

**PERAN BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN
TRANSFORMATIONAL, DAN MOTIVASI TERHADAP *KNOWLEDGE*
SHARING UNTUK KINERJA ORGANISASI**

SKRIPSI
Program Studi Sistem Informasi
Jenjang Sarjana S1



Oleh:

Belia Citra
09031282126056

PROGRAM STUDI SISTEM INFORMASI
FAKULTAS ILMU KOMPUTER
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2024

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PERAN BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN
TRANSFORMATIONAL, DAN MOTIVASI TERHADAP *KNOWLEDGE*
SHARING UNTUK KINERJA ORGANISASI**

Sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan studi di Program Studi
Sistem Informasi SI

Oleh:

Belia Citra

69031282126956

Palembang, 12 Desember 2024

Mengetahui,
Ketua Jurusan Sistem Informasi,



Ahmad Rifai, S.T., M.T.
NIP. 197910202010121003

Pembimbing I

A handwritten signature in blue ink, belonging to Ken Ditha Tania.

Ken Ditha Tania, M.Kom., PhD
NIP 198507182012122003

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Belia Citra

NIM : 09031282126056

Program Studi : Sistem Informasi Reguler

Judul Skripsi : Peran Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformational, dan
Motivasi Terhadap Knowledge Sharing Untuk Kinerja Organisasi

Hasil Pengecekan iThenticate/Turnitin : 9%

Menyatakan bahwa laporan skripsi saya merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan penjiplakan/plagiat. Apabila ditemukan untuk penjiplakan/plagiat dalam laporan skripsi ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Sriwijaya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Demikian, pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak ada paksaan oleh siapapun.



Palembang, 12 Desember 2024



Belia Citra

NIM. 09031282126056

HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Belia Citra

NIM : 09031282126056

Judul Proposal : Peran Budaya Organisasi, Kepemimpinan
Transformational, dan Motivasi Terhadap *Knowledge
Sharing* Untuk Kinerja Organisasi

DOI : <https://doi.org/10.33364/algorithm/v.21-2.2104>

Dengan ini menyatakan bahwa publikasi saya dengan judul:

Peran Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformational, dan Motivasi
Terhadap *Knowledge Sharing* Untuk Kinerja Organisasi.

Yang diusulkan pada jurnal *Algoritma* Vol. 21, No 2 (2024) Halaman 132-144,
November 2024 bersifat original dan saya sendiri yang bertanggung jawab pada
setiap proses submisi publikasi tersebut.

Jika di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini maka saya
bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Palembang, 12 Desember 2024

Mengetahui,
Pembimbing I



Ken Ditha Tania, M.Kom., PhD
NIP 198507182012122003

Yang Menyatakan,



Belia Citra
NIM. 09031282126056

HALAMAN PERSETUJUAN

Telah *accepted* jurnal Algoritma (Sinta 3) pada:

Hari : Jumat

Tanggal : 22 November 2024

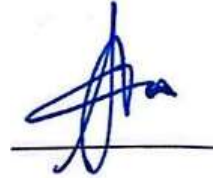
Nama : Belia Citra

NIM : 09031282126056

Judul : Peran Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformational, dan
Motivasi Terhadap Knowledge Sharing Untuk Kinerja Organisasi

Tim Pembimbing :

1. Pembimbing : Ken Ditha Tania, M.Kom., PhD



**Mengetahui,
Ketua Jurusan Sistem Informasi**


Ahmad Rifai, S.T., M.T.
NIP. 19791020201021003


HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO

“Apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirmu, dan apa yang ditakdirkan untukmu tidak akan pernah melewatkanmu.”

(Umar bin Khattab)

“*Don't judge each day by the harvest you reap but by the seeds that you plant*”

(Robert Louis Stevenson)

Skripsi ini dipersembahkan untuk :

- 1. Allah SWT**
- 2. Diriku sendiri, Belia Citra**
- 3. Keluarga tercinta**
- 4. Dosen Pembimbing Skripsi dan Dosen Pembimbing Akademik**
- 5. Dosen Sistem Informasi Universitas Sriwijaya**
- 6. Seluruh teman-teman SIREG B Angkatan 2021**
- 7. Seluruh teman-teman yang memberikan semangat dan dukungan**
- 8. Fakultas Ilmu Komputer**
- 9. Almamaterku, Universitas Sriwijaya**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT dengan segala rahmat-Nya sehingga mampu menyelesaikan laporan tugas akhir ini yang berjudul **“Peran Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformational, dan Motivasi Terhadap *Knowledge Sharing* Untuk Kinerja Organisasi”** sebagai salah satu syarat menyelesaikan Pendidikan Jenjang Sarjana di program studi Sistem Informasi pada Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya.

Selama penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, bantuan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat-Nya, kesempatan, dan kesehatan sehingga penulis mampu melakukan penyusunan dan menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
2. Kedua orang tua yang selalu memberikan doa dan dukungan penuh, tanpa henti memberikan semangat dan motivasi untuk terus maju dalam menempuh pendidikan. Kasih sayang dan pengorbanan mereka menjadi kekuatan yang tak ternilai, yang mendorong penulis untuk tetap bertahan dan mencapai tujuan.
3. Saudara kandung dan keluarga besar yang selalu memberikan dorongan dan motivasi untuk terus berkembang. Dukungan mereka, baik dalam bentuk kata-kata semangat maupun tindakan nyata, selalu menjadi sumber kekuatan untuk penulis..
4. Bapak Prof. Dr. Erwin, S.Si., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya.

5. Bapak Ahmad Rifai, S.T., M.T. selaku Ketua Jurusan Sistem Informasi Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya
6. Ibu Ken Ditha Tania, M.Kom., PhD selaku dosen pembimbing skripsi dan yang telah mendampingi dan memberikan arahan dengan penuh dedikasi selama proses pengerjaan tugas akhir ini. Berkat bantuan dan bimbingan beliau, saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
7. Seseorang yang sangat berarti, M Rafly Pradana yang selalu memberikan dukungan, semangat, kesabaran, dan selalu menguatkan. Setiap momen kebersamaan menjadi bagian berharga dalam perjalanan ini.
8. Anna, Ishlah, dan Siska yang menjadi penyemangat, penghibur, pendukung, dan sumber dari semua pertanyaan yang ada. Kalian telah mememani setiap langkah dan menjadi bagian penting dalam perjalanan di masa kuliah ini.
9. Teman-teman BG yang telah menjadi pendukung dan setia membersamai perjalanan dari masa SMP hingga saat ini.
10. Teman-teman SMA, yang selalu siap menjadi tempat berbagi cerita, pengalaman dan kisah bersama. Setiap peretemuan singkat selalu dihiasi dengan tawa dan momen berharga.
11. Seluruh teman seperjuangan Sistem Informasi Reguler B 2021 yang telah menghiasi perjalanan masa kuliah dan banyak membantu dari awal sampai akhir perkuliahan ini. Terus semangat, dan semoga kita bisa bertemu lagi dalam kesuksesan berikutnya di masa mendatang.
12. Semua pihak yang memberikan bantuan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan serta jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran. Harapan penulis, Skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak. Demikian dan terima kasih.

Indralaya, 12 Desember 2024

Belia Citra
NIM. 09031282126056

**PERAN BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN
TRANSFORMATIONAL, DAN MOTIVASI TERHADAP *KNOWLEDGE
SHARING* UNTUK KINERJA ORGANISASI**

Oleh :

**Belia Citra
09031282126056**

ABSTRAK

Pengetahuan merupakan aset berharga dalam organisasi yang dapat dimanfaatkan secara efektif melalui *Knowledge Sharing* (KS). Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Budaya Organisasi (BO), Kepemimpinan Transformasional (KT), dan Motivasi (MT) terhadap *Knowledge Sharing*, serta dampaknya pada Kinerja Organisasi (KO). Data dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), yang efektif untuk menganalisis hubungan antar variabel dan menguji validitas, reliabilitas, serta hipotesis dengan sampel kecil. Penelitian ini melibatkan 87 responden dari Satu Amal Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Knowledge Sharing*, sementara Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing*. Kepemimpinan Transformasional mendorong partisipasi anggota dalam berbagi pengetahuan, sementara Motivasi meningkatkan keterlibatan individu. Selain itu, *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi, yang menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan secara efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Knowledge Sharing, Kinerja Organisasi, PLS-SEM.

**THE ROLE OF ORGANIZATIONAL CULTURE,
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, AND MOTIVATION IN
KNOWLEDGE SHARING FOR ORGANIZATIONAL PERFORMANCE**

By :

**Belia Citra
09031282126056**

ABSTRACT

Knowledge is a valuable asset in organizations that can be effectively utilized through Knowledge Sharing (KS). This study aims to examine the impact of Organizational Culture (OC), Transformational Leadership (TL), and Motivation (MT) on Knowledge Sharing, as well as their effects on Organizational Performance (OP). The data were analyzed using Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM), a method that is effective for analyzing relationships between variables and testing validity, reliability, and hypotheses with small sample sizes. The study involved 87 respondents from Satu Amal Indonesia. The results indicate that Organizational Culture has a positive, but not statistically significant, impact on Knowledge Sharing, while Transformational Leadership and Motivation have a positive and statistically significant impact on Knowledge Sharing. Transformational Leadership encourages member participation in knowledge sharing, while Motivation increases individual engagement. Furthermore, Knowledge Sharing has a positive and statistically significant impact on Organizational Performance, indicating that effective knowledge sharing can enhance organizational performance.

Keywords : *Organizational Culture, Transformational Leadership, Motivation, Knowledge Sharing, Organizational Performance, PLS-SEM.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Batasan Masalah.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Artikel yang Dipublikasikan	8
BAB III PEMBAHASAN HASIL RISET	20
3.1 Kerangka Penelitian.....	20
3.2 Alur Penelitian.....	20

3.3	<i>Research Model</i>	21
3.4	Hipotesis Penelitian	22
3.5	Kuesioner.....	26
3.6	<i>Pilot Test</i>	28
3.6.1	Hasil Uji Validitas	31
3.6.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	36
3.7	Uji Struktural Model	36
3.7.1	Uji R Square.....	37
3.7.2	Uji F Square	38
3.7.3	Analisis Model Fit	38
3.8	Hasil Uji Hipotesis	39
3.8.1	Uji Hipotesis Pengaruh Langsung	40
3.8.2	Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung	40
3.9	Pembahasan Hasil Analisis Data	41
3.9.1	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap <i>Knowledge Sharing</i>	41
3.9.2	Pengaruh Kepemimpinan Transformational terhadap <i>Knowledge Sharing</i>	41
3.9.3	Pengaruh Motivasi terhadap <i>Knowledge Sharing</i>	42
3.9.4	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Kinerja Organisasi.....	42
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN		44
4.1	Kesimpulan.....	44
4.2	Saran.....	45
DAFTAR PUSTAKA		46
LAMPIRAN.....		45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Halaman 1 Artikel Ilmiah yang Dipublikasi.....	8
Gambar 2. 2 Halaman 2 Artikel Ilmiah yang Dipublikasikan	8
Gambar 2. 3 Halaman 3 Artikel Ilmiah yang Dipublikasikan	9
Gambar 2. 4 Halaman 4 Artikel Ilmiah yang Dipublikasi.....	10
Gambar 2. 5 Halaman 5 Arikel Ilmiah yang Dipublikasikan	11
Gambar 2. 6 Halaman 6 Artikel Ilmiah yang Dipublikasikan	12
Gambar 2. 7 Halaman 7 Artikel Ilmiah yang Dipublikasikan	13
Gambar 2. 8 Halaman 8 Artikel Ilmiah yang Dipublikasikan	14
Gambar 2. 9 Halaman 9 Artikel Ilmiah yang Dipublikasikan	15
Gambar 2. 10 Halaman 10 Artikel Ilmiah yang Dipublikasikan	16
Gambar 2. 11 Halaman 11 Artikel Ilmiah yang Dipublikasikan	17
Gambar 2. 12 Halaman 12 Artikel Ilmiah yang Dipublikasikan	18
Gambar 2. 13 Halaman 13 Artikel Ilmiah yang Dipublikasikan	19
Gambar 3. 1 Kerangka Penelitian	20
Gambar 3. 2 Research Model	22

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Hipotesis Penelitian	25
Tabel 3. 2 Kuesioner Penelitian	26
Tabel 3. 3 Path Model 1	29
Tabel 3. 4 Outer Loadings 1	29
Tabel 3. 5 Path Model 2	31
Tabel 3. 6 Outer Loading 2.....	31
Tabel 3. 7 Construct Reliability and Validity	32
Tabel 3. 8 Fornell Lacker Criterion	33
Tabel 3. 9 Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT).....	34
Tabel 3. 10 Cross Loadings	35
Tabel 3. 11 Cronbach's Alpha dan Composite Reliability	36
Tabel 3. 12 R-square.....	37
Tabel 3. 13 F-square	38
Tabel 3. 14 Model Fit	39
Tabel 3. 15 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung.....	40
Tabel 3. 16 Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung.....	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Kesediaan Membimbing.....	A-1
Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian.....	B-1
Lampiran 3 Hasil Kuesioner	C-1
Lampiran 4 Excel Data Hasil Kuesioner Penelitian.....	D-1
Lampiran 5 Path Algorithma.....	E-1
Lampiran 6 Bukti Proses Submit Jurnal Hingga Published	F-1
Lampiran 7 Letter of Acceptance	G-1
Lampiran 8 Hasil Pengecekan Turnitin.....	H-1
Lampiran 9 Surat Keterangan pengecekan Similarity.....	I-1
Lampiran 10 Kartu Konsultasi	J-1
Lampiran 11 Log Book Dosen Pembimbing Skripsi	K-1

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era informasi yang terus berkembang pesat, pengetahuan menjadi salah satu aset paling berharga bagi organisasi. Pengetahuan tidak hanya terbatas pada informasi dan data, tetapi juga mencakup pengalaman, wawasan, serta keterampilan yang dimiliki oleh anggota organisasi. Salah satu cara untuk mengoptimalkan pemanfaatan pengetahuan tersebut adalah melalui aktivitas berbagi pengetahuan. (*Knowledge Sharing*). Berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) adalah Sebuah aktivitas yang melibatkan pendistribusian informasi dan sumber daya di antara para individu dalam sebuah organisasi (Al-Emran & Teo, 2020). Dalam sebuah organisasi *knowledge sharing* merupakan proses di mana anggota organisasi secara aktif menuangkan serta membagikan pengetahuan, pengalaman, dan wawasan mereka untuk meningkatkan efektivitas dan inovasi organisasi (Satifa & Rusmana, 2023). Penelitian terdahulu menegaskan bahwa berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) dalam organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja anggota organisasi. Selain itu, penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa kegiatan berbagi pengetahuan berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Sa'adah & Rijanti, 2022). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan menjadi salah satu pendorong utama dalam meraih keunggulan kompetitif. Diungkapkan pada hasil penelitian bahwa hal ini sejalan dengan teori "*resource-based view*", di mana pengetahuan dan inovasi merupakan sumber daya

strategis yang penting dalam menciptakan nilai bisnis dan kapabilitas baru bagi organisasi (Azeem et al., 2021a). Meskipun demikian, masih banyak organisasi yang belum sepenuhnya menyadari faktor-faktor penting yang mendukung kegiatan berbagi pengetahuan. Dalam konteks organisasi yang sering mengalami pergantian anggota, hal ini dapat menyebabkan terjadinya silo informasi, yaitu kondisi di mana pengetahuan dan keterampilan penting terisolasi di antara individu atau tim. Akibatnya, hal ini tidak hanya menghambat kolaborasi, tetapi juga memperlambat inovasi dan pengambilan keputusan, yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja organisasi. Dalam sebuah organisasi, budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi perilaku dan interaksi antar anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan kebiasaan, nilai, dan perilaku yang memengaruhi tindakan individu dalam organisasi (Azeem et al., 2021a). Setiap organisasi untuk mencapai tujuannya memiliki perpaduan budaya dan sumber daya manusia yang khas, yang membedakannya dari organisasi lain. Dalam dinamika organisasi, pemimpin memiliki kemampuan untuk meyakinkan anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi, memberikan kesempatan untuk berkembang, dan menjadi motivasi dan membangun komitmen melalui suatu inspirasi dan dukungan, yang semuanya merupakan bagian dari keberhasilan organisasi (Purwanto, 2020). Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformational termasuk ke dalam faktor yang memengaruhi perilaku dan interaksi antar anggota pada sebuah organisasi. Motivasi merupakan faktor lain yang sangat memengaruhi perilaku dan kontribusi anggota dalam sebuah organisasi. Motivasi adalah suatu proses mendorong dan mempertahankan tindakan atau aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu (Schunk & DiBenedetto, 2020). Setiap individu dalam organisasi membawa motivasi yang

berbeda-beda, baik yang muncul secara internal maupun eksternal. Proses motivasi ini berperan penting karena dapat memengaruhi seberapa jauh seseorang bersedia berkontribusi dan terlibat dalam aktivitas organisasi.

Satu Amal Indonesia merupakan sebuah organisasi filantropi yang berlokasi di Palembang, Sumatera Selatan, merupakan organisasi yang berupaya untuk terus berkomitmen pada pengembangan dan inovasi berkelanjutan. Melalui visi misi yang ditujukan untuk membantu masyarakat Indonesia melalui berbagai program sosial dan kemanusiaan, organisasi ini tidak hanya membantu yang membutuhkan tetapi juga menginspirasi anggotanya untuk terus berinovasi dan berkolaborasi. Melalui hal ini, Satu Amal Indonesia bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, khususnya di Sumatera Selatan, dan juga di seluruh Indonesia. Dalam penelitian ini mengadopsi *Theory of Planned Behavior* (TPB) atau disebut dengan “teori perilaku direncanakan”. *Theory of Planned Behavior* (TPB) adalah sebuah teori psikologi sosial yang bertujuan untuk menjelaskan serta memprediksi perilaku individu dalam suatu situasi tertentu. Teori ini menawarkan kerangka kerja yang baik untuk penelitian di bidang sosial dan perilaku ilmu pengetahuan (Bosnjak et al., 2020). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih lanjut terkait peran budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi sebagai faktor pendukung yang memfasilitasi *knowledge sharing* di dalam sebuah organisasi, serta bagaimana dampak *knowledge sharing* terhadap kinerja organisasi. Melalui pendekatan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman komprehensif mengenai bagaimana organisasi dapat mengembangkan strategi yang baik dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja melalui berbagai pengetahuan dengan penguatan terhadap budaya organisasi, kepemimpinan

transformational, dan motivasi.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya penulis bertujuan untuk melakukan analisis lebih lanjut dengan melakukan penelitian mengenai faktor-faktor tersebut dengan judul “**Peran Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformational, dan Motivasi Terhadap *Knowledge Sharing* Untuk Kinerja Organisasi**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, terciptanya rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran budaya organisasi terhadap *knowledge sharing* dalam sebuah organisasi?
2. Bagaimana peran kepemimpinan transformasional dalam mendorong *knowledge sharing* dalam sebuah organisasi?
3. Bagaimana motivasi memengaruhi partisipasi anggota terhadap *knowledge sharing* dalam sebuah organisasi?
4. Bagaimana *knowledge sharing* yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi dapat meningkatkan kinerja sebuah organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap anggota organisasi dalam praktik *knowledge sharing*.
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional mempengaruhi keterlibatan anggota organisasi dalam praktik *knowledge sharing*.
3. Menganalisis peran motivasi dalam meningkatkan partisipasi anggota organisasi dalam praktik *knowledge sharing*.

4. Menganalisis dampak *knowledge sharing* yang didorong oleh budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hal yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini akan memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian terkait *knowledge sharing* dalam organisasi, khususnya yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi.
2. Temuan dalam penelitian ini dapat ikut berperan dalam literatur akademik mengenai interaksi dari ketiga faktor yaitu budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi terhadap *knowledge sharing* serta dampaknya terhadap kinerja organisasi, terutama dalam konteks organisasi sosial.
3. Bagi pihak organisasi Satu Amal Indonesia, hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi praktik *knowledge sharing* di antara anggotanya, sehingga dapat dijadikan bahan evaluasi untuk merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui *knowledge sharing* dengan optimalisasi pada faktor budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi.

1.5 Batasan Masalah

Menghindari penelitian ini tidak sesuai dari lingkup permasalahan maka, dibuat batasan masalah, yaitu:

1. Penelitian ini hanya membahas terkait hubungan antara budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi terhadap *knowledge sharing* untuk kinerja organisasi.
2. Penelitian ini terbatas pada data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner penelitian.
3. Subjek penelitian terfokus pada anggota aktif organisasi Satu Amal Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, J. (2020). Impact of total quality management on corporate sustainability through the mediating effect of knowledge management. *Journal of Cleaner Production*, 244. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118806>
- Ahmed, T., Khan, M. S., Thitivesa, D., Siraphatthada, Y., & Phumdara, T. (2020b). Impact of employees engagement and knowledge sharing on organizational performance: Study of HR challenges in COVID-19 pandemic. *Human Systems Management*, 39(4), 589–601. <https://doi.org/10.3233/HSM-201052>
- Al-Emran, M., Mezhuyev, V., & Kamaludin, A. (2020). Towards a conceptual model for examining the impact of knowledge management factors on mobile learning acceptance. *Technology in Society*, 61, 101247.
- Al-Emran, M., Mezhuyev, V., & Kamaludin, A. (2021a). Is M-learning acceptance influenced by knowledge acquisition and knowledge sharing in developing countries? *Education and Information Technologies*, 26(3), 2585–2606. <https://doi.org/10.1007/s10639-020-10378-y>
- Al-Emran, M., & Teo, T. (2020). Do knowledge acquisition and knowledge sharing really affect e-learning adoption? An empirical study. *Education and Information Technologies*, 25(3), 1983–1998.
- AlTaweel, I. R., & Al-Hawary, S. I. (2021). The mediating role of innovation capability on the relationship between strategic agility and organizational performance. *Sustainability*, 13(14), 7564.
- Al-Thawabiya, A., Singh, K., Al-Lenjawi, B. A., & Alomari, A. (2023). Leadership styles and transformational leadership skills among nurse leaders in Qatar, a cross-sectional study. In *Nursing open* (Vol. 10, Issue 6, pp. 3440–3446). Wiley Online Library.
- Ani, I., & Arijanto, A. (2024). The Influence of Job Satisfaction and Transformational Leadership on Innovative Work Behavior with Knowledge Sharing as a Mediation Variable in Private Bank. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 4(1), 71–92. <https://doi.org/10.55927/ijba.v4i1.7734>
- Arifin, R., & Purwanti, H. (2023). Examining the Influence of Leadership Agility, Organizational Culture, and Motivation on Organizational Agility: A Comprehensive Analysis. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 3(1), 33–54. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v3i1.205>
- Arsawan, I. W. E., Koval, V., Rajiani, I., Rustiarini, N. W., Supartha, W. G., & Suryantini, N. P. S. (2022). Leveraging knowledge sharing and innovation culture into SMEs sustainable competitive advantage. *International Journal of Productivity and*

- Performance Management*, 71(2), 405–428. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2020-0192>
- Ashrafi, A., Zareravasan, A., Rabiee Savoji, S., & Amani, M. (2022). Exploring factors influencing students' continuance intention to use the learning management system (LMS): a multi-perspective framework. *Interactive Learning Environments*, 30(8), 1475–1497. <https://doi.org/10.1080/10494820.2020.1734028>
- Astuti, S., Rachmawati, T. S., & Rusmana, A. (2023a). Pengaruh motivasi terhadap perilaku knowledge sharing pegawai di Badan Pusat Statistik wilayah Sulawesi Tengah. *Berkala Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 19(1), 168–183. <https://doi.org/10.22146/bip.v19i1.5828>
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021a). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, 66, 101635.
- Azizi, N., Akhavan, P., Ahsan, A., Khatami, R., Haass, O., & Saremi, S. (2023). Influence of motivational factors on knowledge sharing methods and knowledge creation process in an emerging economic context. *Knowledge Management and E-Learning*, 15(1), 115–132. <https://doi.org/10.34105/j.kmel.2023.15.007>
- Becker, J. M., Cheah, J. H., Gholamzade, R., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2023). PLS-SEM's most wanted guidance. In *International Journal of Contemporary Hospitality Management* (Vol. 35, Issue 1, pp. 321–346). Emerald Publishing. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2022-0474>
- Bosnjak, M., Ajzen, I., & Schmidt, P. (2020). The theory of planned behavior: Selected recent advances and applications. *Europe's Journal of Psychology*, 16(3), 352.
- Cahyaningtyas, V. E., & Nuvriasari, A. (2024). Study of Innovative Behavior in Terms of Leadership Roles, Organizational Culture and Knowledge Sharing. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 3(2), 949–960. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v3i2.7865>
- Chang, Y., Hou, R.-J., Wang, K., Cui, A. P., & Zhang, C.-B. (2020). Effects of intrinsic and extrinsic motivation on social loafing in online travel communities. *Computers in Human Behavior*, 109, 106360.
- Dedi, R., & Rianto Rahadi, D. (2023). *PENGANTAR PARTIAL LEAST SQUARES STRUCTURAL EQUATION MODEL(PLS-SEM) 2023*.
- Deng, C., Gulseren, D., Isola, C., Grocutt, K., & Turner, N. (2023). Transformational leadership effectiveness: an evidence-based primer. *Human Resource Development International*, 26(5), 627–641.

- Fakhri Ramadhan, M., Siroj, R. A., Win Afgani, M., Raden Fatah Palembang, U., H Zainal Abidin Fikri, J. K., Kemuning, K., Palembang, K., & Selatan, S. (2024). Validitas and Reliabilitas. *Journal on Education*, *06*(02), 10967–10975.
- Ha, S. T., Lo, M. C., Suaidi, M. K., Mohamad, A. A., & Razak, Z. Bin. (2021). Knowledge management process, entrepreneurial orientation and performance in smes: Evidence from an emerging economy. *Sustainability (Switzerland)*, *13*(17). <https://doi.org/10.3390/su13179791>
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., Ray, S., Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). An introduction to structural equation modeling. *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook*, 1–29.
- Hillia, R., Syifa, A., & Ahman, E. (2022). *The Design of Organizational Culture and Knowledge Sharing in Creating Innovation Behavior and Its Impact on Organizational Performance in Family Companies*.
- Hosen, M., Ogbeibu, S., Giridharan, B., Cham, T.-H., Lim, W. M., & Paul, J. (2021). Individual motivation and social media influence on student knowledge sharing and learning performance: Evidence from an emerging economy. *Computers & Education*, *172*, 104262.
- Iqbal, M., Siti Astuti, E., Trialih, R., Wilopo, Arifin, Z., & Alief Aprilian, Y. (2020). The influences of information technology resources on Knowledge Management Capabilities: Organizational culture as mediator variable. *Human Systems Management*, *39*, 129–139. <https://doi.org/10.3233/HSM-190562>
- Kaffashan Kakhki, M., Hadadian, A., Namdar Joyame, E., & Malakooti Asl, N. (2020). Understanding librarians' knowledge sharing behavior: The role of organizational climate, motivational drives and leadership empowerment. *Library & Information Science Research*, *42*(1), 100998. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.lisr.2019.100998>
- Kashari, Z. Al, & Taheri, F. Al. (2020). The Role of Knowledge Sharing in Organizational Performance. *Information and Knowledge Management*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:216187540>
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Lam, L., Nguyen, P., Le, N., & Tran, K. (2021). The relation among organizational culture, knowledge management, and innovation capability: Its implication for open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, *7*(1),

- 1–16. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010066>
- Li, M., Jameel, A., Ma, Z., Sun, H., Hussain, A., & Mubeen, S. (2022). Prism of employee performance through the means of internal support: a study of perceived organizational support. *Psychology Research and Behavior Management*, 965–976.
- Marin, I., & Marin, R. (2024). *Motivation as the Catalyst: Enabling Knowledge Sharing and Talent Management in Organizational Contexts*. <https://doi.org/10.2478/picbe-2024-02050>
- Memon, M. A., Ramayah, T., Cheah, J. H., Ting, H., Chuah, F., & Cham, T. H. (2021). PLS-SEM STATISTICAL PROGRAMS: A REVIEW. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 5(1), i–xiv. [https://doi.org/10.47263/JASEM.5\(1\)06](https://doi.org/10.47263/JASEM.5(1)06)
- Mthunzi, L. (2024). Effect of Organizational Culture on Knowledge Sharing and Retention among Public Sector Employees in South Africa. *African Journal of Information and Knowledge Management*, 3(2), 1–10. <https://doi.org/10.47604/ajikm.2430>
- Muhammed, S., & Zaim, H. (2020). Peer knowledge sharing and organizational performance: the role of leadership support and knowledge management success. *Journal of Knowledge Management*, 24(10), 2455–2489. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2020-0227>
- Muhson, A. (2022). *Analisis Statistik dengan SmartPLS ii Analisis Statistik dengan SmartPLS: Path Analysis, Confirmatory Factor Analysis, & Structural Equation Modeling*.
- Nham, T. P., Nguyen, T. M., Tran, N. H., & Nguyen, H. A. (2020). Knowledge sharing and innovation capability at both individual and organizational levels: An empirical study from Vietnam's telecommunication companies. *Management and Marketing*, 15(2), 275–301. <https://doi.org/10.2478/mmcks-2020-0017>
- Nordby, H. (2020). Communication and Organizational Culture. In S. D. Göker (Ed.), *A Closer Look at Organizational Culture in Action* (p. Ch. 7). IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.92318>
- Novitasari, D., Haque, M. G., Supriatna, H., Asbari, M., & Purwanto, A. (2021). *International Journal Of Social And Management Studies (Ijosmas) Understanding The Links Between Charismatic Leadership, Intrinsic Motivation And Tacit Knowledge Sharing Among Msme Employees*. <Http://Www.Ijosmas.Org>
- Pandanningrum, G. V., & Nugraheni, R. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal Of Management*,

10(4).

- Purwanto, A. (2020). The relationship of transformational leadership, organizational justice and organizational commitment: a mediation effect of job satisfaction. *Journal of Critical Reviews*.
- Puspita, M., Yuniarsih, T., & Wibowo, L. A. (2022a). *The Influence of Transformational Leadership and Knowledge Sharing on Innovative Work Behavior of Millennial Employees in Start-Up Companies*.
- Rafique, M. A., Hou, Y., Chudhery, M. A. Z., Waheed, M., Zia, T., & Chan, F. (2022a). Investigating the impact of pandemic job stress and transformational leadership on innovative work behavior: The mediating and moderating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation and Knowledge*, 7(3).
<https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100214>
- Rahmawati, A., Novita, D., & Pradesan, I. (2022). Perancangan Kuesioner Analisis Penerimaan E-Tax Menggunakan Technology Acceptance Model (TAM). *MDP Student Conference*, 1(1), 512–517.
- Rawashdeh, A. M., Almasarweh, M. S., Alhyasat-Al-Balqa, E. B., & Rawashdeh, O. M. (2021). The Relationship Between the Quality Knowledge Management and Organizational Performance Via the Mediating Role of Organizational Learning. *International Journal for Quality Research*, 15(2), 373–386.
<https://doi.org/10.24874/IJQR15.02-01>
- Rezaei, F., Khalilzadeh, M., & Soleimani, P. (2021a). Factors Affecting Knowledge Management and Its Effect on Organizational Performance: Mediating the Role of Human Capital. *Advances in Human-Computer Interaction*, 2021.
<https://doi.org/10.1155/2021/8857572>
- Rezaei, F., Khalilzadeh, M., & Soleimani, P. (2021c). Factors Affecting Knowledge Management and Its Effect on Organizational Performance: Mediating the Role of Human Capital. *Advances in Human-Computer Interaction*, 2021.
<https://doi.org/10.1155/2021/8857572>
- Riwukore, J. R., Marnisah, L., & Habaora, F. (2022). Employee Performance Analysis Based on the Effect of Discipline, Motivation, and Organizational Commitment at the Regional Secretariat of the Kupang City Government. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 12(1), 76.
<https://doi.org/10.30588/jmp.v12i1.1009>
- Sa'adah, N., & Rijanti, T. (2022). The role of knowledge sharing, leader-member exchange (LMX) on organizational citizenship behavior and employee performance: an

- empirical study on public health center of pati 1, pati 2 and trangkil in central java. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(1), 112–131.
- Satifa, A. O., & Rusmana, A. (2023). Knowledge sharing dalam komunitas Global Empowerment Steps. *Informatio: Journal of Library and Information Science*, 3(1), 47–60.
- Satria, R., & Imam, D. C. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bahtera Adi Jaya Periode 2018-2022. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(7). <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i7.3020>
- Sawan, F. (2021). *Impact of Organizational Culture on Knowledge Sharing Behavior*.
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2020). Motivation and social cognitive theory. *Contemporary Educational Psychology*, 60, 101832.
- Singh, S. K., Gupta, S., Busso, D., & Kamboj, S. (2021). Top management knowledge value, knowledge sharing practices, open innovation and organizational performance. *Journal of Business Research*, 128, 788–798. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.04.040>
- Son, T. T., Phong, L. B., & Loan, B. T. T. (2020a). Transformational Leadership and Knowledge Sharing: Determinants of Firm's Operational and Financial Performance. *SAGE Open*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020927426>
- Sonmez Cakir, F., & Adiguzel, Z. (2020). Analysis of Leader Effectiveness in Organization and Knowledge Sharing Behavior on Employees and Organization. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244020914634>
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657>
- Sun, Y., Hong, J. C., & Ye, J. H. (2022a). The Effects of Employees' Perceived Intrinsic Motivation on Knowledge Sharing and Creative Self-Efficacy. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.762994>
- Suswati, E. (2021). *Membangun kinerja dan motivasi dalam organisasi: pendekatan riset*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Vidya Pandanningrum, G., & Nugraheni, R. (2021). PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DENGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 10(1). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>

- Xia, Z., & Yang, F. (2020a). Ethical Leadership and Knowledge Sharing: The Impacts of Prosocial Motivation and Two Facets of Conscientiousness. *Frontiers in Psychology*, *11*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.581236>
- Zhang, H., & Choi, S. L. (2024a). The Impact of Transformational Leadership on Knowledge Sharing: A Conceptual Framework. *Business Management and Strategy*, *15*(1), 140. <https://doi.org/10.5296/bms.v15i1.21736>
- Zulkifli, Z., Purwati, A. A., Renaldo, N., Hamzah, Z., & Hamzah, M. L. (2023). Employee performance of Sharia Bank in Indonesia: The mediation of organizational innovation and knowledge sharing. *Cogent Business and Management*, *10*(3). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2273609>