

**PERAN ORGANIZATION CLIMATE, KOMPETENSI SUMBER DAYA
MANUSIA, SELF EFFICACY DALAM UPAYA PENINGKATAN
EMPLOYEE PERFORMANCE YANG DI MODERASI KNOWLEDGE
SHARING**

Tesis

Untuk Memenuhi sebagian Persyaratan Mencapai derajat Sarjana S2



**Disusun Oleh :
Beny Kuncoro**

NIM : 20402300185

**MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2025**

HALAMAN PERSETUJUAN

THESIS

**PERAN ORGANIZATION CLIMATE, KOMPETENSI SUMBER DAYA
MANUSIA, SELF EFFICACY DALAM UPAYA PENINGKATAN
KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA YANG DI MODERASI
KNOWLEDGE SHARING**

Disusun Oleh:

Beny Kuncoro

NIM. 20402300185

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan ujian thesis

Program Studi Magister Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 29 April 2025

Dosen Pembimbing



Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M. Si

NIDN :0628066301

HALAMAN PERSETUJUAN
PERAN ORGANIZATION CLIMATE, KOMPETENSI SUMBER DAYA
MANUSIA, SELF EFFICACY DALAM UPAYA PENINGKATAN
EMPLOYEE PERFORMANCE YANG DI MODERASI KNOWLEDGE
SHARING

Disusun Oleh :

Beny Kuncoro

NIM. 20402300185

Telah dipertahankan oleh penguji

Pada tanggal, 19 mei 2025

Susunan Dewan Penguji

Dosen Penguji I



Heru Sulistyono, S.E., M.Si.

Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si.

Dosen Penguji II



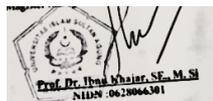
Dr. Drs. Marno Nugroho, MM

Dosen Pembimbing

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

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar

Magister Manajemen pada Tanggal 19 Mei 2025



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

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

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Beny Kuncoro
NIM : 20402300185
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul “ **PERAN ORGANIZATION CLIMATE, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, SELF EFFICACY DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA YANG DI MODERASI KNOWLEDGE SHARING** ” merupakan hasil karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Semarang, 24 Mei 2025

Pembimbing

Saya yang menyatakan,



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

Beny Kuncoro
NIM.20402300185

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Beny Kuncoro

NIM : 20402300185

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa tesis dengan judul : “ **PERAN ORGANIZATION CLIMATE, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, SELF EFFICACY DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA YANG DI MODERASI KNOWLEDGE SHARING** ” 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 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, 25 Mei 2025

A 1000 Rupiah Indonesian postage stamp with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '1000', 'METERAI TEMBEL', and '77ABDALX083172935'.

Beny Kuncoro

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya. Teriring salam juga penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal tesis ini dengan baik. Tesis ini dengan judul **“PERAN ORGANIZATION CLIMATE, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, SELF EFFICACY DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAY MANUSIA YANG DI MODERASI KNOWLEDGE SHARING ”** disusun oleh penulis untuk memenuhi syarat untuk meraih gelar Magister Manajemen di Universitas Islam Sultan Agung, Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen.

Dalam menulis proposal ini penulis tidak lepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari beberapa pihak. Maka dari itu, pada kesempatan ini izinkan penulis untuk mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Dr. Luthfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M. Si selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, pengarahan, dan dukungan kepada penulis dengan menyelesaikan penyusunan usulan tesis ini.
4. Seluruh Dosen, Staff, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam

Sultan Agung Semarang yang telah membentangkan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi penulis.

5. Kedua orang tua dan keluarga sebagai motivator tersabar dalam hidup yang selalu memberikan doa, semangat serta dukungan penuh bagi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
6. Semua teman-teman seperjuangan dari kelas fastrack Magister Manajemen Unissula yaitu Muhib, Lesly, Mbak Sarah, Cici, Elza, Hilmi yang selalu memberikan dukungan dan arahan.
7. Seluruh keluarga yang telah memberikan dorongan dan dukungan selama penulis menajadani pendidikan

Semoga Allah SWT memberikan pahala atas segala bantuan yang telah diberikan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kesalahan yang terdapat di dalam laporan penelitian tesis ini. Maka dari itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak tentang skripsi ini untuk bahan evaluasi agar kedepannya bisa lebih baik lagi. Semoga thesis ini dapat bermanfaat bagi semua orang. Penulis juga berharap dengan adanya thesis ini dapat memberikan manfaat bagi penulis, pembaca dan semua pihak yang menggunakannya, serta dapat bermanfaat bagi dunia pendidikan khususnya ilmu pengetahuan, manajemen serta sumber daya manusia di masa depan.

Semarang, 25 Mei 2025



Beny Kuncoro

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *Organizational Climate*, Kompetensi Sumber Daya Manusia, *Knowledge Sharing*, *Self Efficacy* terhadap *Employee Performance*, di PT. Parkland World Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian *eksplanatory research* yang bertujuan untuk memahami keterkaitan antara variabel-variabel yang diteliti. Sampel penelitian terdiri dari 100 sumber daya manusia di PT. Parkland World Indonesia di Kabupaten Rembang. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis 100 kuesioner yang memuat pernyataan terkait kelima variabel yang diteliti. Data yang terkumpul dianalisis secara kuantitatif, dan pengujian hipotesis dilakukan menggunakan model struktural (inner model) melalui bantuan perangkat lunak Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Climate* memiliki dampak positif terhadap *Self Efficacy*, *Organizational Climate* memiliki dampak positif terhadap *Employee Performance*, *Kompetensi Sumber Daya Manusia* memiliki dampak positif terhadap *Self Efficacy*, dampak *Kompetensi Sumber Daya Manusia* memiliki dampak negatif signifikan terhadap *Employee Performance*, *Self Efficacy* memiliki dampak negatif signifikan terhadap *Employee Performance*, dan *Self Efficacy* yang dimoderasi *Knowledge Sharing* memiliki dampak positif signifikan terhadap *Employee Performance*.

Kata Kunci : Organization Climate ; Kompetensi Sumber Daya Manusia ;
Knowledge Sharing ; Self Efficaci ;Employee Performance.

ABSTRACT

This study aims to determine the role of Organizational Climate, Human Resource Competence, Knowledge Sharing, Self Efficacy on Employee Performance, at PT. Parkland World Indonesia. The research method used is explanatory research which aims to understand the relationship between the variables studied. The research sample consisted of 100 human resources at PT. Parkland World Indonesia in Rembang Regency. This study was conducted by analyzing 100 questionnaires containing statements related to the five variables studied. The collected data were analyzed quantitatively, and hypothesis testing was carried out using a structural model (inner model) through the assistance of Partial Least Square (PLS) software.

The results of the study indicate that Organizational Climate has a positive impact on Self Efficacy, Organizational Climate has a positive impact on Employee Performance, Human Resource Competence has a positive impact on Self Efficacy, the impact of Human Resource Competence has a significant negative impact on Employee Performance, Self Efficacy has a significant negative impact on Employee Performance, and Self Efficacy moderated by Knowledge Sharing has a significant positive impact on Employee Performance.

Keywords: Organization Climate; Human Resource Competence;

Knowledge Sharing; Self Efficacy; Employee Performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
A. Bagi Peneliti	9
B. Bagi lembaga.....	9
C. Bagi Akademis	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1. <i>Employee Performance</i>	11
1. Kualitas (<i>Quality</i>)	13
2. Kuantitas (<i>Quantity</i>)	13
3. Ketepatan Waktu (<i>Timeliness</i>).....	13
4. Kehadiran	14
5. Kemampuan bekerja sama	14
2.2. <i>Self Efficacy</i>	16
2.3. <i>Knowledge Sharing</i>	19
2.4. <i>Employee Performance</i>	22
2.5. <i>Organization Climate</i>	24
2.6. Pengembangan Hipotesis dan Hubungan antar Variabel.....	28
2.6.1. Pengaruh <i>Organization Climate</i> terhadap <i>Self Efficacy</i>	28
2.6.2. Pengaruh <i>Kompetensi Sumber Daya Manusia</i> terhadap <i>Self</i>	

<i>Efficacy</i>	30
2.6.3. Pengaruh <i>Organizational Climate</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	31
2.6.4. Pengaruh <i>Kompetensi Sumber Daya Manusia</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	32
2.6.5. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	33
2.6.6. Peran <i>Knowledge Sharing</i> dalam memoderasi <i>Self Efficacy</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	35
2.7. Model Penelitian	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
3.1. Jenis Penelitian	38
3.2. Populasi dan Sampel	38
3.2.1. Populasi.....	38
3.2.2. Sampel	39
3.2.3. Sumber Data	40
3.3. Metode Pengumpulan Data	41
3.4. Variabel dan Indikator.....	42
3.5. Metode Analisis Data	44
3.5.1. Analisis Deskriptif Variabel	44
3.5.2. Analisis Statistik Deskriptif.....	44
3.5.3. Analisis Structural Equation Model (SEM).....	45
3.5.4. Partial Least Square (PLS).....	45
3.5.5. Uji Hipotesis (Resampling Bootsraping).....	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Deskripsi Responden.....	49
4.2 Analisis Deskripsi Variabel.....	50
4.3 Pengujian Model Struktural (<i>Outer Model</i>)	55
4.3.1 Uji Validitas.....	55
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	62
4.4 Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	64
4.4.1. Inner VIF (Variance Inflated Factor)	64

4.4.2. Uji Kebaikan Model / Goodness of Fit Indeks (GoF)	65
4.4.3. Uji Koefisien Determinasi / R Square (R^2)	66
4.5 Uji Hipotesis (<i>Bootstrapping</i>)	67
4.6 Uji Path Analysis.....	70
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian	71
1. Pengaruh <i>Organization Climate</i> Terhadap <i>Self Efficacy</i>	72
2. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap <i>Self Efficacy</i>	73
3. Pengaruh <i>Organization Climate</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> ...	75
4. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap <i>Employee Performance</i>	77
5. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Employee Performance</i>	78
6. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> yang dimoderasi <i>Knowledge Sharing</i>	80
BAB V PENUTUP.....	82
5.1 KESIMPULAN	82
5.2 SARAN	84
5.3 KETERBATASAN PENELITIAN.....	86
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN.....	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Penelitian	37
Gambar 4.1. Nilai Outer Loading	56
Gambar 4.2. Inner Model	64



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Penghasilan Produk PT. Parkland World Indonesia Tahun 2019 - 2021	6
Tabel 3.1.	Cluster Sampling.....	40
Tabel 3.2.	Contoh Skala Diferensial Semantik	42
Tabel 3.3.	Definisi operasional dan pengukuran variabel	42
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden.....	49
Tabel 4.2.	Deskripsi Variabel <i>Organizational Climate</i> (X1).....	51
Tabel 4.3.	Deskripsi Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2).....	52
Tabel 4.4.	Deskripsi Variabel Knowledge Sharing (X3).....	53
Tabel 4.5.	Deskripsi Variabel <i>Self Efficacy</i> (Y1).....	54
Tabel 4.6.	Deskripsi Variabel <i>Employee Performance</i> (Y2).....	55
Tabel 4.7.	Outer Loading	57
Tabel 4.8.	Nilai Cross Loading dari setiap Variabel dan Konstruk Model Penelitian	59
Tabel 4.9.	AVE (Average Variance Extracted)	60
Tabel 4. 10.	Htmt Rasio	61
Tabel 4. 11.	Nilai Reliability dari Model Penelitian.....	62
Tabel 4. 12.	S	63
Tabel 4. 13.	Inner VIF (Variance Inflated Factor).....	64
Tabel 4. 14.	R Square (R^2)	66
Tabel 4. 15.	Uji Hipotesis	67
Tabel 4. 16.	Uji Path Analysis	70

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. LAMPIRAN KUISIONER 97



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen vital dalam organisasi yang berperan strategis dalam pencapaian tujuan organisasi. Di era globalisasi saat ini, masyarakat Indonesia dituntut untuk memiliki kualitas SDM yang mampu bersaing secara kompetitif di pasar global. SDM tidak hanya menjadi aset penting, tetapi juga faktor penentu dalam menciptakan keunggulan kompetitif, mengingat intensitas persaingan yang semakin ketat. Salah satu tantangan utama yang dihadapi organisasi dalam mempertahankan eksistensinya adalah kemampuan dalam mengelola SDM secara efektif dan efisien.

Dalam dinamika persaingan global yang semakin kompleks, SDM memiliki peranan sentral dalam mendukung keberlangsungan organisasi. Organisasi yang mampu mengoptimalkan peran SDM secara tepat akan memiliki peluang lebih besar untuk meningkatkan produktivitas, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian keunggulan bersaing. Oleh karena itu, untuk mencapai performa organisasi yang optimal, diperlukan sistem pengelolaan SDM yang profesional, terencana, dan terarah.

Secara umum, manajemen SDM bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui pengembangan dan pemanfaatan SDM yang handal. Perubahan dalam lingkungan eksternal maupun internal organisasi dapat memengaruhi efektivitas operasional secara langsung maupun tidak

langsung. Tantangan dalam pengelolaan organisasi seringkali bersumber dari aspek-aspek yang berkaitan dengan faktor manusia. Maka dari itu, pengelolaan SDM tidak hanya menjadi aktivitas administratif, melainkan juga aktivitas yang bersifat strategis.

Pertumbuhan dan perkembangan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang dimiliki. Organisasi yang mampu merekrut dan mengembangkan SDM yang kompeten akan memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai targetnya sangat bergantung pada perilaku dan kinerja individu di dalamnya. SDM berfungsi sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali proses kerja, sehingga perlu dikelola secara optimal agar dapat berkontribusi secara produktif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, pengelolaan SDM yang kompeten juga diperlukan untuk menciptakan keselarasan antara kebutuhan pegawai dan kemampuan organisasi dalam memberikan dukungan. Dengan demikian, peran strategis SDM menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi.

Dalam kerangka tersebut, sejumlah faktor internal organisasi seperti *self-efficacy*, *knowledge sharing*, iklim organisasi, dan kompetensi SDM menjadi determinan penting dalam upaya peningkatan kinerja individu maupun kolektif di lingkungan organisasi (Afzali et al., 2022). Dalam konteks ini, unsur-unsur internal organisasi seperti *self efficacy*, *knowledge sharing*, *organization climate* dan kompetensi sumber daya manusia memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia di dalam

organisasi.

Kinerja sumber daya manusia merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang karyawan saat melakukan tugas tertentu yang diberikan oleh atasannya (Kalogiannidis, 2020). Kinerja sumber daya manusia merupakan komitmen emosional antara sumber daya manusia beserta perusahaan dan tujuannya. Keterikatan ini berarti sumber daya manusia merasa benar-benar peduli terhadap kewajiban mereka terhadap perusahaan. Pada titik ini bersumber bekerja guna insentif, namun bekerja guna mewujudkan tujuan perusahaan (Kruse, 2012). Apabila kinerja karyawan baik, maka tujuan yang ingin dicapai juga akan sesuai target. Dengan tercapainya tujuan perusahaan maka akan berdampak kepada kesejahteraan perusahaan tersebut termasuk juga kesejahteraan karyawannya.

Self efficacy adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melakukan tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Newark et al., 2016). *Self efficacy* ini perlu ditingkatkan pada diri sumber daya manusiannya., karena hal ini akan mempengaruhi bagaimana kesiapan diri mereka apabila atasannya memberikan tugas yang melebihi kewajiban formalnya. Mereka harus percaya bahwa dengan memiliki potensi diri yang tinggi, maka mereka dapat mengerjakan tugasnya dengan maksimal. Apabila memiliki efikasi diri yang tinggi, maka kedepannya nanti sumber daya manusia tersebut akan mengerjakan dengan rasa nyaman dan tidak merasa terbebani dengan tugas yang diberikan oleh atasannya. Kemunculan efikasi melalui pada diri sumber daya manusia

didasari oleh adanya kepercayaan sumber daya manusia terhadap dirinya sendiri, sehingga akan mendorong kepercayaan diri. Kepercayaan diri ini nantinya akan berdampak kepada pengoptimalan kemampuan sumber daya manusia pada amelaksanakan tanggung jawabnya kepada organisasi atau perusahaan (V.T.P. Ardi et al., 2017).

Knowledge sharing merupakan upaya berbagi pengetahuan yang dapat meningkatkan pemahaman antara sesama sumber daya manusia sehingga antara sumber daya manusianya akan saling mendukung yang pada akhirnya berdampak positif bagi kinerja (Olan et al., 2022). *knowledge sharing* dianggap sebagai langkah penting dalam organisasi karena dapat memfasilitasi pembentukan ide-ide baru, kreativitas dan pemecahan masalah (Ahokangas et al., 2021).

Employee Performance merupakan kemampuan sumber daya manusia guna melaksanakan tanggung jawabnya sesuai kompetensi serta yang didukung sikap kerja oleh penugasan yang diberikan (Alan Pranata et al., 2022). Kompetensi dimana motivasi seseorang sebagai tingkat yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia adalah dasar strategi untuk membuat perusahaan lebih kompetitif di pasar global. Salah satu komponen yang dapat dikaitkan dengan peningkatan kinerja sumber daya manusia adalah kompetensi. *Employee Performance* sebagai kombinasi atau gabungan dari pengetahuan, keahlian, atau keterampilan bakat, minat, sikap, dan sistem nilai yang dituntut oleh setiap pekerjaan atau jabatan yang ada dalam organisasi (Ruky., 2018).

Organization climate mencerminkan karyawan terhadap kebijakan, praktik, dan prosedur yang diharapkan, didukung, dan dihargai berkaitan dengan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi (Kim & Park, 2020). *Organization climate* dalam berbagai literatur ditemukan memiliki makna dalam membangun kinerja sumber daya manusia dan merupakan salah satu penentu paling signifikan dari sikap individu dan kelompok dalam organisasi (Sherif, 2019).

Di kabupaten Rembang terdapat beberapa jenis industri kreatif berskala Perseroan Terbatas, salah satunya yaitu PT Parkland World Indonesia yang terletak di Kabupaten Rembang, Jawa Tengah. PT. Parkland World Indonesia merupakan produsen sepatu di Indonesia yang memiliki kualitas produk kelas dunia. Jenis produk yang dihasilkan adalah sepatu duramo, sepatu run-falcon, sepatu breaknet, dan sepatu advantage base. PT. Parkland World Indonesia memproduksi sepatu dengan merek Adidas dengan kualitas yang dikenal di seluruh negara dan menjadi salah satu perusahaan sepatu terbesar di Indonesia, serta memiliki cabang pabrik yang menyebar luas diantaranya di Kabupaten Rembang. Industri pabrik sepatu bermerek adidas ini merupakan salah satu komoditas global yang merambah dan mendunia. Dengan demikian, dibutuhkan peningkatan kinerja sumber daya manusia untuk meningkatkan *output* sepatu terbaik. Sehingga perlu peningkatan mutu *output* sumber daya manusia karena hal tersebut merupakan ujung tombak utamanya untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Berikut merupakan data pencapaian kegiatan sumber daya manusia pada PT. Parkland World

Indonesia:

Tabel 1.1. Penghasilan Produk PT. Parkland World Indonesia Tahun 2019 - 2021

Tahun	Sepatu <i>Duramo</i>		Sepatu <i>Run Falcon</i>		Sepatu <i>Breaknet</i>		Sepatu <i>Advantage Base</i>	
	Jumlah Produksi	Jumlah Cacat	Jumlah Produksi	Jumlah Cacat	Jumlah Produksi	Jumlah Cacat	Jumlah Produksi	Jumlah Cacat
2019	193.879	987	856.890	12.789	1.145.769	101.089	2.259.156	256.867
2020	195.201	1.451	875.436	15.045	1.389.435	106.080	2.650.789	332.980
2021	196.044	2.078	892.356	16.031	1.406.508	119.567	2.925.948	420.546

Sumber: PT. PWI 2022

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan data produksi dari tahun 2019 hingga 2021 yang dimana produksinya terus meningkat, akan tetapi jumlah cacat produksi pada sepatu mengalami peningkatan. Hal itu bisa dilihat dari tahun 2019-2021 jumlah produksi sepatu *duramo*, *run falcon*, *breaknet*, *advantage base* semakin meningkat, akan tetapi jumlah cacat produksinya juga meningkat juga. Fenomena tersebut disebabkan oleh kinerja sumber daya manusia yang belum optimal pada PT. Parkland World Indonesia. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan meneliti apakah kompetensi sumber daya manusia, *organization climate*, *self efficacy*, *knowledge sharing* dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia pada PT. Parkland World Indonesia.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Thahir et al., 2022), (Sultan & Tareen, 2014), (Tian et al., 2019), (De Clercq et al., 2018) & (Miraglia et al., 2017) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *employee performance*, penelitian tersebut sejalan dengan (Tims et al. 2014), (Tzur et al. 2016), (Fransiska et al., 2023), (Kholiq & Firdaus 2021), (Blomquist, 2016), (Leah, 2016); (W, 2015), (Ardi et al., 2017),

(Berliana & Arsanti, 2018); (Siamita & Ismail, 2021) & (Hajar, 2019) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *employee performance*. Akan tetapi hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fauziyyah & Rohyani, 2022), (Gultom, 2015), (Noviwati, 2016), menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *employee performance*. Penelitian dari (Nurfajar, Marzuqi, dan Rohmayati, 2018) juga menjustifikasi bahwa efikasi diri seseorang tidak mempengaruhi *employee performance*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Al Mamun et al., 2019, (Chikamai & Makhmara 2021) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance*. (Mulang 2023), (Ridwan et al., 2020), (Subari & Raidy 2015) juga menjustifikasi hasil penelitian ini bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Akan tetapi hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurlindah & Abdul Rahman Rahim 2018), (Yuli Susanti & Qustolani, 2024), (Busman & Pahmi, 2020) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Employee performance*. Hasil penelitian ini didukung juga dengan penelitian dari Steward V. Hoke, Bernhard Tewal dan Jacky S.B. Sumaraw (2018) Menemukan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Sehingga, diperlukan penelitian lanjutan untuk menyelesaikan ketidakkonsistenan di atas. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan meneliti

apakah faktor *organizational climate*, kompetensi sumber daya manusia, *knowledge sharing* dan *self efficacy* akan berdampak pada kinerja sumber daya manusia pada PT. Parkland World Indonesia.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dan *research gap* diatas, perumusan masalah dalam penelitian adalah “Bagaimana meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia di PT. Parkland World Indonesia”. Kemudian *Question Research* sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Organization Climate* terhadap *Self Efficacy*
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap *Self Efficacy*
3. Bagaimana pengaruh *Organization Climate* terhadap *Employee Performance*
4. Bagaimana Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap *Employee Performance*
5. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia
6. Bagaimana pengaruh Moderasi *Knowledge Sharing* pada *Self Efficacy* terhadap *Employee Performance*.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, tujuan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh *Organization Climate*

terhadap *Self Efficacy*

2. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap *Self Efficacy*
3. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh Organization Climate terhadap *Employee Performance*
4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Organization Climate terhadap *Employee Performance*
5. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employee Performance*
6. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Moderasi *Knowledge Sharing* pada *Self Efficacy* terhadap *Employee Performance*

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

A. Bagi Peneliti

1. Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman serta mengamati secara langsung dunia bisnis.
2. Sebagai alat untuk mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama kuliah.
3. sarana pembelajaran sehingga diharapkan dapat menambah pengetahuan peneliti dan memberikan kontribusi pengembangan bagi ilmu manajemen terutama pada aspek sumber daya manusia.

B. Bagi lembaga

Sebagai harapan yang dapat menjadi suatu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi lembaga yang bersangkutan dimasa yang akan datang

C. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian yang sejenis.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. *Employee Performance*

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh individu sebagai bentuk pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain, kinerja merupakan cerminan dari gabungan antara motivasi dan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam melaksanakan suatu tugas, seseorang dituntut memiliki tingkat kesediaan dan kapasitas tertentu. Namun, kesiapan dan keterampilan semata tidak akan cukup tanpa adanya pemahaman yang memadai mengenai apa yang harus dikerjakan serta bagaimana cara mengerjakannya secara efektif dan efisien.

Menurut Tarcan (2020), kinerja karyawan (*employee performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi secara sah, tidak bertentangan dengan hukum, serta sejalan dengan norma moral dan etika yang berlaku.

Selanjutnya, Hanapi et al. (2020) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang meliputi aspek kualitas dan kuantitas yang diperoleh karyawan selama menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja tersebut juga mencerminkan kontribusi dan peran karyawan dalam mendukung fungsi dan tujuan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

Employee performance adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hermina and Yosepha 2019).

Employee performance dipahami dari etos kerja islami bahwa bekerja adalah ibadah, dan pekerjaan itu harus mencakup segala macam amal kebaikan dan berkah, (Harinoto et. Al, 2017) pekerjaan termasuk perintah Allah, hal tersebut telah diterangkan didalam QS. Al. An'am (6:135), dan QS. At Taubah (9:105).

Siva et al. (2020) menyatakan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia saat ini masih banyak berfokus pada pendekatan kepemimpinan secara umum. Dalam konteks ini, para pemimpin dari generasi milenial dituntut untuk memiliki pendekatan yang lebih praktis dan aplikatif, baik dalam menerapkan gaya kepemimpinan maupun dalam mendorong kinerja karyawan secara optimal.

Berdasarkan pandangan tersebut, kinerja sumber daya manusia dapat dipahami sebagai suatu proses evaluatif yang bertujuan untuk menilai sejauh mana pencapaian hasil yang diraih oleh suatu instansi atau organisasi, dikaitkan dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Selain itu, proses ini juga berfungsi untuk mengidentifikasi dampak positif maupun negatif yang ditimbulkan oleh kebijakan operasional yang diterapkan.

Dengan demikian, kinerja karyawan (*employee performance*) dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja

mencerminkan mutu pekerjaan yang dilakukan, serta menjadi indikator penting dalam menilai kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap karyawan diharapkan mampu memberikan performa terbaiknya demi mendukung efektivitas dan keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, indikator *Employee performance* manusia menurut (Mathis 2016) yaitu:

1. Kualitas (*Quality*)

Kinerja karyawan merupakan cerminan dari upaya kerja keras yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Apabila hasil yang dicapai oleh karyawan memenuhi atau melampaui standar yang ditentukan, maka kinerjanya dapat dinilai baik dan sejalan dengan harapan perusahaan. Dengan demikian, kinerja dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja yang mendekati kesempurnaan dalam proses pelaksanaan tugas.

2. Kuantitas (*Quantity*)

Kinerja juga dapat dinilai dari kemampuan karyawan dalam mencapai target maksimal yang telah ditetapkan perusahaan. Pencapaian tersebut menunjukkan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugasnya secara optimal sesuai dengan indikator yang telah ditentukan sebelumnya, sehingga kontribusinya terhadap organisasi dinilai positif.

3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Salah satu aspek penting dalam penilaian kinerja adalah ketepatan

waktu (timeliness). Karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai atau lebih cepat dari waktu yang ditentukan menunjukkan kinerja yang baik. Kepatuhan terhadap standar waktu kerja yang ditetapkan perusahaan menjadi indikator bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin dan efisiensi kerja yang tinggi.

4. Kehadiran

Kehadiran karyawan juga menjadi salah satu indikator kinerja. Tingkat kehadiran yang tinggi sering kali mencerminkan sikap positif terhadap pekerjaan, komitmen terhadap organisasi, dan semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya, tingkat kehadiran yang rendah dapat mengindikasikan rendahnya motivasi atau kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja.

5. Kemampuan bekerja sama

Selain itu, aspek psikologis seperti rasa harga diri terhadap pekerjaan turut berkontribusi dalam peningkatan kinerja. Karyawan yang memiliki rasa bangga terhadap pekerjaannya cenderung berusaha memberikan hasil terbaik. Kemampuan untuk bekerja sama juga berperan penting, karena lingkungan kerja yang kondusif, didukung oleh rasa percaya diri dan kerja sama antar rekan kerja, dapat menciptakan suasana yang produktif dan mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Indikator kinerja sumber daya manusia menurut (Silas 2019) yaitu :

1. Kuantitas

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah output atau hasil kerja yang

dihasilkan oleh karyawan, yang dapat diukur melalui jumlah unit yang diproduksi atau jumlah siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas

Kualitas kerja dinilai berdasarkan persepsi terhadap mutu hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan, termasuk tingkat ketepatan dan kesempurnaan dalam menyelesaikan tugas. Penilaian ini mempertimbangkan keterampilan serta kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya secara profesional.

3. Efisiensi

Aspek ketepatan waktu mencerminkan sejauh mana suatu tugas atau aktivitas dapat diselesaikan lebih awal atau tepat sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Hal ini berkaitan erat dengan kemampuan karyawan dalam mengelola waktu secara efektif, berkoordinasi dengan output yang diharapkan, serta mengalokasikan waktu untuk aktivitas lainnya secara optimal.

4. Efektivitas

Efisiensi menggambarkan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan sumber daya organisasi secara maksimal, baik berupa energi, dana, teknologi, maupun bahan baku, dengan tujuan menghasilkan output yang optimal dari setiap unit input yang digunakan.

2.2. *Self Efficacy*

Self-efficacy atau efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kapasitas dirinya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan tertentu. Ardi et al. (2017) menyatakan bahwa self-efficacy muncul dari dalam diri individu sebagai bentuk kepercayaan terhadap kemampuan dalam menyelesaikan tanggung jawab hingga mencapai keberhasilan. Sementara itu, Meral et al. (2012) menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya serta hasil dari upaya yang dilakukan, yang akan memengaruhi perilaku dalam bertindak.

Menurut Hamilton et al. (2017), self-efficacy adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini diperkuat oleh Waddington (2023) yang menyatakan bahwa konsep efikasi diri menitikberatkan pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam situasi tertentu.

Schunk dan DiBenedetto (2021) menambahkan bahwa efikasi diri mencerminkan persepsi individu mengenai kemampuannya untuk belajar atau bertindak pada tingkat tertentu. Konsep ini memiliki pengaruh terhadap cara seseorang merasa, berpikir, memotivasi diri, dan berperilaku, terutama dalam menilai kemampuan diri menghadapi situasi yang akan datang.

Dalam pandangan Peura et al. (2021), self-efficacy adalah kepercayaan terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan mengambil tindakan guna mengatasi tantangan. Wang dan Huang (2019) menegaskan bahwa

efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Cavazotte et al. (2013) menyatakan bahwa individu yang memiliki tingkat efikasi diri tinggi di bidang tertentu cenderung lebih terdorong untuk meraih tujuan. Cherian dan Jolly (2013) menambahkan bahwa efikasi diri berkaitan erat dengan kemampuan mengontrol diri, ketahanan menghadapi kegagalan, serta usaha dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Lebih lanjut, Lunenburg (2011) menyebutkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu dalam menyelesaikan masalah di berbagai situasi dan menentukan tindakan yang tepat, sehingga memungkinkan individu mengatasi hambatan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Individu dengan tingkat self-efficacy yang tinggi akan lebih mampu mengelola tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kepercayaan terhadap kemampuan diri ini mendorong munculnya ketangguhan, kegigihan, serta kesiapan dalam mengemban tugas-tugas yang menantang. Dalam konteks sumber daya manusia, self-efficacy berperan penting dalam mengurangi stres kerja, meningkatkan fokus, dan mendorong karyawan untuk terus memperbaiki kinerjanya (Saleem et al., 2022).

Chasanah (2023) juga mengemukakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan tindakan yang selaras dengan tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa self-efficacy merupakan kepercayaan atau keyakinan seseorang terhadap

kemampuan dirinya dalam mengukur, mengelola, dan melakukan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil yang bermanfaat dan sesuai dengan tujuannya.

Indikator Self-Efficacy menurut Romppel et al. (2013), antara lain:

1. Dapat mengatasi masalah
2. Tenang dalam menghadapi kesulitan
3. Berpegang dalam tujuan
4. Mencari dan menemukan solusi
5. Yakin akan kemampuannya sendiri
6. Mengetahui cara menangani permasalahan

Indikator *self- efficacy* menurut (Gary and wood 2011 & De Clercq, Haq and Azeem 2018) yaitu :

1. karyawan merasa yakin untuk bisa menyelesaikan masalah
2. karyawan merasa yakin dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan
3. karyawan merasa yakin dengan keahlian yang dikuasainya untuk pekerjaan
4. karyawan merasa yakin bisa mengatur waktu untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik.

Indikator *self- efficacy* menurut (Fred, C Lunenburg 2011) yaitu :

1. Yakin terhadap kemampuannya diri sendiri
2. Yakin dengan pengalaman kesuksesan masa lalu
3. persuasi verbal (ajakan langsung kepada seseorang dengan prospek

yang baik dan meyakinkan)

4. pengalaman individu lain.

2.3. *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing atau berbagi pengetahuan merupakan salah satu komponen esensial dalam manajemen pengetahuan, yang berperan penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif organisasi. Konsep ini merujuk pada perilaku sukarela individu maupun kelompok dalam membagikan pengetahuan, wawasan, dan pengalaman yang dimiliki kepada pihak lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama dan meningkatkan kinerja organisasi.

Sonmez Cakir dan Adiguzel (2020) mendefinisikan knowledge sharing sebagai tindakan anggota tim dalam saling berbagi ide, informasi, serta saran terkait tugas, yang pada akhirnya bertujuan untuk meningkatkan daya saing organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Muizu et al. (2018) yang menyatakan bahwa knowledge sharing merupakan proses komunikasi interaktif antara individu dalam suatu kelompok yang menciptakan hubungan saling ketergantungan guna mencapai sasaran kolektif.

Menurut Oyemomi, Neaga, dan Alkhuraji (2016), perilaku berbagi pengetahuan mencakup sikap saling membagikan pengalaman dan pengetahuan organisasi yang relevan terhadap proses bisnis melalui jalur komunikasi antarindividu. Tupamahu et al. (2021) menambahkan bahwa knowledge sharing mencerminkan tindakan individu dalam mentransfer pengetahuan yang mereka miliki kepada pihak lain yang memiliki

kepentingan bersama dan memerlukan informasi tersebut.

Lebih lanjut, Bani-Melhem et al. (2021) mengemukakan bahwa knowledge sharing melibatkan diseminasi informasi dari individu atau kelompok kecil kepada kelompok yang lebih luas guna meningkatkan efektivitas operasional. Senada dengan itu, Al-Busaidi dan Olfman (2017) menggarisbawahi bahwa aktivitas berbagi pengetahuan merupakan proses pertukaran informasi antarindividu dalam suatu organisasi.

Akram et al. (2020) menekankan bahwa knowledge sharing merupakan interaksi dua arah yang melibatkan pemberi dan penerima informasi, serta mencakup proses akumulasi dan penyampaian pengetahuan. Panahi, Watson, dan Partridge (2012) bahkan menggambarkan knowledge sharing sebagai proses interaksi sosial yang membuka ruang untuk berbagi pengalaman, meniru praktik terbaik, dan membangun kepercayaan melalui hubungan informal.

Sebagai aspek krusial dalam pengelolaan pengetahuan, Umar et al. (2023) menyebut bahwa knowledge sharing berperan penting dalam memperkuat kompetensi organisasi. Amber et al. (2022) juga menyoroti bahwa setiap individu dalam organisasi memiliki pengetahuan unik yang dapat menjadi sumber daya penting bagi individu lain dalam meningkatkan efisiensi kerja.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa knowledge sharing adalah suatu proses pertukaran wawasan, keahlian, pemahaman, pengalaman, maupun informasi antara individu atau kelompok

dalam organisasi melalui komunikasi yang efektif. Proses ini bertujuan untuk memperoleh pengetahuan baru, memperkuat kolaborasi, serta meningkatkan daya saing organisasi secara berkelanjutan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, indikator dalam *knowledge sharing* menurut (Muizu et.,al 2018) yaitu :

1. Interaksi sosial
2. Berbagi pengetahuan
3. Hubungan informal
4. Pengamatan
5. Saling percaya

Indikator *knowledge sharing* menurut (Chuang 2016) yaitu :

1. berbagi pengetahuan khusus
2. kesediaan berbagi virtual
3. memberikan saran
4. berdiskusi/ rapat
5. berbagi pengalaman kerja

Indikator *knowledge sharing* menurut (Carmeli, A., & Gelbard R. Reiter, P 2013) yaitu :

1. komunikasi
2. interaksi sosial
3. pengalaman
4. relasi

2.4. *Employee Performance*

Kompetensi merupakan unsur penting yang mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan. Sarumaha (2022) menyatakan bahwa kompetensi mencakup kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan secara tepat dan benar, yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang sesuai. Pandangan ini sejalan dengan McClelland (2019), yang mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar dari seseorang yang secara langsung memengaruhi dan dapat menggambarkan kinerjanya secara akurat.

Lebih lanjut, Assensoh-Kodua (2019) menjelaskan bahwa kompetensi mencakup kapasitas individu dalam menjalankan berbagai tugas kerja, yang ditentukan oleh aspek intelektual maupun fisik. Maizar (2023) juga menegaskan bahwa kompetensi merupakan atribut mendasar yang dapat memprediksi kinerja unggul seseorang dalam konteks pekerjaan. Zannah et al. (2022) menambahkan bahwa kompetensi tidak hanya melibatkan keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga sikap serta penerapan praktisnya dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Sedarmayanti (2017) memandang kompetensi sebagai kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan secara optimal, yang ditopang oleh integrasi antara keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan jabatan.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia merupakan seperangkat atribut yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang dimiliki oleh individu sehingga memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, efisien, serta selaras dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia menurut (Tamrin, 2023) yaitu :

1. Konsep diri (*self concept*)

Konsep diri merupakan perangkat sikap, system nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.

2. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki seseorang terhadap sesuatu area spesifik tertentu.

3. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

4. Motif

Motif kerja merupakan suatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia menurut (Spencer 2007)

yaitu:

1. Pengendalian emosi dan inisiatif
2. Kemampuan
3. Pengetahuan
4. Keahlian

Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia menurut (Hutapea dan Thoha 2016) yaitu :

1. Pengetahuan (knowledge)
2. Keterampilan (Skill)
3. Sikap (Attitude)

2.5. *Organization Climate*

Iklm organisasi merupakan representasi dari karakteristik lingkungan kerja yang tercipta melalui interaksi antara anggota organisasi, termasuk sikap, perilaku, serta kepribadian mereka. Li et al. (2020) menjelaskan bahwa iklim organisasi terbentuk dari kondisi, suasana, dan ciri khas yang melekat dalam lingkungan kerja suatu organisasi, sebagai hasil dari kontribusi kolektif seluruh individu yang terlibat di dalamnya.

Senada dengan itu, Ehrhart, Schneider, dan Macey (2014) menyatakan bahwa iklim organisasi mencerminkan persepsi bersama para anggota terhadap kejadian, kebijakan, praktik, serta prosedur yang berlaku dalam organisasi, sekaligus mencerminkan perilaku yang dianggap bernilai, didukung, dan diharapkan.

Menurut Yusnita dan Sunaryo (2021), iklim organisasi menggambarkan suasana internal yang dirasakan oleh individu selama mereka melaksanakan aktivitas dalam organisasi, yang turut menentukan sejauh mana tujuan organisasi dapat tercapai. Ongori dan Bosire (2019) menambahkan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang bersifat relatif menetap, yang tidak hanya dirasakan oleh para anggotanya tetapi juga berpengaruh terhadap perilaku kerja mereka.

Berdasarkan pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa organization climate adalah persepsi kolektif mengenai lingkungan kerja internal suatu organisasi, yang terbentuk secara konsisten dari pengalaman dan interaksi antar anggota organisasi, serta berperan penting dalam membentuk perilaku kerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Organization climate diartikan sebagai lingkungan kerja organisasi yang dapat memengaruhi karyawan (Abun et al., 2021). *Organization climate* atau iklim organisasi merupakan karakteristik situasional yang berhubungan dengan pikiran dan perasaan pekerja yang membentuk persepsi umum karyawan sebagai hasil kebijakan dan prosedur organisasi. Jadi pada dasarnya iklim organisasi mencerminkan persepsi karyawan terhadap sebuah organisasi yang dibangun. Organisasi yang dibangun ini membentuk karakteristik yang unik dengan fungsi sebagai kekuatan utama dalam memengaruhi perilaku individu dalam organisasi (Masanja & Mwasongwe, 2021). Menurut (Jeung & Chang, 2021), *Organization climate* sebagai sebuah kesadaran karyawan sebagai anggota organisasi mengenai kondisi dan situasi

yang ada dalam lingkungan kerja.

Menurut Castro dan Martin (2010), iklim organisasi dipahami sebagai persepsi kolektif yang terbentuk dari emosi, sikap, serta unsur-unsur dasar organisasi seperti norma, nilai, dan budaya, yang secara langsung memengaruhi baik sikap positif maupun negatif individu di dalam organisasi. Selaras dengan itu, Asif (2011) menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan himpunan persepsi yang dimiliki oleh individu-individu yang bekerja dalam lingkungan yang sama. Konsep ini merupakan konstruksi fundamental dalam dunia kerja dan organisasi, karena menyediakan kerangka untuk memahami perilaku organisasi serta memfasilitasi eksplorasi terhadap perilaku individu dan kelompok di dalamnya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa organization climate adalah kondisi psikologis dan sosial yang terbentuk melalui interaksi sikap, perilaku, serta karakter anggota organisasi, yang secara langsung berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja sumber daya manusia di dalam suatu organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, indikator *Organization climate* menurut (Li & Mahadevan, 2017) yaitu :

1. Tanggung Jawab (*responsibility*)

Merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai pengarahan yang diterima atau tingkatan sejauh mana anggota organisasi bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang dibebankan.

2. Identitas (*identity*)

Merupakan perasaan memiliki dan diterima dalam kelompok.

3. Kehangatan (*warmth*)

Merupakan perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja.

4. Dukungan (*support*)

Merupakan hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara atasan dan karyawan.

5. Konflik (*conflict*)

Merupakan situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara atasan dan karyawan atau antar karyawan dengan karyawan.

Menurut (Shafarila & Supardi, 2017) terdapat enam dimensi atau indikator yang dibutuhkan untuk mengukur *Organization climate*, yaitu:

1) Struktur (*structure*)

Struktur organisasi merefleksikan sebuah perasaan suatu organisasi secara baik serta memiliki tanggung jawab dan peran yang jelas dalam lingkungan organisasi

2) Standar-standar (*standards*)

Standar pada organisasi digunakan untuk mengukur suatu perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan juga derajat kebanggaan anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik

3) Tanggung jawab (*responsibility*)

Anggota organisasi merefleksikan perasaan bahwa mereka menjadi “Bos” untuk diri mereka sendiri dan setiap keputusan tidak perlu dilegitimasi oleh anggota yang lain

4) Penghargaan (*recognition*)

Mengindikasikan bahwa suatu organisasi menghargai kinerja karyawan atau anggota dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan mengakui prestasi yang diperoleh antar pegawai

5) Dukungan (*support*)

Hal ini merefleksikan pada rasa kepercayaan antar anggota organisasi dan saling mendukung dengan anggota organisasi satu sama lain

6) Komitmen (*commitment*)

Komitmen mengindikasikan perasaan bangga dari anggota terhadap organisasinya serta derajat kelayakan anggota terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2.6. Pengembangan Hipotesis dan Hubungan antar Variabel

2.6.1. Pengaruh *Organization Climate* terhadap *Self Efficacy*

Organizational climate dapat diartikan sebagai persepsi karyawan terhadap suasana kerja yang terbentuk dalam suatu organisasi. Iklim organisasi yang positif ditandai oleh struktur kerja yang adaptif, adanya kebebasan dalam proses pengambilan keputusan, pemberian penghargaan atas kinerja yang baik, serta dorongan terhadap pencapaian tujuan yang menantang. Selain itu,

iklim kerja yang hangat, adanya rasa kebersamaan, dan rasa bangga menjadi faktor yang turut mendukung terciptanya suasana kerja yang menyenangkan serta berpotensi menurunkan tingkat stres kerja. Dalam konteks ini, iklim organisasi menjadi elemen penting yang mampu memfasilitasi pencapaian tujuan personal karyawan dan mendorong peningkatan kemampuan individu. Sebagaimana dinyatakan oleh Zeffane (2006), lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan rasa percaya diri individu, sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung cenderung melemahkan keyakinan diri karyawan terhadap kemampuannya.

Beberapa temuan penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara organizational climate dan self-efficacy. Penelitian oleh Tanrere et al. (2020) menyatakan bahwa organizational climate memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap self-efficacy. Hasil yang serupa juga ditemukan dalam studi oleh Nofiar, Harlina, dan Irti (2013), yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan self-efficacy pada karyawan tetap PT. Bina Guna Kimia. Selain itu, Yulyana (2022) juga menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap self-efficacy.

Berdasarkan argumen teoretis dan temuan empiris yang menunjukkan kesamaan arah hubungan antara kedua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah

sebagai berikut:

H1 : Organizational climate berpengaruh signifikan terhadap self efficacy

2.6.2. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Self Efficacy

Kompetensi sumber daya manusia mencakup seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh individu yang memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Sementara itu, self-efficacy merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan yang ditetapkan. Kedua konsep ini memiliki keterkaitan yang saling memperkuat dalam upaya meningkatkan kinerja individu dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Nony, Heri, dan Ariandi (2024) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap self-efficacy pada karyawan PT KAI (Depo Lokomotif Semarang Poncol). Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi karyawan dapat memperkuat keyakinan mereka terhadap kemampuannya sendiri dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Temuan ini didukung oleh Prussia et al. (1998) yang juga menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap self-efficacy. Sejalan dengan itu, Johari et al. (2009) dalam penelitiannya menemukan

bahwa kompetensi berpengaruh terhadap self-efficacy, yang memperkuat asumsi hubungan positif antara kedua variabel tersebut.

Berdasarkan pemaparan teoritis dan dukungan temuan empiris tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2 : Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap self efficacy

2.6.3. Pengaruh *Organizational Climate* terhadap *Employee Performance*

Organizational climate merupakan salah satu faktor krusial yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (employee performance). Iklim organisasi terbentuk melalui penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia yang didasarkan pada kinerja, pengetahuan, keterampilan, serta budaya kerja yang positif (Reni & Adi, 2019). Temuan mereka menunjukkan bahwa semakin kondusif iklim organisasi yang terbentuk, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Iklim organisasi, pada level institusional, menciptakan representasi kolektif dari dinamika kerja tim yang memungkinkan para anggota untuk memberikan makna bersama terhadap berbagai peristiwa penting dalam organisasi, sekaligus menentukan tindakan strategis guna mencapai hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, banyak peneliti menyimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki keterkaitan erat dengan peningkatan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu turut memperkuat hubungan tersebut, di antaranya dilakukan oleh Kholifah et al. (2019), Ari & Bambang (2017), Ely Kurniawati (2018), serta Septiasari et al. (2020) yang menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga diperoleh dalam studi yang dilakukan oleh Aqsariyanti et al. (2019), Rahmayanti & Ardita (2017), dan Pradoto et al. (2022), yang menegaskan bahwa *organizational climate* berkontribusi positif dalam peningkatan *employee performance*.

Berdasarkan pemaparan teoritis dan dukungan empiris tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3 : Organizational climate berpengaruh signifikan terhadap employee performance

2.6.4. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Employee Performance

Kompetensi tercermin melalui penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Tingginya kompetensi sumber daya manusia akan berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap *employee performance*. Hal ini selaras dengan (Simanjutak 2011), dan (Sutrisno 2011), yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan *employee performance*.

Kompetensi sumber daya manusia terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja individu dalam organisasi. Hal ini didukung oleh temuan dari Al Mamun et al. (2019) serta Chikamai & Makhmara (2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap performa karyawan. Selain itu, hasil penelitian dari Mulang (2023), Ridwan et al. (2020), dan Subari & Raidy (2015) juga memperkuat kesimpulan tersebut, bahwa kompetensi secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan pada penjelasan argumen dan kesamaan pada penelitian diatas maka pengajuan hipotesisnya sebagai berikut :

H4 : Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Employee Performance.

2.6.5. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employee Performance*

Self-efficacy merupakan konsep krusial dalam memahami perilaku manusia. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa konsep ini berperan penting dalam memengaruhi pilihan individu, besarnya usaha yang dikeluarkan, serta ketekunan mereka (Chen, G. et al., 2004). Menurut Stajkovic (2006), karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih proaktif dalam bertindak, terus berusaha, dan tetap gigih, karena mereka memiliki keyakinan bahwa mereka mampu mengatasi tugas atau tantangan yang dihadapi. Hal ini terjadi karena individu yang memiliki efikasi diri cenderung lebih gigih dalam melakukan upaya untuk mencapai tujuan, baik yang

ditetapkan oleh diri sendiri maupun organisasi. Efikasi diri memungkinkan individu untuk memiliki keyakinan bahwa mereka dapat melakukan sesuatu, sehingga meminimalkan keinginan mereka untuk menyerah ketika menghadapi rintangan (De Clerq et al., 2018). Selain itu, individu dengan efikasi diri cenderung lebih terbuka untuk belajar dan mencoba hal-hal baru, termasuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka, sehingga mereka dapat bekerja lebih baik (Tian et al., 2019). Aspek lain yang juga terletak pada efikasi diri adalah kepercayaan diri. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi biasanya memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi, yang dapat meningkatkan kinerja dan memudahkan mereka untuk menghadapi keadaan yang menantang (Miraglia et al., 2017). Selain itu, beberapa penelitian juga menemukan bahwa efikasi diri memengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi efikasi diri individu, semakin tinggi pula kinerja mereka. Penelitian pada (Miraglia et al. 2017) terhadap 465 pekerja kerah putih di Roma menemukan bahwa efikasi diri memprediksi kinerja kerja yang lebih tinggi

Penelitian lain oleh Tims *et al.* (2014) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self-efficacy* terhadap *employee performance* dan penelitian yang dilakukan oleh (Su *et al.* 2016), (Fransiska et al., 2023) menunjukkan pula pengaruh positif *self-efficacy* terhadap *employee performance*.

Berdasarkan pada penjelasan argumen dan kesamaan pada penelitian diatas maka pengajuan hipotesisnya sebagai berikut :

H5 : Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap Employee Performance.

2.6.6. Peran *Knowledge Sharing* dalam memoderasi *Self Efficacy* terhadap *Employee Performance*

Knowledge sharing adalah proses pertukaran ide atau informasi yang terjadi melalui komunikasi dan interaksi antar individu (Mittal & Dhar, 2015). Keberhasilan dari proses ini sangat bergantung pada seberapa baik dan seberapa sering komunikasi dilakukan antara sumber daya manusia, kesiapan dalam memanfaatkan pengetahuan tersebut, serta kemampuan individu yang terlibat (Liao, 2006). Syed-Ikhsan & Rowland (2004) menekankan *bahwa knowledge sharing* memiliki peran penting dalam kesuksesan perusahaan, karena dapat mempercepat penyebaran pengetahuan dan, bagi sebagian organisasi, praktik ini berpotensi memberikan keuntungan yang lebih besar di masa depan..

Hanninen (2007) menemukan bahwa karyawan yang memiliki pengetahuan menunjukkan tingkat kepercayaan diri (self-efficacy) yang lebih tinggi dibandingkan rekan-rekan mereka ketika menghadapi dan berusaha mencapai tujuan yang menantang. Karyawan yang memperoleh pengetahuan melalui tindakan berbagi, mereka akan menjadi lebih percaya diri, dan memiliki kapasitas daya

serap yang baik dalam berkinerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan *employee performance*. (Marito Riana 2023) menyatakan tingginya tingkat keyakinan, kemampuan, dan kemauan individu dalam berbagi pengetahuan dapat mendorong peningkatan kinerja pribadi. Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi dalam berbagi pengetahuan cenderung lebih gigih dalam mencapai target kinerja yang ditetapkan. Selain itu, kepercayaan diri seseorang terhadap nilai pengetahuan yang dimilikinya dan kesediaannya untuk membagikannya kepada orang lain dapat membantu menyelesaikan permasalahan bersama, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

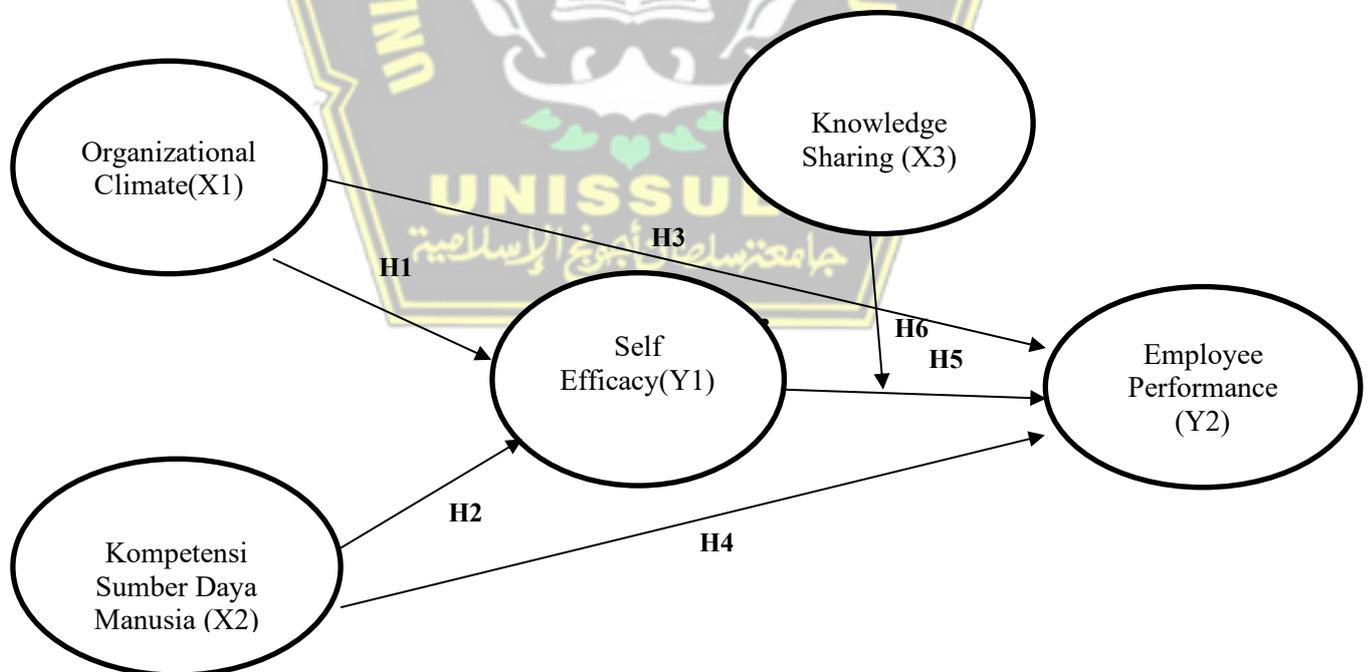
Pada penelitian yang dilakukan oleh (Nurudin dan Sridadi 2019), penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berperan sebagai moderator yang memperkuat hubungan *antara self-efficacy* dan kinerja karyawan, serta memberikan pengaruh positif dan signifikan. Temuan ini sejalan dengan hasil studi sebelumnya oleh Hsu et al. (2007) dan Kim & Yun (2015), yang juga menyimpulkan bahwa *knowledge sharing* mampu memperkuat serta memberikan dampak positif dan signifikan terhadap hubungan *antara self-efficacy* dan *employee performance*. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi dan didukung oleh praktik berbagi pengetahuan yang aktif akan cenderung menunjukkan peningkatan dalam kinerja kerja.

Berdasarkan pada penjelasan argumen dan kesamaan pada penelitian diatas maka pengajuan hipotesisnya sebagai berikut :

H6 : Knowledge Sharing memoderasi pengaruh positif dan signifikan Self Efficacy terhadap Employee Performance

2.7. Model Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka yang lengkap dan mendalam mengenai hubungan variabel dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, kerangka konseptual penelitian dapat disusun sebagai berikut ; X1 (*Organizational Climate*), X2 (Kompetensi Sumber Daya Manusia), X3 (*Knowledge Sharing*), Y1 (*Self- Efficacy*) dan Y2 (Kinerja Sumber Daya Manusia) sebagai variabel terikat.



Gambar 2.1. Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. *Explanatory research* bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel yang telah dirumuskan dalam bentuk hipotesis. Dalam pendekatan ini, hipotesis disusun untuk menggambarkan keterkaitan antara dua atau lebih variabel, guna mengetahui apakah variabel-variabel tersebut saling berasosiasi atau apakah suatu variabel memengaruhi atau dipengaruhi oleh variabel lainnya (Mulyadi, 2011). Pemilihan metode ini didasarkan pada tujuan peneliti untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan mengenai hubungan antara *organizational climate*, kompetensi sumber daya manusia, dan *self-efficacy* terhadap kinerja sumber daya manusia, dengan *knowledge sharing* sebagai variabel moderasi.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah bidang umum yang meliputi objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang perlu dikaji dan ditarik simpulannya (Amirullah 2015). Populasi pada penelitian ini adalah jumlah karyawan PT. Parkland World Indonesia di Rembang yang berjumlah 130 Karyawan yang dianggap cocok dan tepat pada

kriteria. Karena berbagai pengetahuan dan pengalaman kerja sangat diperlukan dalam memperoleh pengetahuan guna penelitian. semua pembagian kerja yang diatur oleh struktur organisasi yang ada dalam perusahaan.

3.2.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam hal ini, sample harus bersifat representatif dan mampu mewakili seluruh jumlah populasi yang ada (Baihaqi, 2015). Sampel pada observasi ini adalah pekerja perusahaan yang berkuantitas yaitu berjumlah 100 sumber daya manusia. Sampel yang akurat dalam observasi ini mengacu rumus *slovin* :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi 130

e² = margin error (5%). Besarnya jumlah populasi adalah 130

sumber daya manusia . Jadi besarnya sampel adalah :

$$= \frac{130}{1 + (130) \times 0,0025}$$

$$= \frac{130}{1 + 0,325}$$

$$= \frac{130}{1,325} = 98,484 \text{ dibulatkan menjadi } 100$$

Berdasarkan hasil estimasi diatas, diperoleh jumlah sampel

karyawan PT Parkland World Indonesia yang memiliki tugas penting dalam kegiatan produksi produk dengan jumlah 100 responden. Penetapan sampel dalam penelitian ini *menggunakan cluster sampling*. Metode *cluster sampling* mengambil sampel dari populasi yang dibagi menjadi kelompok-kelompok tertentu, kemudian beberapa dari setiap kelompok dijadikan sampel, dan sampel dari beberapa kelompok tidak harus homogen. Metode ini menggunakan kombinasi *stratified sampling* dan *cluster sampling* (Ryan et., al 2013).

Tabel 3.1. Cluster Sampling

No	Pembagian Kerja	Jumlah Karyawan	Sampel
1.	Bagian <i>Desain</i> Sepatu	28	21
2.	Bagian <i>Insole-Outsole</i> Sepatu	23	18
3.	Bagian <i>Cutting</i> Sepatu	22	17
4.	Bagian <i>Sewing</i> Sepatu	21	16
5.	Bagian <i>Assembling</i> Sepatu	20	15
6.	Bagian <i>Packing</i> Sepatu	16	12
	Jumlah	130	100

Source: Data diolah 2024

3.2.3. Sumber Data

3.2.3.1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya. Menurut Mulyapradana et al.

(2020), data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang menjadi objek penelitian. Dalam studi ini, data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Parkland World Indonesia. Kuesioner tersebut memuat pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian. Setiap pertanyaan disusun menggunakan skala semantik diferensial 1 hingga 7, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju

3.2.3.2. Data sekunder

Menurut Tambunan dan Simanjuntak (2022), data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti melalui sumber-sumber tidak langsung, seperti melalui studi pustaka untuk mencari teori-teori yang relevan. Dalam penelitian ini, data sekunder digunakan untuk mendukung dan memperkuat data primer yang telah diperoleh. Data sekunder tersebut dikumpulkan dari berbagai literatur, termasuk jurnal-jurnal sebelumnya, artikel, dan sumber lainnya yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan oleh peneliti melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner adalah instrumen untuk mengumpulkan

data primer dengan menggunakan metode survei, yang bertujuan untuk memperoleh pandangan dari responden (Pujihastuti, 2010). Alat ini digunakan untuk mendapatkan informasi pribadi, seperti sikap, opini, harapan, dan keinginan responden. Ketentuan pengisian kuesioner yang diterapkan pada studi ini mengacu pada nilai skala semantik diferensial. Skala semantik diferensial merupakan skala dengan karakteristik bipolar atau dua kutub seperti baik-tidak baik, setuju-tidak setuju. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, dengan susunan jawaban yang tersusun dalam satu garis, di mana jawaban yang sangat negatif terletak di sisi kiri dan jawaban yang sangat positif di sisi kanan garis. Data yang diukur menggunakan skala diferensial semantik termasuk dalam kategori data interval. Dalam penelitian ini, skala yang digunakan memiliki rentang poin 1 hingga 7, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Contoh penggunaan sebagai berikut:

Tabel 3.2. Contoh Skala Diferensial Semantik

ngat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Setuju
-------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

3.4. Variabel dan Indikator

Definisi operasional variabel studi dan indikator pengukuran yang digunakan pada penelitian ini dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3. Definisi operasional dan pengukuran variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	<i>Employee Performance</i>	Hasil yang dicapai karyawan baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan	1) Kuantitas kerja 2) Kualitas kerja 3) Ketepatan waktu 4) Kehadiran

		tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Hermina and Yosepha 2019) dan (Tarcan,2020)	5) Kemampuan bekerja sama Mathis (2016) dan (Silas 2019)
2.	<i>Self Efficacy</i>	Kepercayaan diri atau keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam mengukur, mengatur, dan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan dengan hasil yang dapat bermanfaat. (Hamilton et al., 2017) dan (Ardi et al., 2017).	1) Dapat mengatasi masalah 2) Tenang dalam menghadapi kesulitan 3) Berpegang dalam tujuan 4) Mencari dan menemukan Solusi 5) Yakin akan kemampuannya sendiri (Romppel et al., 2013) dan (Gary and wood 2011 & De Clercq, Haq and Azeem 2018) dan (Fred, C Lunenburg 2011)
3.	<i>Knowledge Sharing</i>	Sikap pertukaran wawasan, keahlian, pemahaman, pengalaman maupun pengetahuan baik individu atau kelompok untukmendapat pengetahuan baru melalui komunikasi untuk meningkatkan daya saing organisasi. (Sonmez Cakir & Adiguzel, 2020) dan (Muizu et al., 2018).	1) Interaksi sosial 2) Pengalaman kerja 3) Memberikan saran 4) Relasi 5) Saling percaya Muizu et.,al (2018), (Chuang 2016), dan (Carmeli, A., & Gelbard R. Reiter, P 2013)
4.	Kompetensi Sumber Daya Manusia	Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas dengan baik yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.	1) Pengetahuan 2) Keterampilan 3) Keahlian 4) Sikap (Tamrin, 2023), (Spancer 2005) dan (Hutapea dan Thoha 2016)

		(Sarumaha, 2022) dan (Zannah et al., 2022)	
5.	<i>Organization Climate</i>	Suatu kondisi psikologis dan sosial yang ada di dalam suatu organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku kinerja sumber daya manusia organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. (Li et al., 2020) dan (Castro dan Matin 2010)	1) Tanggung Jawab 2) Identitas 3) Kehangatan 4) Dukungan 5) Konflik (Li & Mahadevan, 2017) dan Shafarila & Supardi, 2017)

3.5. Metode Analisis Data

3.5.1. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan pemahaman awal terhadap data yang telah dikumpulkan. Tujuan utamanya adalah menyajikan data mentah dalam bentuk yang lebih sederhana dan mudah dimengerti melalui informasi yang ringkas (Ashari et al., 2017). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dianalisis dengan metode *Structural Equation Model (SEM)* menggunakan software *Partial Least Square (PLS)*.

3.5.2. Analisis Statistik Deskriptif

Statistika deskriptif adalah bagian statistika mengenai pengumpulan data, penyajian, penentuan nilai-nilai statistika, pembuatan diagram atau gambar mengenai sesuatu hal, disini data yang disajikan dalam bentuk yang lebih mudah dipahami atau dibaca (Nasution 2017). Statistik deskriptif adalah metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu gugus data

sehingga memberikan informasi yang berguna (Muslim2022).

3.5.3. Analisis Structural Equation Model (SEM)

Dalam penelitian ini, dianalisa menggunakan Structural Equation Model (SEM), dengan menggunakan *software Partial Least Square (PLS)*. *Structural Equation Model (SEM)* merupakan suatu gabungan yang dihasilkan melalui sistem persamaan yang menetapkan struktur hubungan antara variabel kuantitatif yang teramati dan tidak teramati (laten) (McQuitty & Wolf, 2013)

3.5.4. Partial Least Square (PLS)

Partial Least Square (PLS) merupakan suatu metode alternatif yang digunakan untuk mengelola Structural Equation Model (SEM) dan bertujuan untuk mengatasi keterbatasan yang dimiliki oleh metode SEM. Metode PLS ini juga merupakan suatu metode yang tidak didasarkan banyak asumsi (Meilita et al., 2016). Analisis data dengan PLS dalam penelitian ini dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu (Handayani & Darma, 2021) :

1. Outer Model (Pengujian Model)

Merupakan suatu model pengukuran yang mendefinisikan hubungan setiap blok indikator dengan variabel latennya (Meilita et al., 2016). Menurut model pengukuran ini juga menspesifikasi hubungan yang terjadi antar variabel laten dengan indikatornya (Usada et al., 2016). Terdapat dua indikator yang dimiliki oleh Outer Model ialah reflektif dan formatif (Usada et al., 2016).

Outer Model ini memiliki beberapa uji, yaitu (Usada et al., 2016):

1. *Convergent Validity*

Bertujuan untuk mengukur besarnya kolerasi antara konstruk dengan variabel laten. Dalam evaluasi ini, melalui pemeriksaan individual item realibility, dapat dilihat melalui standardized loading factor. Yang dimana, standardized factor menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstarknya. Suatu korelasi dapat dikatakan valid apabila nilai yang dimiliki $>0,7$ (Irwan & Adam, 2015)

2. *Discriminant Validity*

Model pengukuran ini dinilai berdasarkan pengukuran cross loading dengan konstruk. Apabila kolerasi konstruk dengan setiap indikatornya lebih besar dibandingkan ukuran konstruk lainnya, maka dapat dikatakan konstruk laten memprediksi indikatornya lebih baik dari pada konstruk lainnya.

Apabila nilai AVE lebih tinggi dibandingkan nilai kolerasi konstruk, maka discriminant validity yang baik dapat tercapai.

Dengan nilai AVE >0.5 (Irwan & Adam, 2015)

3. *Composite Reliability*

Dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi atau reliable apabila nilai composite reliability $>$

0,8 dan dapat dikatakan cukup apabila nilainya $> 0,6$ (Irwan & Adam, 2015)

4. *Cronbach Alpha*

Cronbach alpha berfungsi memperkuat uji reliabilitas, yang dimana konsistensi setiap jawaban diujikan. Dalam penelitian ini, Cronbach alpha dapat dikatakan baik apabila $\alpha > 0,5$ dan dapat dikatakan cukup baik apabila nilainya $\alpha > 0,3$ (Irwan & Adam, 2015).

2. *Inner Model (Evaluasi Model Struktural)*

Bertujuan untuk menguji hubungan antara konstruk laten (Usada et al., 2016). Dapat dievaluasi dengan melihat presentase varians yang dijelaskan yaitu dengan melihat R-Square untuk konstruk laten dependen dengan menggunakan ukuran *Stone-Geisser Q-S* quaretest dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya (Irwan & Adam, 2015).

1. R^2

Koefisien determinasi R^2 merupakan cara yang bertujuan untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen (Furadantin, 2018). Apabila nilai R^2 sebesar 0,75 maka menunjukkan bahwa model kuat. Apabila nilai sebesar 0,50 maka menunjukkan moderat, dan apabila menunjukkan nilai 0,25 maka menunjukkan model lemah (Yuvianita et al., 2022)

2. Q^2

Q-square digunakan untuk mengetahui nilai predictive relevance. Nilai Q-Square > 0 menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance yang akurat terhadap konstruk tertentu, sedangkan nilai Q-Square < 0 menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance yang kurang (Sarstedt et al., 2021). Apabila nilai Q^2 sebesar 0,02 maka menunjukkan model predictive relevance lemah. Apabila nilai sebesar 0,15 maka menunjukkan model predictive relevance moderate, dan apabila nilai sebesar 0,35 maka menunjukkan model predictive relevance kuat (Nugrahaeni et al., 2023).

3.5.5. Uji Hipotesis (Resampling Bootstrapping)

Pengujian hipotesis (β , γ , dan λ) dilakukan dengan metode resampling bootstrap. Statistik uji yang digunakan ialah statistik t atau uji t, dengan hipotesis seperti berikut (Irwan & Adam, 2015):

1. Hipotesis Statistik untuk Outer Model $H_0 : \lambda_i = 0$, $H_1 : \lambda_i \neq 0$
2. Hipotesis Statistik untuk Inner Model Variabel laten eksogen terhadap endogen $H_0 : \lambda_i = 0$, $H_1 : \lambda_i \neq 0$
3. Penerapan Metode Resampling

Memungkinkan berlakunya sebuah data terdistribusi bebas, tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta memerlukan sampel yang besar (minimum sampel 30).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Responden

Responden yang dianalisis pada penelitian ini adalah para karyawan PT. Parkland World Internasional dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Deskripsi rinci mengenai nresponden studi ini dijabarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden

No	Rincian Responden	Jumlah	Presentase
1.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	41	41%
	Perempuan	59	59%
2.	Usia		
	20-30 Tahun	78	78%
	31-35 Tahun	14	14%
	36-45 Tahun	8	8%
3.	Pendidikan Terakhir		
	SMP	6	16%
	SMA/SMK	91	91%
	DIII	1	1%
	S1	2	2%
4.	Masa Kerja		
	<1 Tahun	31	31%
	2-3 Tahun	36	36%
	3-4 Tahun	17	17%
	>5 Tahun	16	16%
5.	Domisili		
	Rembang	100	100%
	Jumlah Responden Keseluruhan	100	

Mengacu pada Tabel 4.1 diperoleh laki-laki sebanyak 41 orang atau 41% dan perempuan sebanyak 59 orang atau 59%. Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa jumlah responden perempuan lebih mendominasi dibandingkan responden laki-laki. Ini artinya karyawan perempuan lebih dibutuhkan di PT. Parkland World Indonesia ini karena perempuan cenderung

mempunyai sikap yang lebih teliti. Dari segi usia responden yang berusia kurang dari 30 tahun berjumlah paling besar yaitu 78. Hal tersebut mengidentifikasi bahwa karyawan sudah memasuki usia produktif. Dari segi pendidikan, responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK lebih mendominasi yang berjumlah 91. Melihat data diatas dapat menyimpulkan bahwa masih ada kekurangan lulusan perguruan tinggi yang ingin bekerja di PT. Parkland World Indonesia. Dari segi masa kerja, responden lebih dominan pada masa kerja kurang dari 3 tahun yang berjumlah 36. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan telah memberikan kinerja yang cukup baik.

4.2 Analisis Deskripsi Variabel

Deskriptif data memberikan gambaran umum mengenai jawaban para responden terhadap pertanyaan atau pernyataan yang tercantum dalam kuesioner maupun tanggapan mereka secara keseluruhan. Berdasarkan tanggapan dari 100 responden terhadap variabel-variabel penelitian, peneliti menyajikan uraian rinci yang diklasifikasikan dalam bentuk statistik deskriptif. Penyajian data empiris dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan ukuran statistik seperti nilai rata-rata, nilai minimum, dan nilai maksimum. Melalui penyajian ini, dapat diketahui sejauh mana persepsi para responden terhadap variabel-variabel yang dijadikan indikator dalam penelitian. Peneliti akan menyajikan secara terperinci tanggapan responden yang telah dikategorikan dengan skor 1 sebagai skor terendah dan skor 7 sebagai skor tertinggi. Interval skor tersebut akan dijelaskan dalam rangka

memberikan gambaran yang rinci dan detail mengenai tanggapan responden.

Untuk mendeskripsikan variabel yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel dengan penentuan interval penelitian sebagai berikut :

Skor Minimum : 1

Skor Maksimum : 7

Interval : $\frac{\text{Nilai Maksimum}-\text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kategori}}$

Interval : $\frac{7-1}{5} = 1,2$

Berdasarkan hasil rumusan diatas, maka interval dari kriteria rata – rata dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Sangat Rendah : 1,00 – 2,19

Rendah : 2,20 – 3,39

Sedang : 3,40 – 4,59

Tinggi : 4,60 – 5,79

Sangat Tinggi : 5,80 – 7,00

Berikut ini penulis memberikan gambaran yang lebih menyeluruh terhadap deskripsi jawaban kuesioner yang diterima sebagai berikut :

Tabel 4.2. Deskripsi Variabel *Organizational Climate* (X1)

Indikator	STS							SS	Total	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7			
Saya selalu berusaha unttuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan	6	1	5	11	12	32	33	100	5,50	
Saya merasa bangga menjadi bagian perusahaan ini	4	5	2	8	11	35	35	100	5,62	

Saya merasa hubungan antar kerja diperusahaan ini harmonis	6	1	2	5	11	42	33	100	5,72
Perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan saya	5	2	1	6	10	29	47	100	5,89
Saya sering mengalami perbedaan pendapat dengan rekan kerja	5	2	3	6	7	28	49	100	5,88
Total	26	11	13	36	51	166	197	500	5,72

Sumber : Hasil Analisa Penulis (2025)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan kuesioner pada variabel *Organizational Climate*(X1) terdiri dari 5 indikator, dengan skala STS sampai SS dari 1-7 memiliki jumlah yang berbeda-beda dengan jumlah responden 100. Rata-rata dalam pernyataan ini adalah 5,72, dapat dilihat dari indikator keempat memiliki rataaan tertinggi 5,89 dan indikator pertama memiliki rataan terendah sebesar 5,50.

Tabel 4.3. Deskripsi Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2)

Indikator	STS						SS	Total	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6			
Saya memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan ini	6	4	1	11	14	26	38	100	5,53
Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dengan baik	4	2	2	15	11	34	32	100	5,57
Saya memiliki	8	1	2	7	10	33	39	100	5,65

keahlian mengenai pekerjaan ini	5	2	1	9	8	43	32	100	5,70
Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan	23	9	6	42	43	136	141	400	5,61
Total									

Sumber : Hasil Analisa Penulis (2025)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan kuesioner pada variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) terdiri dari 4 indikator, dengan skala STS sampai SS dari 1-7 memiliki jumlah yang berbeda-beda dengan jumlah responden 100. Rata-rata dalam pernyataan ini adalah 5,61, dapat dilihat dari indikator keempat memiliki rataan tertinggi 5,70 dan indikator pertama memiliki rataan terendah sebesar 5,53.

Tabel 4.4. Deskripsi Variabel Knowledge Sharing (X3)

Indikator	STS	2	3	4	5	6	SS	Total	Rata-rata
Saya sering berinteraksi dengan karyawan lainnya	1	2	3	4	5	6	7	100	
Saya berpengalaman dengan pekerjaan ini	7	1	4	9	15	28	36	100	5,52
Saya bersedia memberikan saran kepada rekan kerja	5	2	2	8	12	34	37	100	5,70
Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja saya	4	1	2	8	14	32	39	100	5,79
Saya percaya dengan rekan kerja untuk saling berbagi pengetahuan	6	2	1	13	10	35	33	100	5,56
Total	3	3	1	12	16	34	31	100	5,61
Total	25	9	10	50	67	163	176	500	5,63

Sumber : Hasil Analisa Penulis (2025)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan kuesioner pada variabel *Knowledge Sharing* (X3) terdiri dari 5 indikator, dengan skala STS sampai SS dari 1-7 memiliki jumlah yang berbeda-beda dengan jumlah responden 100. Rata-rata dalam pernyataan ini adalah 5,63, dapat dilihat dari indikator kedua memiliki rataan tertinggi 5,70 dan indikator memiliki rataan terendah sebesar 5,55.

Tabel 4.5. Deskripsi Variabel *Self Efficacy* (Y1)

Indikator	STS						SS	Total	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6			
Saya yakin dapat mengatasi masalah dalam menjalankan tugas yang diberikan	4	2	6	8	12	27	41	100	5,67
Saya bersikap tenang dalam menghadapi kesulitan	5	1	2	10	14	29	39	100	5,70
Saya memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan	4	1	2	12	14	28	39	100	5,71
Saya mempunyai Solusi permasalahan yang ada	4	2	1	9	13	30	41	100	5,79
Saya selalu yakin terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	6	2	1	13	9	38	31	100	5,55
Total	23	8	12	52	62	152	191	500	5,68

Sumber : Hasil Analisa Penulis (2025)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan kuesioner pada variabel *Self Efficacy* (Y1) terdiri dari 5 indikator, dengan skala STS sampai SS dari 1-7 memiliki jumlah yang berbeda-beda dengan jumlah responden 100. Rata-

rata dalam pernyataan ini adalah 5,68, dapat dilihat dari indikator keempat memiliki rata-rata tertinggi 5,79 dan indikator kelima memiliki rata-rata terendah sebesar 5,55.

Tabel 4.6. Deskripsi Variabel *Employee Performance* (Y2)

Indikator	STS						SS	Total	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6			
Saya mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan	6	1	4	12	12	34	31	100	5,49
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti	4	3	2	9	14	38	30	100	5,60
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4	1	2	9	12	30	42	100	5,82
Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja	5	2	1	11	10	35	36	100	5,68
Saya mudah bekerja sama dengan tim	6	2	1	10	13	43	25	100	5,51
Total	25	9	10	51	61	180	164	500	5,62

Sumber : Hasil Analisa Penulis (2025)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan kuesioner pada variabel *Employee Performance* (Y2) terdiri dari 5 indikator, dengan skala STS sampai SS dari 1-7 memiliki jumlah yang berbeda-beda dengan jumlah responden 100. Rata-rata dalam pernyataan ini adalah 5,62, dapat dilihat dari indikator kedua memiliki rata-rata tertinggi 5,82 dan indikator pertama memiliki rata-rata terendah sebesar 5,49.

4.3 Pengujian Model Struktural (*Outer Model*)

4.3.1 Uji Validitas

Berdasarkan metode PLS, pengujian validitas indikator reflektif

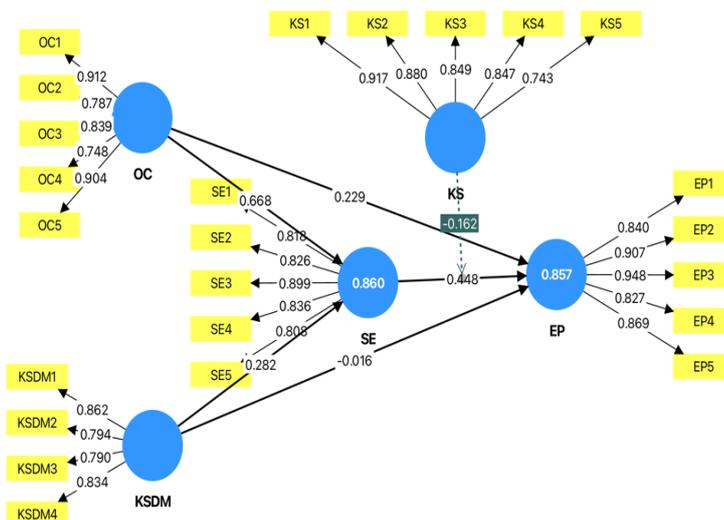
dilakukan dalam 2 tahap. Tahap pertama yaitu pengujian *convergent validity* yaitu pengujian validitas berdasarkan nilai *Outer Loading* masing-masing konstruk, dan tahap selanjutnya adalah pengujian *discriminant validity* yaitu pengujian validitas berdasarkan perbandingan.

1. Convergent Validity

Pengujian validitas tahap awal bertujuan untuk memastikan bahwa variabel laten (unobserved variable) dapat direpresentasikan atau diukur melalui masing-masing indikator yang tampak (observed variable) dengan menggunakan metode Confirmatory Factor Analysis (CFA), yang juga dikenal sebagai analisis faktor konfirmatori. Berdasarkan pendapat Ghozali, suatu indikator dinilai memiliki validitas yang tinggi jika nilai factor loading-nya melebihi 0,70.

Hasil dari Pengujian Validasi ditunjukkan pada table dan gambar sebagai berikut:

Gambar 4.1. Nilai Outer Loading



Tabel 4.7. Outer Loading

Variabel	Kode Indikator	Outer Loading Value	Syarat	Keterangan
X1 Organization Climate	OC.1	0,912	>0,70	Valid
	OC.2	0,787	>0,70	Valid
	OC.3	0,839	>0,70	Valid
	OC.4	0,748	>0,70	Valid
	OC.5	0,904	>0,70	Valid
X2 Kompetensi Sumber Daya Manusia	KSDM.1	0,862	>0,70	Valid
	KSDM.2	0,919	>0,70	Valid
	KSDM.3	0,790	>0,70	Valid
	KSDM.4	0,834	>0,70	Valid
X3 Knowledge Sharing	KS.1	0,917	>0,70	Valid
	KS.2	0,880	>0,70	Valid
	KS.3	0,849	>0,70	Valid
	KS.4	0,847	>0,70	Valid
	KS.5	0,743	>0,70	Valid
Y1 Self Efficacy	SE.1	0,818	>0,70	Valid
	SE.2	0,826	>0,70	Valid
	SE.3	0,899	>0,70	Valid
	SE.4	0,836	>0,70	Valid
	SE.5	0,808	>0,70	Valid
Y2 Employee Performance	EP.1	0,840	>0,70	Valid
	EP.2	0,907	>0,70	Valid
	EP.3	0,949	>0,70	Valid
	EP.4	0,827	>0,70	Valid
	EP.5	0,808	>0,70	Valid
KS X SE		1,000	>0,70	Valid

Sumber : Hasil Analisa Menggunakan *SmartPLS 4*

Dari tabel 4.7 dan gambar 4.1 dapat dilihat bahwa seluruh nilai Outer Loading dari masing-masing indikator di dalam variabel bernilai di atas 0.7. Hal ini membuktikan bahwa seluruh indikator variabel *Organizational Climate*, *Kompetensi Sumber Daya Manusia*, *Knowledge Sharing*, *Self Efficacy* dan *Employee Performance* yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity*. Menurut Hair et al. (2021), evaluasi model reflektif mencakup beberapa kriteria,

antara lain nilai loading factor yang harus lebih dari 0,70, composite reliability di atas 0,70, nilai *Cronbach's alpha*, dan *average variance extracted* (AVE) yang harus melebihi 0,50. Selain itu, validitas diskriminan dievaluasi menggunakan Kriteria Fornell-Larcker dan HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio*), di mana nilai HTMT harus berada di bawah 0,90. Hasil yang ditampilkan pada tabel di atas merupakan nilai outer loading dari masing-masing indikator yang mewakili variabel laten, yang diperoleh melalui pengolahan data menggunakan perangkat lunak SmartPLS.

2. Discriminant Validity

Pengujian validitas tahap kedua adalah pengujian validitas diskriminan. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai cross loading antara indikator dan konstruk, serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan kriteria *Fornell-Larcker*. *Cross loading* digunakan untuk menilai apakah suatu variabel laten memiliki validitas diskriminan yang memadai, yaitu dengan membandingkan korelasi antara indikator dan konstruk yang diukurnya dengan korelasi indikator tersebut terhadap konstruk lain. Menurut Imam Ghozali (2019), validitas diskriminan dianggap terpenuhi apabila korelasi indikator terhadap konstruk asalnya lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi terhadap konstruk lainnya. Dengan kata lain, jika sebuah konstruk laten

memiliki korelasi yang lebih besar dengan item pengukurannya sendiri dibandingkan dengan konstruk lain, maka konstruk tersebut mampu memprediksi indikator-indikatornya secara lebih baik dan dikatakan memiliki validitas diskriminan yang kuat (Imam Ghozali, 2020). Berikut hasil *discriminant validity* dari nilai *cross loading* antara indikator dengan konstraknya masing-masing.

Tabel 4.8. Nilai Cross Loading dari setiap Variabel dan Konstruk Model Penelitian

Kode Indikator	Y1 (Self Efficacy)	Y2 (Employee Performance)	X2 (Kmpetensi Sumber Daya Manusia)	X1 (Organizational Climate)	X1 (Knowledge Sharing x Self Efficacy)
SE.1	0.818	0.763	0.679	0.732	-0.621
SE.2	0.826	0.677	0.686	0.749	-0.674
SE.3	0.899	0.816	0.813	0.846	-0.762
SE.4	0.836	0.748	0.749	0.790	-0.701
SE.5	0.808	0.733	0.758	0.727	-0.750
EP.1	0.698	0.840	0.649	0.707	-0.701
EP.2	0.833	0.907	0.786	0.879	-0.859
EP.3	0.843	0.949	0.755	0.843	-0.866
EP.4	0.748	0.827	0.693	0.663	-0.660
EP.5	0.797	0.869	0.704	0.753	-0.736
KSDM.1	0.831	0.772	0.919	0.875	-0.776
KSDM.2	0.679	0.591	0.800	0.713	-0.562
KSDM.3	0.693	0.685	0.801	0.658	-0.693
KSDM.4	0.744	0.726	0.831	0.757	-0.685
OC.1	0.878	0.841	0.878	0.912	-0.850
OC.2	0.723	0.796	0.676	0.787	-0.703
OC.3	0.715	0.685	0.718	0.839	-0.652
OC.4	0.684	0.611	0.630	0.748	-0.596
OC.5	0.839	0.738	0.847	0.904	-0.768
KS x SE	-0.838	-0.874	-0.814	-0.857	1.000

Sumber: Hasil Analisa menggunakan *SmartPLS 4*

Dari table 4.8 terlihat bahwa nilai hubungan antara konstruk dan indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan hubungan

antara indikator tersebut dengan konstruk lainnya. Sebagai contoh indikator SE.1 (Indikator variabel *Self Efficacy*) memiliki nilai outer loading 0.818 yang lebih tinggi daripada nilai outer loading di konstruk lainnya, yaitu 0.763, 0.679, 0.679, 0.732 dan -0,621. Tabel tersebut juga menunjukkan bahwa indikator SE.1 – SE.5 variabel *Self Efficacy* memiliki outer loading di konstruk lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk laten memiliki validitas diskriminan yang baik, karena mampu memprediksi indikator dalam bloknya sendiri lebih akurat dibandingkan dengan indikator dari blok konstruk lainnya

Selanjutnya, pengujian validitas diskriminan juga dilakukan dengan mengevaluasi nilai AVE (Average Variance Extracted). Menurut Imam Ghozali (2019), nilai AVE dikatakan baik apabila nilainya melebihi 0,5. Berikut ini merupakan nilai dari tabel AVE:

Tabel 4.9. AVE (Average Variance Extracted)

Variabel	AVE Value	Standar AVE
X1 Organization Climate	0.706	0.5
X2 Kompetensi Sumber Daya Manusia	0.704	0.5
X3 Knowledge Sharing	0.721	0.5
Y1 <i>Self Efficacy</i>	0.702	0.5
Y2 Employee Performance	0.773	0.5

Sumber : Hasil Analisa Menggunakan *SmartPLS 4*

Tabel di atas menyajikan nilai AVE dari model penelitian. Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian memiliki nilai AVE di atas 0,5. Dengan demikian, nilai

AVE tersebut telah memenuhi kriteria untuk pengujian validitas diskriminan dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya. Selanjutnya untuk pengujian *discriminant validity* dilakukan dengan melihat nilai *HTMT Ratio*. Berikut merupakan nilai *HTMT Ratio*.

Tabel 4. 10. HTMT Ratio

	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)
EP <-> SE	0,856
KSDM <-> SE	0,869
KSDM <-> EP	0,761
OC <-> SE	0,695
OC <-> EP	0,793
OC<-> KSDM	0,788
KS <-> EP	0,713
KS <-> SE	0,881
KS <-> KSDM	0,821
KS <-> OC	0,860

Sumber : Hasil Analisa Menggunakan *SmartPLS 4*

Tabel di atas menampilkan nilai HTMT-Ratio dari model penelitian. Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa korelasi antar item pengukur dalam satu konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi terhadap konstruk lain, yang menunjukkan bahwa model memiliki validitas diskriminan yang memadai. Seluruh nilai HTMT-Ratio untuk masing-masing variabel berada di bawah 0,9. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengujian validitas diskriminan telah terpenuhi, demikian pula dengan pengujian validitas konvergen, sehingga model penelitian dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian terhadap konsistensi alat ukur, yang bertujuan untuk menilai sejauh mana instrumen tersebut dapat dipercaya atau diandalkan dalam mengukur suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghazali, 2020). Dalam pendekatan PLS, reliabilitas indikator dalam penelitian ini ditentukan melalui nilai composite reliability dan Cronbach's alpha untuk masing-masing kelompok indikator. Sebagai pedoman umum (rule of thumb), nilai alpha atau composite reliability sebaiknya lebih besar dari 0,7, meskipun nilai minimal 0,6 masih dapat diterima (Ghozali, 2020).

Pengujian Pengujian lain yang dilakukan untuk mengevaluasi outer model adalah dengan menilai reliabilitas konstruk dari variabel laten, yang diukur menggunakan dua indikator utama, yaitu composite reliability dan Cronbach's alpha dari kelompok indikator yang merepresentasikan konstruk tersebut. Pada tahap awal, suatu konstruk dianggap reliabel apabila nilai composite reliability-nya melebihi 0,70 (Imam Ghozali, 2019). Berikut disajikan hasil output outer model terkait composite reliability.

Tabel 4. 11. Nilai Reliability dari Model Penelitian

Variabel	Composite reliability
X1 Organizational Climate	0,968
X2 Kompetensi Sumber Daya Manusia	0,967

X3 Knowledge Sharing	0,970
Y1 Self Efficacy	0,962
Y2 Employee Performance	0,964

Sumber : Hasil Analisa Menggunakan *SmartPLS 4*

Tabel tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki nilai *composite reliability* di atas 0.7. Untuk Nilai *Organizational Climate* 0,968, Kompetensi Sumber Daya Manusia 0,967, *Knowledge Sharing* 0,970, *Self Efficacy* 0,962, dan *Employee Performance* sebesar 0,964. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap variabel telah memenuhi kriteria *composite reliability*, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam model memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Uji reliabilitas kedua yang digunakan adalah Cronbach's Alpha. Cronbach's Alpha merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dalam uji reliabilitas, khususnya pada data psikometrik. Menurut Cronbach (1951), suatu konstruk dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha-nya melebihi 0,60. Berikut disajikan nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh dalam penelitian ini.

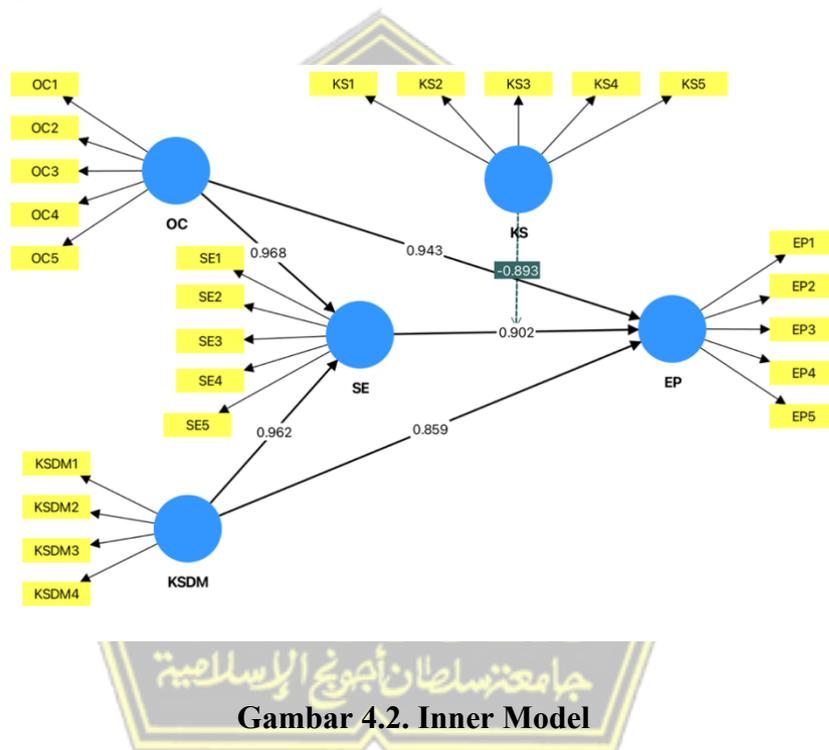
Tabel 4. 12. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's alpha
X1 Organizational Climate	0,958
X2 Kompetensi Sumber Daya Manusia	0,955
X3 Knowledge Sharing	0,961
Y1 Self Efficacy	0,951
Y2 Employee Performance	0,953

Sumber : Hasil Analisa Menggunakan *SmartPLS 4*

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut telah memenuhi kriteria yang ditetapkan, sehingga semua konstruk dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

4.4 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)



4.4.1. Inner VIF (Variance Inflated Factor)

Tabel 4. 13. Inner VIF (Variance Inflated Factor)

	EP	SE
SE	3,286	
EP		
KS	2,826	2,998
KSDM	2,161	2,895
OC	2,789	
KS x SE	2,878	

Sumber: Hasil analisis menggunakan SmartPLS4

Tabel tersebut menunjukkan Hasil estimasi menunjukkan bahwa nilai inner VIF berada di bawah 5, yang mengindikasikan bahwa tingkat multikolinearitas antar variabel tergolong rendah. Temuan ini mendukung bahwa estimasi parameter dan analisis SEM PLS yang digunakan bersifat kuat (robust) dan tidak menghasilkan bias.

4.4.2. Uji Keباikan Model / Goodness of Fit Indeks (GoF)

Tujuan dari pengujian Goodness of Fit Index (GoF) adalah untuk mengevaluasi sejauh mana keseluruhan model—baik model pengukuran (outer model) maupun model struktural (inner model)—dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik. Validasi ini dilakukan melalui perhitungan GoF dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{AVE} \times R^2}$$

$$\text{GoF} = \sqrt{0,721 \times 0,858^2}$$

$$\text{GoF} = \sqrt{0,619}$$

$$\text{GoF} = 0,7867655 \text{ atau } 0,788$$

Keterangan

$$\text{AVE} = (0,706 + 0,704 + 0,721 + 0,702 + 0,773) / 5 = 0,721$$

$$\text{R Square} = (Y1 + Y2) / 2 = 0,858$$

Hasil perhitungan *Goodness of Fit Index* (GoF) menunjukkan nilai 0,788. Menurut (Puri & Lisiantara, 2023), nilai *GoF small* = 0,05, *GoF medium* = 0,1 dan *GoF besar* = 0,25. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa performa gabungan antara model pengukuran (*outer model*) dan model

struktural (*inner model*) secara keseluruhan adalah baik karena nilai *Goodness of Fit Index* (GoF) lebih dari 0,25 (skala besar GoF).

4.4.3. Uji Koefisien Determinasi / R Square (R^2)

Evaluasi terhadap inner model dilakukan dengan meninjau nilai Koefisien Determinasi (R^2), yang digunakan untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variabilitas dari variabel dependen. Nilai R^2 berada dalam rentang antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati angka 1, semakin besar proporsi varians variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Menurut Yamin dan Kurniawan (2020), nilai R^2 dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yaitu 0,67 sebagai kuat (substansial), 0,33 sebagai sedang (moderat), dan 0,19 sebagai lemah.

Tabel 4. 14. R Square (R^2)

	R-square	R-square adjusted
<i>Self Efficacy</i> (Y1)	0,860	0,857
<i>Employee Performance</i> (Y2)	0,857	0,849

Dari tabel diatas adanya hubungan antar konstruk berdasarkan nilai *R-Square* dapat dijelaskan bahwa variabel *Self Efficacy* adalah sebesar 0,860 hal ini menunjukkan bahwa 86% variabel *Self Efficacy* dapat dipengaruhi oleh variabel *Organization Climate*, *Knowledge Sharing* dan Kompetensi Sumber Daya Manusia. Sedangkan sisanya 14% dipengaruhi oleh variabel lain

diluar yang diteliti.

Dari tabel diatas adanya hubungan antar konstruk berdasarkan nilai *R-Square* dapat dijelaskan bahwa variabel *Employee Performance* adalah sebesar 0,857 hal ini menunjukkan bahwa 85,7% variabel *Employee Performance* dapat dipengaruhi oleh variabel *Organization Climate*, Kompetensi Sumber daya Manusia, *Knowledge Sharing* dan *Self Efficacy*. Sedangkan sisanya 14,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti.

4.5 Uji Hipotesis (*Bootstraping*)

Tabel 4. 15. Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Result
SE -> EP	0,055	0,095	0,249	0,222	0,824	Negatif Signifikan
SE x KS -> EP	-0,118	-0,108	0,041	2,857	0,004	Positif Signifikan
KSDM -> SE	0,443	0,420	0,094	4.710	0,000	Positif Signifikan
KSDM -> EP	-0,300	-0,283	0,210	1.427	0,154	Negatif Signifikan
OC -> EP	0,984	0,910	0,248	3.969	0,000	Positif Signifikan
OC -> SE	0,550	0,573	0,091	6.048	0,000	Positif Signifikan

1. *Organization Climate* Terhadap *Self Efficacy*

Dari hasil Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel *organizational climate* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur (O) sebesar 0,550, nilai t-statistik sebesar 6,048, dan p-value sebesar 0,000, yang

lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, H0 ditolak dan H2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *organizational climate* terhadap *self efficacy*. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan adanya pengaruh positif *organizational climate* terhadap *self efficacy* dinyatakan **diterima**.

2. *Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Self Efficacy*

Dari Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur (O) sebesar 0,443, dengan nilai t-statistik sebesar 4,710 dan p-value sebesar 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikansi $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, H0 ditolak dan H2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan adanya pengaruh positif antara kompetensi sumber daya manusia terhadap *self efficacy* **diterima**.

3. *Organization Climate Terhadap Employee Performance*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel *organizational climate* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur (O) sebesar 0,984, nilai t-statistik sebesar 3,969, serta p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, H0 ditolak dan H3 diterima, yang berarti *organizational climate* secara

signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan adanya pengaruh positif antara *organizational climate* terhadap *employee performance* dinyatakan **diterima**.

4. Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap *Employee Performance*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *employee performance*. Nilai koefisien jalur (O) sebesar -0,300, dengan t-statistik sebesar 1,427 dan p-value sebesar 0,154, yang lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil ini, H0 diterima dan H4 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan bahkan menunjukkan arah hubungan yang negatif. Dengan demikian, hipotesis keempat yang menyatakan adanya pengaruh positif antara kompetensi sumber daya manusia terhadap *employee performance* **ditolak**.

5. *Self Efficacy* Terhadap *Employee Performance*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien jalur (O) sebesar 0,055, dengan nilai t-statistik sebesar 0,222 dan p-value sebesar 0,824, yang melebihi batas signifikansi $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, H0 diterima dan H5 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa *self efficacy*

tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan cenderung menunjukkan hubungan negatif. Dengan demikian, hipotesis kelima yang menyatakan adanya pengaruh positif antara self efficacy terhadap employee performance **ditolak**.

6. *Self Efficacy Terhadap Employee Performance yang dimoderasi Knowledge Sharing*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel self efficacy yang dimoderasi oleh knowledge sharing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance. Ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur (O) sebesar -0,118, nilai t-statistik sebesar 2,857, serta p-value sebesar 0,004 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan hasil tersebut, H0 ditolak dan H6 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa moderasi knowledge sharing memperkuat pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Dengan demikian, hipotesis keenam yang menyatakan adanya pengaruh positif self efficacy yang dimoderasi oleh knowledge sharing terhadap employee performance dinyatakan **diterima**.

4.6 Uji Path Analysis

Tabel 4. 16. Uji Path Analysis

Konstruk	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
OC → SE → EP	0,302	0,301	0,056	3.122	0,002
KSDM → SE → EP	0,133	0,136	0,097	2,401	0,016

Dengan merujuk pada tabel diatas, uji mediasi dapat dilakukan dengan langkah-langkah berikut:

- a. Hubungan langsung $X1 \rightarrow Y2$ (*Organization Climate* terhadap *Employee Performance*) adalah positif, sedangkan hubungan tidak langsung $X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2$ (*Organization Climate* terhadap *Employee Performance* melalui *Self Efficacy*) adalah positif signifikan. Dengan nilai t-statistik 3,122 dan p-value 0,002. Hal ini menyimpulkan bahwa, variabel *Self Efficacy* mampu memediasi antara *Organization Climate* terhadap *Employee Performance*.
- b. Hubungan langsung $X2 \rightarrow Y2$ (Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap *Employee Performance*) adalah negatif sedangkan hubungan tidak langsung $X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2$ (Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap *Employee Performance* melalui *Self Efficacy*) adalah positif signifikan dengan nilai t-statistik 2,401 dan p-value 0,016. Hal ini dapat menyimpulkan bahwa, terdapat efek mediasi dan variabel *Self Efficacy* mampu memediasi hubungan antara Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap *Employee Performance*.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak *organization climate*, kompetensi sumber daya manusia, *knowledge sharing* dan *self*

efficacy terhadap *employee performance* di PT. Parkland World Indonesia di Kabupaten Rembang. Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa dari 6 hipotesis yang diajukan, 4 hipotesis diterima dan 2 hipotesis ditolak. Berikut hasil pengujian hipotesis dari penelitian ini:

1. Pengaruh *Organization Climate* Terhadap *Self Efficacy*

Variabel *organizational climate* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien jalur (O) sebesar 0,550, nilai t-statistik sebesar 6,048, dan p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, H₀ ditolak dan H₂ diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *organizational climate* secara signifikan berpengaruh terhadap *self efficacy*. Oleh karena itu, hasil pada Tabel 5.4 mendukung hipotesis pertama yang menyatakan adanya hubungan antara variabel *organizational climate* dan *self efficacy* pada PT. Parkland World Indonesia di Kabupaten Rembang terbukti.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tanrere et al. (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *organizational climate* terhadap *self efficacy*. Penelitian (Nofiar, Harlina & Irti 2013), terdapat hubungan positif dan signifikan *organizational climate* dengan *self efficacy*. Sehingga dari pengujian data diatas dapat dikatakan bahwa pada penelitian ini *organization climate* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* di PT. Parkland World Indonesia.

Iklm organisasi berdampak positif terhadap efikasi diri, artinya adalah bahwa lingkungan kerja yang positif dan mendukung secara signifikan meningkatkan keyakinan karyawan terhadap kemampuan mereka sendiri untuk berhasil dalam pekerjaan mereka. Ketika organisasi memiliki iklim yang positif, para karyawan cenderung merasa yakin bahwa mereka memiliki kemampuan, pengetahuan, serta sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan mencapai target yang ditetapkan. Iklim organisasi yang mendukung akan mendorong karyawan untuk lebih percaya diri, berani mengambil inisiatif, dan lebih optimis dalam menghadapi tugas maupun tantangan yang ada.

Iklm organisasi sebagai lingkungan kerja yang kondusif, suportif, dan terstruktur dengan baik dapat meningkatkan rasa percaya diri (efikasi diri) karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi merupakan faktor penting dalam pengembangan efikasi diri karyawan di lingkungan kerja.

2. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap *Self Efficacy*

Variabel kompetensi sumber daya manusia menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap self efficacy, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur (O) sebesar 0,443, nilai t-statistik 4,710, dan p-value sebesar 0,000—lebih kecil dari tingkat signifikansi α

= 0,05. Berdasarkan hasil ini, H0 ditolak dan H2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan self efficacy. Dengan demikian, temuan pada Tabel 5.4 membuktikan bahwa hipotesis kedua, yang menyatakan adanya pengaruh antara kompetensi sumber daya manusia dan self efficacy di PT. Parkland World Indonesia Kabupaten Rembang, terbukti kebenarannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Nony, Heri, dan Ariandi (2024) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap self efficacy. Temuan ini sejalan dengan pendapat Prussia et al. (1998) yang menyatakan bahwa kompetensi berperan dalam membentuk self efficacy. Hal serupa juga diungkapkan oleh Johari dan rekan-rekannya (2009) yang menyimpulkan bahwa kompetensi memberikan dampak terhadap self efficacy. Artinya, semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan, maka self efficacy mereka juga akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil pengujian data dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap self efficacy di PT. Parkland World Indonesia

Pengaruh positif dan signifikan kompetensi sumber daya manusia terhadap efikasi diri menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi individu yang mencakup kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan maka semakin tinggi pula tingkat efikasi diri, yaitu

keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Ketika seseorang memiliki kompetensi yang memadai dalam suatu bidang, mereka cenderung lebih sering mengalami keberhasilan dalam tugas-tugas terkait. Pengalaman keberhasilan ini menjadi sumber utama peningkatan efikasi diri. Setiap kali seseorang berhasil melakukan sesuatu karena kompetensinya, keyakinan mereka terhadap kemampuan diri akan semakin kuat. Maka semakin kompeten sumber daya manusianya, semakin tinggi pula tingkat efikasi diri mereka dalam area tersebut. Kompetensi memberikan dasar nyata bagi keyakinan diri. Pengalaman menguasai tugas dan mencapai keberhasilan berkat kompetensi yang dimiliki adalah fondasi yang kuat untuk membangun efikasi diri yang tinggi.

Kompetensi sumber daya manusia merupakan faktor penting yang meningkatkan efikasi diri seseorang, sehingga pengembangan kompetensi karyawan dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan rasa percaya diri dan kinerja mereka di tempat kerja.

3. Pengaruh Organization Climate Terhadap Employee Performance

Variabel organizational climate terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien jalur (O) sebesar 0,984, nilai t-statistik sebesar 3,969, serta p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H₂ diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berperan secara

signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hasil pada Tabel 5.4 mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara variabel organizational climate dan employee performance di PT. Parkland World Indonesia, Kabupaten Rembang..

Penelitian yang dilakukan oleh Kholifah et al. (2019), Ari & Bambang (2017), Ely Kurniawati (2018), serta Septiasari et al. (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara organizational climate terhadap employee performance. Hasil serupa juga diperkuat oleh temuan Aqsariyanti et al. (2019), Rahmayanti & Ardita (2017), dan Pradoto et al. (2022), yang menyatakan bahwa iklim organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian data dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa organizational climate berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance di PT. Parkland World Indonesia.

Iklim organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Iklim organisasi yang positif, seperti adanya dukungan, pengakuan, kesempatan berkembang, dan komunikasi yang baik, dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Sumber daya manusia merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan secara umum menunjukkan bahwa iklim organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi perlu secara aktif membangun dan memelihara iklim kerja yang positif dengan memperhatikan aspek-aspek

seperti kepemimpinan yang suportif, komunikasi yang efektif, pengakuan dan penghargaan, kesempatan pengembangan, keadilan, dan rasa saling percaya. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, organisasi dapat memberdayakan karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka dan berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi. Semakin baik iklim organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Terwujudnya iklim organisasi yang positif apabila karyawan mempersepsikan suasana, praktik dan prosedur di tempat kerjanya yang positif.

4. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap *Employee Performance*

Variabel kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur (O) sebesar -0,300, nilai t-statistik 1,427, dan p-value sebesar 0,154 yang melebihi ambang signifikansi $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil ini, H₀ diterima dan H₄ ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan employee performance. Oleh karena itu, hipotesis keempat dalam Tabel 5.4, yang menyatakan adanya pengaruh antara kompetensi sumber daya manusia dan kinerja karyawan di PT. Parkland World Indonesia, Kabupaten Rembang, tidak didukung oleh data. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan belum mampu secara efektif meningkatkan performa kerja di perusahaan

tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurlindah & Abdul Rahman Rahim (2018) serta Yuli Susanti & Qustolani (2024) menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga diperkuat oleh hasil studi dari Busman & Pahmi (2020) yang menyatakan hal serupa, bahwa kompetensi SDM tidak berdampak signifikan terhadap employee performance. Selain itu, penelitian dari Steward V. Hoke, Bernhard Tewal, dan Jacky S.B. Sumaraw (2018) turut mendukung hasil ini dengan menyimpulkan bahwa kompetensi justru memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian data tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks penelitian ini, kompetensi sumber daya manusia tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai di PT. Parkland World Indonesia.

Sebagian besar karyawan belum sepenuhnya menyadari potensi kompetensi yang mereka miliki, sehingga kinerja yang ditunjukkan belum maksimal. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh kurangnya program pelatihan yang memadai, yang berperan penting dalam mengembangkan kompetensi dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Ini artinya, meskipun karyawan memiliki kompetensi yang tinggi, hal tersebut tidak selalu otomatis menghasilkan kinerja yang baik.

5. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Employee Performance*

Variabel self efficacy menunjukkan pengaruh negatif dan tidak

signifikan terhadap employee performance, dengan nilai koefisien jalur (O) sebesar 0,055, t-statistik sebesar 0,222, dan p-value sebesar 0,824, yang lebih besar dari batas signifikansi $\alpha = 0,05$. Artinya, self efficacy tidak memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kelima pada Tabel 5.4, yang menyatakan adanya pengaruh antara self efficacy dan employee performance di PT. Parkland World Indonesia, Kabupaten Rembang, tidak dapat dibuktikan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauziyyah & Rohyani (2022), Gultom (2015), dan Noviwati (2016), ditemukan bahwa self efficacy tidak memiliki pengaruh terhadap employee performance. Temuan ini bertentangan dengan hasil penelitian Sultan & Tareen (2014) yang menunjukkan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dari hasil analisis data dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa self efficacy tidak memberikan dampak terhadap kinerja sumber daya manusia di PT. Parkland World Indonesia. Dengan kata lain, meskipun karyawan memiliki tingkat self efficacy yang tinggi, hal tersebut tidak serta-merta berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

Pada penelitian ini, faktor utama yang membuat *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia ialah karyawan merasa *overestimation*. Yang artinya karyawan memiliki keyakinan diri yang berlebihan mengenai kemampuannya, sehingga apabila terdapat

ekspektasi yang tidak realistis terhadap pekerja yang dilakukannya, maka para karyawan akan lebih mudah merasa kecewa karena pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan harapannya. Banyak dari penelitian lain juga menunjukkan bahwa meskipun efikasi diri umumnya berkontribusi positif, dalam beberapa kasus kepercayaan diri yang berlebihan dapat menyebabkan pegawai menganggap tugas terlalu mudah, mengurangi upaya dan disiplin, serta mengabaikan kolaborasi, yang akhirnya menurunkan kinerja

Dalam penelitian ini, tidak dapat diasumsikan bahwa peningkatan *self efficacy* sumber daya manusia secara langsung akan meningkatkan kinerja mereka.

6. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Employee Performance* yang dimoderasi *Knowledge Sharing*

Variabel *self efficacy* yang dipengaruhi oleh faktor moderasi *knowledge sharing* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur (O) sebesar -0,118, t-statistik sebesar 2,857, serta p-value sebesar 0,004 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, H0 ditolak dan H6 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kombinasi *self efficacy* dengan *knowledge sharing* secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis keenam dalam Tabel 5.4 yang menyatakan adanya pengaruh *self efficacy* yang dimoderasi oleh *knowledge sharing* terhadap *employee*

performance di PT. Parkland World Indonesia, Kabupaten Rembang, terbukti.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurudin dan Sridadi (2019) menunjukkan bahwa knowledge sharing mampu memoderasi serta memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan antara self efficacy dan employee performance. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian sebelumnya dari Hsu et al. (2007) serta Kim dan Yun (2015), yang juga menyatakan bahwa knowledge sharing berperan sebagai moderator yang efektif dan berdampak positif signifikan dalam meningkatkan pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa self efficacy yang dimoderasi oleh knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance di PT. Parkland World Indonesia.

Menerapkan efikasi diri yang kuat diiringi dengan budaya berbagi pengetahuan dalam SDM akan menjadi katalisator yang kuat untuk peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh. Organisasi akan mendapatkan karyawan yang lebih termotivasi, kompeten, inovatif, kolaboratif, dan adaptif, yang pada akhirnya akan mendorong pencapaian tujuan organisasi dengan lebih efektif dan efisien. Ini adalah investasi strategis dalam pengembangan sumber daya manusia yang akan memberikan pengembalian yang signifikan bagi organisasi.

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak *Organizational Climate* terhadap *Self Efficacy*, dampak *Organizational Climate* terhadap *Employee Performance*, dampak *Kompetensi Sumber Daya Manusia* terhadap *Self Efficacy*, dampak *Kompetensi Sumber Daya Manusia* terhadap *Employee Performance*, dampak *Self Efficacy* terhadap *Employee Performance*, dan dampak *Self Efficacy* terhadap *Employee Performance* yang dimoderasi *Knowledge Sharing* di PT. Parkland World Indonesia. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis 100 kuesioner yang memuat pernyataan terkait kelima variabel yang diteliti. Data yang terkumpul dianalisis secara kuantitatif, dan pengujian hipotesis dilakukan menggunakan model struktural (inner model) melalui bantuan perangkat lunak SmartPLS. Setelah proses analisis data selesai dilakukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis, *organizational climate* dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa implementasi iklim organisasi yang baik dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan efikasi diri pada diri karyawan PT. Parkland World Indonesia.
2. Berdasarkan hasil analisis, *organizational climate* dapat berpengaruh

positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa implementasi iklim organisasi yang baik dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

3. Berdasarkan hasil analisis, kompetensi sumber daya manusia terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan kompetensi SDM yang baik dalam suatu perusahaan mampu mendorong peningkatan keyakinan diri karyawan terhadap kemampuannya
4. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa meskipun kompetensi SDM diterapkan dengan baik, hal tersebut belum tentu mampu mendorong peningkatan performa karyawan dalam perusahaan.
5. Berdasarkan hasil analisis, *self efficacy* menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan dalam suatu perusahaan tidak selalu berdampak pada peningkatan kinerja sumber daya manusia.
6. Berdasarkan hasil analisis, *self efficacy* yang moderasi *knowledge sharing* dapat memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa implementasi efikasi diri yang tinggi dan disertai berbagi pengetahuan

dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

5.2 SARAN

Berdasarkan temuan dari penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan acuan dan pertimbangan, baik bagi pihak instansi terkait maupun untuk penelitian di masa mendatang. Rekomendasi tersebut dijabarkan sebagai berikut :

1. Bagi organisasi atau Perusahaan PT. Parkland World Indonesia untuk lebih memperhatikan Internal Perusahaan (karyawan) dalam mencapai tujuan pengembangan perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai dan di support oleh lingkungan kerja akan selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Berkaitan dengan variable *employee performance* penelitian memiliki pengaruh besar dalam keterkaitan dengan variabel-variabel lain. Sehingga dalam hal ini pada PT. Parkland World Indonesia perlu meningkatkan *employee performance*.
3. Berkaitan dengan variabel kompetensi sumber daya manusia PT. Parkland World Indonesia sebaiknya lebih baik memperhatikan faktor pengembangan kompetensi sumber daya manusia diperlukan guna meningkatkan keahlian karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih optimal.
4. Bagi peneliti masa depan, ada potensi untuk mengembangkan

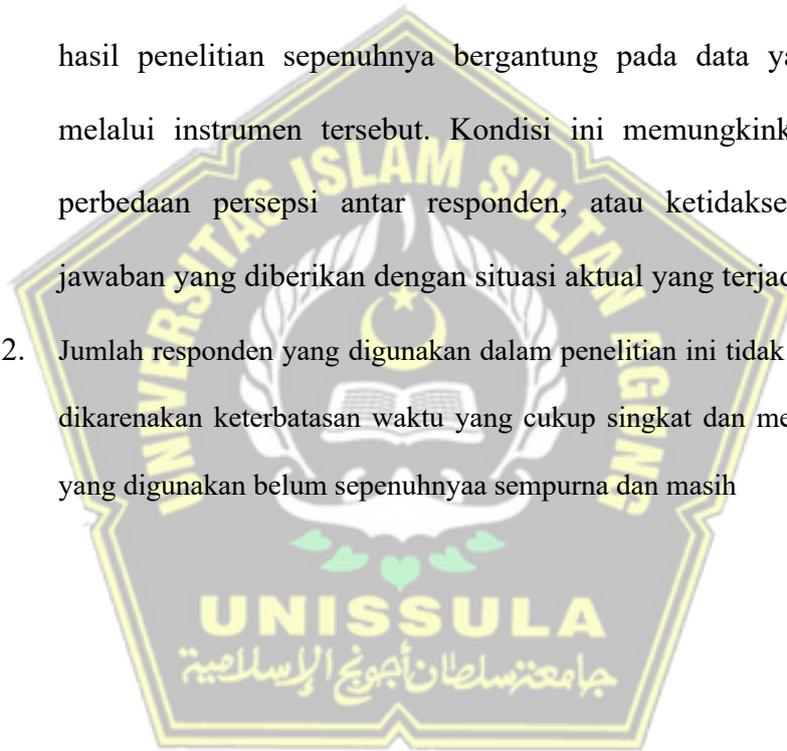
- penelitian ini dengan menggunakan model penelitian yang berbeda dan meluaskan cakupan penelitian. Sebagai contoh penelitian diubah untuk mencakup beberapa area di luar kota Rembang mengenai PT. Parkland World Indonesia dan menambahkan karakteristik yang berbeda yang lebih mendalam dan memperluas wawasan penelitian
5. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengatasi keterbatasan dalam studi ini, yang hanya melibatkan responden dalam jumlah terbatas, yakni 100 karyawan di PT. Parkland World Indonesia, Kabupaten Rembang. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian mendatang memperluas cakupan jumlah responden agar hasilnya lebih representatif.
 6. Bagi peneliti masa depan, disarankan untuk memperbarui indikator kompetensi sumber daya manusia dan *self efficacy* agar sesuai dengan konteks sektor penelitian. Dalam penelitian ini, terdapat temuan hubungan negatif yang dapat menjadi pedoman bagi penelitian selanjutnya untuk memperkuat metodologi, menggali masalah lebih mendalam, dan memungkinkan penemuan konsep baru.
 7. Penelitian ini hanya melibatkan lima variabel, yaitu *organizational climate*, kompetensi sumber daya manusia, *knowledge sharing*, *self efficacy* dan *employee performance*. Sehingga masih terdapat kekurangan yang seharusnya mampu mencakup kondisi sesungguhnya. Selain itu untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan beberapa variabel yang bisa mendukung peningkatan

employee performance disuatu organisasi atau perusahaan.

5.3 KETERBATASAN PENELITIAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada para responden, sehingga seluruh hasil penelitian sepenuhnya bergantung pada data yang diperoleh melalui instrumen tersebut. Kondisi ini memungkinkan terjadinya perbedaan persepsi antar responden, atau ketidaksesuaian antara jawaban yang diberikan dengan situasi aktual yang terjadi.
2. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini tidak terlalu banyak, dikarenakan keterbatasan waktu yang cukup singkat dan metode penelitian yang digunakan belum sepenuhnya sempurna dan masih



DAFTAR PUSTAKA

- Abun et al. (2021). *Self-Efficacy and Work Performance of Employees as Mediated by Work Environment*. *International Journal Of Research In Business And Social Science*, 10(7), 1–15.
- Afzali, M.I Silvola, H., & Terjesen, S. (2022). *Social capital and board gender diversity*. *Corporate Governance: An International Review*, 30(4), 461-481. <https://doi.org/10.1111/corg.12418>
- Ahokangas, P., Haapanen, L., Golgeci, I., Arslan, A., Khan, Z., & Kontkanen, M. (2021). *Knowledge sharing dynamics in international subcontracting arrangements: The case of Finnish high-tech SMEs*. *Journal of International Management*, (May), 100888. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2021.100888>
- Al-Busaidi, K. A., & Olfman, L. (2017). Knowledge sharing through inter-organizational knowledge sharing systems. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 47(1), 110–136. <https://doi.org/10.1108/VJKMS-05-2016-0019>
- Al Mamun, Abdullah et. al. (2019). *Entrepreneurial Knowledge, Skills, Competencies and Performance, A Study of Micro-Enterprises in Kelantan, Malaysia*. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, Emerald Publishing Limited, DOI 10.1108/APJIE-11-2018-0067, pp. 1-20.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Aqsariyanti, Lisa; Herman Sjahrudin, Nurlaely Razak, (2019), " *Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*," Research Gate
- Ardi, V. T. P. A., Astuti, E. S., & Sulistyono, M. C. W. (2017). *Pengaruh Self-efficacy Terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 52(1), 163–172.
- Ari dan Bambang Swasto Sunuharyo. 2017. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PG Krebet Baru Malang)*. *Jurnal Ilmiah Methonomi*. Vol. 7, No. 1, Hal. 37-50.
- Asif, F. 2011. *Estimating the Impact of Denison's (1996), 'What is the Difference Between Organizational Culture and Organizational Climate? A Native's Point of View on A Decade of Paradigm Wars*. *Journal of Business Research*, 64(5): pp.454-459.
- Assensoh-Kodua, A. (2019). *The resource-based view: A tool of key competency for competitive advantage*. *Problems and Perspectives in Management*, 17(3), 143.
- Berliana, V., & Arsanti, T. A. (2018). *Analisis Pengaruh Self-Efficacy, Kapabilitas,*

Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship, 7(2), 149.
<https://doi.org/10.30588/Jmp.V7i2.364>

- Blomquist, T. (2016). *Project Management Self-Efficacy As A Predictor Of Projectperformance: Constructing And Validating A Domain-Specific Scale. International Journal Of Project Management*, 34(5), 1417–1432.
- Busman & Pahmi (2022) Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Tranlili, *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL) Volume 2 No. 2 (2022) ISSN : 2775 - 0752*
- Carmeli, A., Gelbard, R., & Reiter-Palmon, R. (2013). Leadership, creative problem-solving capacity, and creative performance: The importance of knowledge sharing. *Human Resource Management*, 52(1), 95-121
- Castro ML, & Martin N. (2010). *The relationship between organisational climate and employee satisfaction in A south Africa information and technology organisation. SA Journal of industrial psychology*, 36,1-9. *Psychology*, 81, 358-368
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D (2004). *General self-efficacy and self-esteem: Toward theoretical and empirical distinction between correlated self-evaluations. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational, and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 375-395
- Cherian Jacob dan Jacob Jolly 2013, *Impact Of Self-Efficacy On Motivation and Performance Of Employees, Internasional Journal Of Business and Management Vol. 8 No. 14 2013* Cherian Jacob dan Jacob Jolly 2013, *Impact Of Self-Efficacy On Motivation and Performance Of Employees, Internasional Journal Of Business and Management Vol. 8 No. 14 2013*
- Chikamai, M. M., & Makhamura, F. (2021). *INFLUENCE OF LEADERSHIP COMPETENCIES ON PERFORMANCE OF TEA COMPANIES IN NANDI COUNTY, KENYA. European Journal of Economic and Financial Research*, 5(1). <https://doi.org/10.46827/ejefr.v5i1.1071>
- Chuang. (2016). Can Knowledge-Intensive Teamwork Be Managed? Examining the Roles of HRM System, Leadership & Tacit Knowledge. *Journal of Management*, 13-21.
- De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2018). *Self-efficacy to spur job performance: Roles of job-related anxiety and perceived workplace incivility. Management Decision*, 56(4), 891-907
- Ehrhart, M. G., Schneider, B., & Macey, W. H. (2014). *Organizational Climate and Culture An Introduction to Theory, Research, and Practice. Routledge*.
- Ely Kurniawati. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal DIMENSI*, Vol 7. No 2. Juli 2018. Hal

240-245. ISSN : 2085-9996.
<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/viewFile/1693/1246>. Diakses pada tanggal 17 November 2022

- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). *Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 330–343. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112>
- Fransiska, Moi, S., & Moi, F. S. (2023). *Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia kantor Cabang Bajawa*. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 59–74. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.594>
- Gultom, Y. (2015). *Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman Spesifik, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor dengan Kompleksitas Tugas Sebagai Variabel Moderasi*. *JurnalTEKUN*, 6(1), 36–53
- Hajar, S. (2019). *Pengaruh Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Karyawan RS Condong Catur*. *Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Indonesia*, 1–21. [https://Dspace.Uii.Ac.Id/Bitstream/Handle/123456789/6330/JURNAL.Pdf?Sequence=2&Is allowed=Y](https://Dspace.Uii.Ac.Id/Bitstream/Handle/123456789/6330/JURNAL.Pdf?Sequence=2&Is%20allowed=Y)
- Hamilton, K., Warner, L. M., & Schwarzer, R. (2017). *The role of self-efficacy and friend support on adolescent vigorous physical activity*. *Health Education & Behavior*, 44(1), 175-181.
- Hanapi, D. F., Sukomo, & Toto. (2020). *Pengaruh Knowledge Sharing dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada PT. POS Indonesia [PERSERO] Cabang Banjar)*. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2, 105–118.
- Hanninen, S. (2007). *Innovation commercialization process from the four knowledge bases' perspective*. *Helsinki University of Technology*
- Hariansyah, K., Halin, H., & Wulandari, T. (2023). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Srikandi Inti Lestari Palembang*. *Ekono Insentif*, 17 (1), 24 - 33
- Harinoto. (2017). *The Role of Organizational Culture and Work Discipline on Job Performance Mediated Job Satisfaction*. *Management and Business Review*, 1(1), 17–23
- Hermina, U. N., & Yosepha, S. Y. (2019). *The Model of Employee Performance*. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 69-73. doi:10.32479/irmm.8025
- Hsu, M. H., Ju, T. L., Yen, C. H., & Chang, C. M. (2007). *Knowledge sharing behavior in virtual communities: The relationship between trust, self-*

- efficacy, and outcome expectations. International Journal of Human-computer Studies*, 65(2), 153-169
- Huang C, Wang Y, Li X, Ren L, Zhao J, Hu Y, et al. *Clinical features of patients infected with 2019 novel coronavirus in Wuhan, China. Lancet*. 2020;395(10223):497-506.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2016. *Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Penerbit: Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Irti, Annisa & Nurtjahjanti, Harlina & Putra, Nofiar. (2013). *HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN SELF-EFFICACY PADA KARYAWAN TETAP NON-EXEMPT PT. BINA GUNA KIMIA UNGARAN*. *Jurnal EMPATI*. 2. 141-151. 10.14710/empati.2013.5307.
- Johari, K., dkk. 2009. *Pengaruh Jenis Latihan Guru dan Pengalaman Mengajar Terhadap Efikasi Guru Sekolah Menengah*. *Jurnal Pendidikan Malaysia*. 34(2): 3–14.
- K. Alan Pranata, N. Landra, and N. Made Dwi Puspitawati, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Delta Satria Dewata Denpasar, " *Jurnal EMAS*, vol. volume 3, no. nomor 3, pp. 202- 216,2022.
- Kalogiannidis, S. (2020). *Impact of effective business communication on employee performance. European Journal of Business and Management Research*, 5(6).
- Kholilah, Zawawi, Fitantina, dan Zapri (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Organizational climate, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN VI) Betung*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis ISSN: 2548- 1622 Jurnal Motivasi Volume 4 Nomor 2, Hal 1-28*.
- Kholiq, A.A.N dkk (2021). *Pengaruh Self efficacy dan Self esteem Terhadap Kinerja Karyawan dalam Issue Covid-19 di PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor*. *Jurnal Prosiding Manajemen: 7 (1) : 268-275*
- Kim, E. J. & Park, S. (2020). *Transformational leadership, knowledge sharing, organizational climate and learning: an empirical study. Leadership and Organization Development Journal*, 41(6), 761-775 <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2018-0455>
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2017). *Self-efficacy and psychological ownership mediate the effects of empowering leadership on both good and bad employee behaviors*. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(4), 466-478
- Kruse, Kevin (2012). *What is Employee Engagement*.
- Leah, H. (2016). *Self-Efficacy's Influence On Persistence On A Physical Task: Moderating Effect Of Performance Feedback Ambiguity*. *Journal Psychology Of Sport And Exercise*, 22(1), 170–177.

- Li, Y. P., & Mahadevan, A. (2017). *A Study On The Impact Of Organisational Climate On Employee Performance In A Malaysian Consltancy*. International Journal Of Accounting & Business Management. ISSN(P): 2319–4936; ISSN(E): 2319–4944
- Li, Y., Huang, H., & Chen, Y.-Y. (2020). *Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers*. *Children and Youth Services Review*, 119, 105640. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2020.105640>
- Liao, L. F. (2006). *A learning organization perspective on knowledge-sharing behavior and firm innovation*. *Human Systems Management*, 25(4), 227-236.
- Lunenburg, F. C. (2011). *Self-efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance*. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 14(1), 1–6.
- Maizar, & Indra Nara Persada. (2023). *the Influence of Compensation, Training, Competence and Work Discipline on Employee Performance Pt. Luas Retail Indonesia*. Management, Economics and Social Sciences. IJAMESC, PT. ZillZell Media Prima, 1(4), 291–303.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Mc Clelland.(2019). *Human Motivation*. Edisi Revisi. Cambridge : Cambridge University Press
- Meitisari, N., Hanafi, A., & Wahab, Z. (2018). *Analysis on the effects of organizational communication climate and career development toward employee performance with job satisfaction*. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 8(8), 444–449.
- Meral, M., Colak, E., & Zereyak, E. (2012). *The Relationship between Self- Efficacy and Academic Performance*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 1143–1146. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.05.264>.
- Miraglia, M., Cenciotti, R., Alessandri, G., & Borgogni, L. (2017). *Translating self-efficacy in job performance over time: The role of job crafting*. *Human Performance*, 30(5), 254-271
- Mittal, S., & Dhar, R. L. (2015). *Transformational leadership and employee creativity: Mediating role of creative self-efficacy and moderating role of knowledge sharing*. *Management Decision*, 53(5), 894-910.
- Muizu, W. O. Z., Titisari, A., & Sule, E. T. (2018). *Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi*. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 1(3), 397–406. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v1i3.45>
- Mulang, H. (2023). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 38–51. <https://doi.org/10.36778/jesy.v6i1.894>

- Mulyadi. (2011), *Auditing edisi 6*, Jakarta : Salemba Empat
- Newark PE, Elsässer M, Stieglitz RD. *Self-Esteem, Self-Efficacy, and Resources in Adults With ADHD*. *J Atten Disord*. 2016 Mar;20(3):279-90. doi: 10.1177/1087054712459561. Epub 2012 Oct 16. PMID: 23074301.
- Noviawati, D. R. (2016). *Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya)*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–12.
- Nurfajar, M.Syafiq Marzuqi, & Nika Rohmayati (2018). *Pengaruh Employee engagement Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nikomas Gemilang*. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* Vol. 20 No.1.
- Nuruddin, Ahmad & Sridadi, Ahmad. (2019). *Peran Mediasi Self-Efficacy dan Peran Moderator Knowledge Sharing pada Empowering Leadership dan Perceived Organizational Support terhadap Employee Performance di UKM Batik HM*. Sholeh Tuban. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*. 9. 85. 10.30588/jmp.v9i1.522.
- Olan, F., Ogiemwonyi Arakpogun, E., Suklan, J., Nakpodia, F., Damij, N., & Jayawickrama, U. (2022). *Artificial intelligence and knowledge sharing: Contributing factors to organizational performance*. *Journal of Business Research*, 145, 605-615. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.03.008>
- Ongori dan Mr. D. Bosire. 2019. *Organisational Climate and Its Effects on Employee Performance*. *IJIRAS : International Journal of Innovative Research and Advanced Studies*. Turkana University College, Lodwar, Kenya. Vol. 6 No. 1. ISSN : 2394-4404.
- Oyemomi, O., Liu, S., Neaga, I., & Alkhurajji, A. (2016). *How knowledge sharing and business process contribute to organizational performance: Using the is QCA approach*. *Journal of Business Research*, 69(11), 5222–5227. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.04.116>
- Panahi S, Watson J, & Partridge H. (2018). “*Social Media and Tacit Knowledge Sharing: Developing a Conceptual Model*”. *World Academy of Science, Engineering and Technology, World Academy of Science, Engineering and Technology (WASET)*. Paris. France. Pp. 1095-1102
- Peura, P., Aro, T., Rääkkönen, E., Viholainen, H., Koponen, T., Usher, E. L., & Aro, M. (2021). *Trajectories of change in reading self-efficacy: A longitudinal analysis of self-efficacy and its sources*. *Contemporary Educational Psychology*, 64 (January). <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2021.101947>
- Pradoto, H., Haryono, S., & Wahyuningsih, S. H. (2022). *The role of work stress, organizational climate, and improving employee performance in the implementation of work from home*. *Work*, 71(2), 345-355.
- Prussia, G.E., Anderson, J.S, and Manz, C.C. (1998), “*Self-Leadership and*

- Performance Outcomes: The Mediating Influence of Self-Efficacy*". *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19, No. 5. pp. 523-538
- Pujihastuti, Isti. 2010. *Prinsip Penulisan Kuesioner Penelitian*. CEFARS : Jurnal Agribisnis dan Pengembangan Wilayah. Vol. 2 No. 1
- Rahmayanti & Ardita. 2017. "Organisational climate and employee commitment to employee performance in regional secretariat Ngawi district". *International Journal Business and Globalisation*, Vol. 19, No.4
- Reni, A. (2019). *The Effect Of Organizational Culture, Organizational Commitment and Work Satisfaction to Toward Teacher Performance Of High School at Makassar*. Volume 2 No. 2 April 2019 Hasannudin Journal of Applied Business and Entrepreneurship,
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). *Building Behavior and Performance Citizenship Perceived Organizational Support and Competence (Case Study at SPMI Private University In West Sumatra)*. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(06), 2049-2055.
- Rimbayana, T. A. K., Erari, A., & Aisyah, S. (2022). *The influence of competence, cooperation and organizational climate on employee performance with work motivation as a mediation variable (Study on the food and agriculture office clump of Merauke Regency)*. *Technium Social Sciences Journal*, 27. <https://doi.org/10.47577/tssj.v27i1.5200>
- Romppel M, Hermann-Lingen C, Wachter R, Edelmann F, Dungen HD, Pieske B, et al. (2013). "A short form of the general self-efficacy Scale (GSE-6): Development, psychometric properties and validity in an intercultural non-clinical sample and a sample of patients at risk for heart failure". *Psychosocial medicine*. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3578200>.
- Ruky. (2018). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia.
- Saleem, F., Malik, M. I., & Qasim, A. (2022). *Supervisor support, self-Efficacy, and employee performance: The mediating role of office de-clutter*. *Administrative Sciences*, 12(4), 177.
- Sarumaha, W. (2022), "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, Vol. 1 No. 1, pp. 28–36.
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2021). Self-efficacy and human motivation. *Advances in Motivation Science*, 8(November), 153–179. <https://doi.org/10.1016/bs.adms.2020.10.001>.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Adiatama
- Septiasari, Dian Prihardini Wibawa, dan Hidayati (2020). *Analisis Peran Pemimpin, Organizational climate Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pasca Restrukturisasi Organisasi*. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi* ISSN 2548-6535 Vol. 5, No. 1, Hal 26-48.

- Sherif, M. (2019). *Key Organizational Climate Elements Influencing Employees Creativity in Government. The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal*, 24(1), 1-16.
- Shiva, A. (2020). *Empirical Examination of The Adoption of Zoom Software During Covid-19 Pandemic: Zoom Tam. Journal of Content, Community & Communication*, 12 (06), 70-88.
- Shafarila, A. W., & Supardi, E. (2017). Iklim organisasi dan motivasi kerja sebagai determinan kinerja pegawai. 2(2), 124–136.
- Silas, B., Adolfina, & Lumintang, G. (2019). pengaruh motivasi, pengembangan karir, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. MARGA DWITAGUNA MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4630–4638.
- Simanjuntak .2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja .Edisi 3*. Jakarta. Fakultas UI
- Sonmez Cakir, F., & Adiguzel, Z. (2020). *Analysis of Leader Effectiveness in Organization and Knowledge Sharing Behavior on Employees and Organization. SAGE Open*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.1177/2158244020914634>
- Spencer, Lyle M. dan Signe M. Spencer. (2007). *Competence at work: Models for Superior Performance. Canada: John Wiley & Sons*.
- Stajkovic, A. D. (2006). *Development of a core confidence-higher order construct. Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1208
- Su, J. M., Lee, S. C., Tsai, S. B., & Lu, T. L. (2016). *A comprehensive survey of the relationship between self-efficacy and performance for the governmental auditors. Springer Plus*, 5(1), 508
- Subari, S., & Raidy, H. (2015). *Influence of training, competence and motivation On employee performance, moderated by internal communications. International Journal of Economic Research*. 12(4), 1319-1339. <https://doi.org/10.11634/216796061504678>
- Sultan, S., & Tareen, N. (2014). *Examining the Effect of Self Efficacy on Employees Performance through Cultural Intelligence. Journal of Asian Development Studies*, 3(2), 41-49.
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Syed-Ikhsan, O. S., & Rowland, F. (2004). *Knowledge management in a public organization: A study on the relationship between organizational elements and the Jurnal Maksipreneur* | ISSN (printed) 2089-550X | ISSN (online) 2527-6638 performance of knowledge transfer. *Journal of Knowledge Management*, 8(2), 95-111.
- Tamrin, P. (2023). *The Role Of Teachers' Training And Competency Teacher Certification Level. Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 12-9-1230. <http://journal.yrpiipku.com/index.php/msej>

- Tanrere, Samsul Bahri, E. al. (2020). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Gaji Terhadap efikasi diri Guru*. *Alim Journal of Islamic Education*, 2(2).
- Tarcan, R. (2020). *Reduced Graphene Oxide Today*. *Journal of Material Physics*, 1-27.
- Thahir, T., Indriyani, N., & Bunyamin, M. M. (2022). *Pengaruh Pemberdayaan dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan*. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 326-340.
- Tian, G., Wang, J., Zhang, Z., & Wen, Y. (2019). *Self-efficacy and work performance: The role of work engagement*. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 47(12), 1-7
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2014). *Daily job crafting and the self-efficacy – performance relationship*. *Journal of Managerial Psychology* Vol. 29 No. 5, pp. 490-507.
- Tupamahu, F. A. S., Pelamonia, M., & Pinoa, W. S. 2021. Dampak Moderasi Perilaku Knowledge Sharing dan Teamwork terhadap Produktivitas Dosen. *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)*, 5(1), 286-297.
- Tzur, K. S., Ganzach, Y., & Pazy, A. (2016). *On The Positive and Negative Effects of Self-Efficacy on Performance: Reward as A Moderator*. *Human Performance*, 29(5), 362– 377.
- Umar, M., Sial, M. H., Ali, S. A., Bari, M. W., & Ahmad, M. (2023). Trust and social network to boost tacit knowledge sharing with mediation of commitment: does culture moderate? *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 53(6), 1135–1158. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-01-2021-0012>
- Waddington, J. (2023). Self-efficacy. *ELT Journal*, 77, 237–240. <https://doi.org/https://doi.org/10.1093/elt/ccad037>
- W, B. J. (2015). *Negative Relationships Between Self-Efficacy And Performance*. *Internasional Review Of Management And Business Research*, 2(1), 168–175.
- Yulyana Yusniar et.,al (2022). *PENGARUH SELF EFFICACY, IKLIM ORGANISASI, QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA KARYAWAN*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. <http://dx.doi.org/10.52353/ama.v15i1.22>
- Yusnita, N., Sunaryo, W., & Yulianti, S. (2021). *Improving Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Through Strengthening Organizational Climate and Personality*. *Sosiohumaniora*, 23(1), 19. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v23i1.3028>
- Zeffane, R., & McLoughlin, D. 2006. *Cooperation and stress: Exploring the differential impact of job satisfaction, communication and culture*. *Management Research News*, Vol. 29, No.10, p. 618±631.