis*. <https://doi.org/10.22219/jmb.v1i1.1322>
68. Masa'deh, R., Shannak, R., Maqableh, M., & Tarhini, A. (2017). The impact of knowledge management on job performance in higher education: The case of the University of Jordan. *Journal of Enterprise Information Management*. <https://doi.org/10.1108/JEIM-09-2015-0087>
69. Meiyani, E., & Putra, A. H. P. K. (2019). The relationship between islamic leadership on employee engagement distribution in FMCG industry: Anthropology business review. *Journal of Distribution Science*. <https://doi.org/10.15722/jds.17.05.201905.19>
70. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). “Commitment in the Workplace, Theory, Research and Application”, Thousand Oaks, Sage Publications, 151 p. □ Chapitre 6. *Sage Publications*.
71. Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). Employee organization linkages. In P. Warr (Ed.). *Organizational and Occupational Psychology*.
72. Muangsal, M. Rikwan Effendi Salam Manik, Andry Nurmansyah, & Selly Nurhidayah. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada PT.Findora Internusa. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*.
<https://doi.org/10.38204/atrabis.v8i2.1096>
73. Natoil, N., Hartarini, Y. M., & Warsilan, W. (2023). Model Peningkatan Komitmen Organisasi Berbasis Pada Knowledge Sharing, Leadership Dan Kompensasi. *JURNAL CAPITAL: Kebijakan Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 5(1), 66–78.
<https://doi.org/10.33747/capital.v5i1.167>
74. Nawawi, H. (2001). Kepemimpinan menurut Islam. *Gajah Mada University Press*.
75. Neculaesei, A. N., Tatarusanu, M., Anastasiei, B., Dospinescu, N., Grigoruta, M. V. B., & Neculaesei, A. M. (2019). A model of the relationship between organizational culture, social responsibility and performance. *Transformations in Business and Economics*, 18(2), 489–509.
76. Nelson, J., & Campbell, C. (2017). Evidence-informed practice in education: meanings and applications. In *Educational Research*.
<https://doi.org/10.1080/00131881.2017.1314115>
77. Ngah, R., & Wong, K. Y. (2020). Linking knowledge management to competitive strategies of knowledge-based SMEs. *Bottom Line*. <https://doi.org/10.1108/BL-08-2019-0105>
78. Ngatimun, N. (2023). The Effect of Job Rotation on Employee Performance with Motivation as a Mediating Variable. *International Journal of Science, Technology & Management*. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v4i6.994>
79. Nisula, A. M., & Kianto, A. (2016). The role of knowledge management practices in supporting employee capacity for improvisation. *International Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1088885>
80. Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). Knowledge-Creating Company. *Knowledge-Creating Company*.

81. Nurfaeda, N., Benjamin, B., A Hadidu, A. H., & Sudirman, S. (2022). The Impact Of Transformational Leadership Styles Instinctive Motivation And Work Culture About Employee Performance AT PT. Beautiful Base. *Journal of Social Research*. <https://doi.org/10.55324/josr.v1i11.318>
82. Ouakouak, M. L., & Ouedraogo, N. (2019). Fostering knowledge sharing and knowledge utilization: The impact of organizational commitment and trust. *Business Process Management Journal*, 25(4), 757–779. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-05-2017-0107>
83. Panyiwi Kessi, A. M., Suwardi, W. Z., Mukhtar, A., Asmawiyah, A., & Pratiwi AR, D. (2022). Islamic Leadership, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence on Passion of Work and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 15–26. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.87>
84. Payal, R., Ahmed, S., & Debnath, R. M. (2019). Impact of knowledge management on organizational performance: An application of structural equation modeling. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-07-2018-0063>
85. Pearce, C. L., Conger, J. A., & Locke, E. A. (2008). Shared leadership theory. *Leadership Quarterly*. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.07.005>
86. Polanyi, M. (2009). The Tacit dimension. In *Knowledge in Organisations*. <https://doi.org/10.2307/j.ctv36xvpgt.10>
87. Prabhakar, G. V., & Savinkina, L. A. (2018a). Knowledge conversion processes and organisational performance. *International Journal of Knowledge Management Studies*. <https://doi.org/10.1504/IJKMS.2018.096315>
88. Prabhakar, G. V., & Savinkina, L. A. (2018b). Knowledge conversion processes and organisational performance. *International Journal of Knowledge Management Studies*, 9(4), 342. <https://doi.org/10.1504/ijkms.2018.10017587>

89. Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
90. Ranty Sapitri. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jom Fisip*, 3(2), 1–15.
91. Rashid, A. S., Tout, K., & Yakan, A. (2021). The critical human behavior factors and their impact on knowledge management system–cycles. *Business Process Management Journal*. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-11-2020-0508>
92. Razzaq, S., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., Ali, M., & Tehseen, S. (2019). Knowledge management, organizational commitment and knowledge-worker performance: The neglected role of knowledge management in the public sector. *Business Process Management Journal*. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-03-2018-0079>
93. Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2022). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 5(2 February 2020), 39–48.
94. Sakdiah. (2016). Karakteristik Kepemimpinan Dalam Islam (Kajian Historis Filosofis) Sifat-Sifat Rasulullah. *Jurnal Al-Bayan*, 22(33), 29–49. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/bayan/article/download/636/540>
95. Saputro, R. A. (2022). Gaya Kepemimpinan Yang Ideal Untuk Generasi Milineal. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series*, 5(1), 212. <https://doi.org/10.20961/shes.v5i1.57799>
96. Satori, A. K. dan D. (2011). Metodologi Penelitian Kualitatif , Bandung. In *Bandung: Alfabeta*.

97. Schmidt, F. L., Hunter, J. E., & Outerbridge, A. N. (1986). Impact of Job Experience and Ability on Job Knowledge, Work Sample Performance, and Supervisory Ratings of Job Performance. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.432>
98. SHAIKH, M. R., TUNIO, R. A., & SHAH, I. A. (2017). Factors Affecting to Employee's Performance. A Study of Islamic Banks. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*. <https://doi.org/10.6007/ijarafms/v7-i1/2722>
99. Sinclair, R. R., Leo, M. C., & Wright, C. (2005). Benefit system effects on employees' benefit knowledge, use, and organizational commitment. *Journal of Business and Psychology*, 20(1), 3–29. <https://doi.org/10.1007/s10869-005-6981-1>
100. Stephen P. Robbins and Timothy A Judge. (2006). Organizational behavior. In Pearson.
101. Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R Dan D / Dr. Sugiyono; Editor: Sutopo .2021. In *Pendidikan*.
102. Suryani, T., & Triyono, R. (2019). *The Influence of Organizational Culture , Islamic Leadership , Islamic Work Ethic on Organizational Commitment of Employee at Nahdlatul Ulama University Surabaya with Job Satisfaction as a Mediating Variabel*. 117–130.
103. Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Cetakan ke-8. Penerbit: Kencana Pranada Media Group.
104. Syamsudin, Sunaryo, H., & Hidayah, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi, Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Ganaya : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 6(3), 764–776. <https://doi.org/10.37329/ganaya.v6i3.2657>

105. Szczepańska-Woszczyzna, K. (2015). Leadership and Organizational Culture as the Normative Influence of Top Management on Employee's Behaviour in the Innovation Process. *Procedia Economics and Finance*, 34(January), 396–402. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)01646-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)01646-9)
106. Trivellas, P., Akrivouli, Z., Tsifora, E., & Tsoutsas, P. (2015). The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Job Involvement, Knowledge Sharing, and Employee Performance. *Procedia Economics and Finance*.
107. Tseng, S. M. (2010). The correlation between organizational culture and knowledge conversion on corporate performance. *Journal of Knowledge Management*, 14(2), 269–284. <https://doi.org/10.1108/13673271011032409>
108. Wiig, K. M. (1997). Knowledge management: Where did it come from and where will it go? *Expert Systems with Applications*. [https://doi.org/10.1016/S0957-4174\(97\)00018-3](https://doi.org/10.1016/S0957-4174(97)00018-3)
109. Wolor, C. W., Supriyati, Y., & Purwana, D. (2019). The effect of work stress, compensation and motivation on the performance of sales people. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 9(5), 252–269.
110. Yaumi, M. (2016). *Pembelajaran Jarak jauh (PJJ)*. Ica-Sae.Org.
111. Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>