

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Optimalisasi kontribusi seluruh aparatur pemerintahan pada organisasi sektor publik memiliki peranan sangat penting dalam aktivitas pelayanan kepada masyarakat luas. Tinggi rendahnya tingkat optimalisasi kontribusi aparatur akan menentukan kredibilitas sistem pemerintahan dalam pelayanan publik, sehingga peran pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan. Dalam konteks reformasi birokrasi, sumber daya manusia merupakan salah satu pilar yang berfungsi memperbaiki kompetensi dari berbagai aspek termasuk kelembagaan dan sistem. Penggunaan sumber daya manusia aparatur yang dilakukan secara efektif dan efisien menjadi fungsi utama manajemen sumber daya manusia (Asjari, 2023).

Sikap dan perilaku kerja aparatur pemerintah kini menjadi sorotan utama dalam mendukung pemerintahan yang efektif dan efisien. Sikap dan perilaku kerja aparatur seringkali tidak memberikan kontribusi yang optimal. Budaya kerja yang kurang produktif dan tidak meratanya keterlibatan kerja turut mewarnai keberadaan organisasi sektor publik. Budaya kerja yang produktif dan keterlibatan yang merata antar aparatur pemerintah sudah seharusnya perlu senantiasa dijaga agar memberikan kontribusi bagi pencapaian efektivitas kinerja dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia aparatur yang berkualitas pada dasarnya telah menjadi suatu keharusan agar pencapaian target organisasi yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan lancar. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia kini telah mendapat tantangan yang serius untuk menjawab masalah peningkatan mutu aparat (Prasetyo, 2023).

Kinerja pembelajaran aparatur merupakan salah satu faktor yang dianggap dapat memberikan peningkatan nilai budaya produktif dan pemerataan keterlibatan kerja pada organisasi sektor publik. Tantangan profesional pemimpin pada konteks ini adalah menyediakan kesempatan belajar yang seluas-luasnya bagi semua tingkatan aparatur pemerintahan. Membangun pusat pembelajaran dapat dilakukan pemimpin dengan menawarkan sejumlah teknologi pembelajaran yang telah disesuaikan dengan kebutuhan proses pembelajaran aparatur pemerintah. Pemimpin selanjutnya dapat membuat sistem dan proses penilaian individu guna menentukan kekurangan atau kesenjangan kinerja aparatur melalui program pelatihan (Chaerudin, 2019).

Penelitian ini berorientasi pada tema kinerja pembelajaran yang diduga telah berdampak pada kesenjangan keterlibatan kerja aparatur pemerintahan di lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Tegal. Hasil survey menunjukkan kontribusi kerja dan keterlibatan aparatur yang tidak merata dalam menjalankan tugasnya. Pendistribusian pekerjaan tidak dapat diberikan kepada semua aparatur sesuai dengan tupoksinya masing-masing dan hanya bertumpu pada satu atau dua pegawai yang mengerjakannya. Hal ini karena adanya kemauan belajar aparatur yang masih rendah sehingga dapat menjadi dampak pada kurang efektifnya pencapaian tujuan organisasi. Padahal pegawai secara keseluruhan sudah pernah mengikuti program bimtek dan pelatihan dari organisasi.

Tabel 1
Data Kontribusi dan Keterlibatan Pegawai

Bidang	Jumlah Pegawai	Pegawai Produktif	Pegawai Dengan Tugas Tambahan	Pegawai Kurang Produktif
Sekretariat	10 Orang	4 Orang	2 Orang	6 Orang
Anggaran	5 Orang	4 Orang	1 Orang	1 Orang
Perbendaharaan Akuntansi dan Pelaporan	11 Orang	5 Orang	2 Orang	6 Orang
Aset	9 Orang	4 Orang	1 Orang	5 Orang
Jumlah	36 Orang	17 Orang	6 Orang	18 Orang

Sumber: Data Kontribusi dan Keterlibatan Pegawai

Tabel di atas menunjukkan jumlah secara keseluruhan pegawai yang pernah mengikuti program bimtek dan pelatihan. Tertera secara keseluruhan dari semua bidang menyebutkan jumlah pegawai yang kurang produktif lebih besar dari jumlah pegawai yang produktif. Hanya pegawai pada bidang anggaran saja yang memiliki jumlah pegawai produktif lebih besar dari jumlah pegawai tidak produktif. Sementara disisi lain pegawai yang mendapatkan amanat dari pimpinan untuk menerima tugas tambahan berjumlah sekitar satu atau dua pegawai pada setiap bidang. Pegawai pada kriteria ini dianggap sebagai pegawai yang kompeten. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang memiliki kemauan belajar yang rendah, sehingga kinerja pembelajaran pegawai kurang efektif.

Beberapa penelitian terdahulu telah menginspirasi beberapa faktor penyebab kurang optimalnya berbagi pengetahuan dan kinerja pembelajaran. Pemanfaatan media sosial memiliki peran penting untuk mendukung kelancaran berbagi pengetahuan. Pemanfaatan media sosial dapat digunakan sebagai platform untuk berkolaborasi, berkoordinasi, dan berkomunikasi, membuat pesan dan koneksi dalam organisasi mudah dideteksi rekan kerja (Zhao et al., 2020; Etemadi et al., 2020; Xie et al., 2024).

Pemanfaatan media sosial mempengaruhi peningkatan kinerja pembelajaran karyawan. Penggunaan media sosial terbukti akan dapat meningkatkan pengetahuan kolektif sehingga berkontribusi pada kinerja karyawan. Sebagian besar organisasi telah menganggap penting dan telah banyak menginvestasikan sumber daya yang cukup besar untuk membangun alat media sosial guna meningkatkan kolaborasi dan komunikasi antar karyawan dengan harapan dapat meningkatkan kinerja pekerjaan mereka (Nilasari, 2020; Chen et al., 2022; Wei, 2020).

Motivasi individu berdampak terhadap peningkatan efektivitas berbagi pengetahuan. Motivasi intrinsik merupakan faktor motivasi psikologis penting yang menentukan perilaku berbagi pengetahuan secara sukarela. Berbagi pengetahuan tidak akan berjalan efektif karena kurangnya sumber daya teknologi dan motivasi pribadi, perbedaan keterampilan individu, dan kurangnya dukungan organisasi (Novitasari et al., 2021; Davidavičiene et al., 2020; Pereira & Mohiya, 2021).

Motivasi berpengaruh pada peningkatan kinerja pembelajaran. Pemberian motivasi dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan prestasi pembelajaran karyawan. Motivasi intrinsik yang semakin memperkuat kreativitas karyawan dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peningkatan dan penambahan motivasi berdampak pada peningkatan pembelajaran dan kinerja yang lebih optimal (Sugiarti, 2021; Niati et al., 2021; Rachman, 2022).

Bimbingan teknik dan pelatihan berdampak pada hasil pembelajaran yang lebih optimal. Kegiatan bimbingan secara berkesinambungan akan dapat mendorong kemampuan individu sesuai minat. Pelatihan akan memberikan kesempatan kepada karyawan guna mengembangkan keterampilan, kemampuan bekerja, serta menambah pengetahuan karyawan (Harsono, 2022; Jeni et al., 2021; Sugiarti, 2021).

Bimbingan teknis dan pelatihan dapat meningkatkan motivasi pegawai. Efektivitas bimbingan dan pelatihan akan berhasil manakala mampu membangkitkan kepercayaan pada diri pegawai. Pelatihan yang efektif akan mampu membangkitkan motivasi individu. Pelatihan merupakan kegiatan untuk memberdayakan individu agar memiliki keterampilan dan kemampuan melaksanakan tugasnya (Haryono et al., 2020; Atmoko, 2022; Tumi et al., 2022).

Berbagi pengetahuan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pembelajaran karyawan. Berbagi pengetahuan dan informasi dianggap sebagai perilaku penting untuk meningkatkan daya saing seseorang. Hal ini karena pada dasarnya tidak terdapat satu orangpun yang memiliki semua pengetahuan yang dibutuhkan. Berbagi pengetahuan adalah proses interaksi sosial yang kompleks (Han et al., 2022; Ghani Al-Saffar & Obeidat, 2020; Kim & Park, 2020).

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang memuat fenomena bisnis mengenai kinerja pembelajaran dalam berbagai konteks penyebabnya, maka dapat diajukan beberapa perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pemanfaatan media sosial terhadap berbagi pengetahuan?
2. Bagaimana pengaruh pemanfaatan media sosial terhadap kinerja pembelajaran?
3. Bagaimana pengaruh motivasi individu terhadap berbagi pengetahuan?
4. Bagaimana pengaruh motivasi individu terhadap kinerja pembelajaran?
5. Bagaimana pengaruh bimbingan teknis dan pelatihan terhadap kinerja pembelajaran?
6. Bagaimana pengaruh bimbingan teknis dan pelatihan terhadap motivasi individu?
7. Bagaimana pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja pembelajaran?
8. Bagaimana mediasi berbagi pengetahuan pada pengaruh fungsi media sosial terhadap kinerja pembelajaran?
9. Bagaimana mediasi berbagi pengetahuan pada pengaruh motivasi individu terhadap kinerja pembelajaran?
10. Bagaimana mediasi motivasi individu pada pengaruh bimbingan teknis dan pelatihan terhadap motivasi individu?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berorientasi pada suatu indikasi yang mengarah kemana sebenarnya maksud penelitian itu dilakukan serta berisi tentang informasi apa saja yang mesti diperoleh dari hasil penelitian yang ingin dicapai. Beberapa pernyataan dari tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh pemanfaatan media sosial terhadap berbagi pengetahuan
2. Menganalisis pengaruh pemanfaatan media sosial terhadap kinerja pembelajaran
3. Menganalisis pengaruh motivasi individu terhadap berbagi pengetahuan
4. Menganalisis pengaruh motivasi individu terhadap kinerja pembelajaran
5. Menganalisis pengaruh bimbingan teknis dan pelatihan terhadap kinerja pembelajaran
6. Menganalisis pengaruh bimbingan teknis dan pelatihan terhadap motivasi individu
7. Menganalisis pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja pembelajaran
8. Menganalisis mediasi berbagi pengetahuan pada pengaruh fungsi media sosial terhadap kinerja pembelajaran
9. Menganalisis mediasi berbagi pengetahuan pada pengaruh motivasi individu terhadap kinerja pembelajaran
10. Menganalisis mediasi motivasi individu pada pengaruh bimbingan teknis dan pelatihan terhadap motivasi individu

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan atau referensi bagi penelitian selanjutnya. Selain itu diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat bagi kalangan akademisi yang berorientasi pada pengembangan ilmu pengetahuan terkait berbagi pengetahuan dan kinerja pembelajaran secara lebih kompleks.

1.4.2 Manfaat Praktis

Berbagi pengetahuan dan kinerja pembelajaran merupakan elemen penting bagi organisasi sektor publik dan perlu dilakukan secara konsisten. Hal ini bertujuan agar organisasi sektor publik mampu mengatasi permasalahan yang terlihat tidak mungkin dapat teratasi, dapat menciptakan produktivitas dan kinerja pegawai secara lebih baik, mampu meningkatkan kreativitas dan daya saing organisasi sektor publik.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Telaah Pustaka

2.1.1 Teori Kognitif Sosial

Teori kognitif sosial berkembang dari pembelajaran sosial dan dianggap sebagai respons terhadap *behaviorisme*. Teori ini telah menjadi pendekatan utama untuk memandu intervensi yang ditujukan untuk mengubah perilaku. Teori kognitif sosial mempertahankan dua asumsi dasar pembelajaran sosial yakni orang belajar dengan mengamati perilaku orang lain dan perilaku ini dipadukan dalam konteks sosial. Teori ini mengasumsikan bahwa pemeliharaan perilaku dari waktu ke waktu memerlukan penguatan lingkungan dan pengaturan diri individu. Teori ini juga menekankan konsep determinisme timbal balik di mana faktor individu (efikasi diri, respons perilaku) dan faktor lingkungan (kondisi yang memfasilitasi) diusulkan untuk saling mempengaruhi secara timbal balik (Bandura, 2023).

Kekuatan utama teori kognitif sosial untuk praktik terletak pada penargetan dua konstruk yakni efikasi diri dan ekspektasi hasil. Memfasilitasi perubahan dalam konstruk ini dalam intervensi telah terbukti efektif dalam mengubah berbagai macam hasil perilaku. Teori ini mengusulkan suatu proses yang menggambarkan inisiasi perilaku, pengeluaran upaya, dan ketekunan. Efikasi diri yang tinggi memprediksi keterlibatan dalam berbagai perilaku sosial. Selain itu, studi intervensi menunjukkan bahwa peningkatan efikasi diri mengarah pada perbaikan perilaku. Hal ini seperti pemberian kesempatan untuk mengalami keberhasilan dengan perilaku tersebut, merefleksikan keberhasilan masa lalu, dan menghadirkan panutan untuk memberikan contoh keberhasilan dengan perilaku tersebut (Higgins, 2020).

2.1.2 Kinerja Pembelajaran

Kinerja pembelajaran didefinisikan sebagai hasil evaluasi diri individu dari pengetahuan yang mereka peroleh serta pemahaman keterampilan yang mereka kembangkan. Individu memiliki keinginan untuk terus belajar dan berusaha untuk mengimplementasikan pengetahuan ke dalam proses kerja guna memperoleh hasil kerja yang lebih baik dan optimal. Kemauan yang tinggi untuk terus belajar membuat individu akan menghasilkan kinerja yang berbeda dengan individu dengan kemauan belajar rendah (Irwanto, 2024).

Individu dengan kemauan tinggi untuk belajar akan memiliki tiga perubahan perilaku secara mendasar yakni perubahan kognitif, perubahan perilaku potensial dan perubahan perilaku aktual. Perubahan kognitif merupakan adanya pemahaman baru sebagai hasil dari proses belajar individu. Perubahan perilaku potensial dapat dimaknai sebagai perubahan sikap atau afeksi dan atau kognitif dimana sikap akan sangat berpengaruh terhadap tindakan nyata yang akan diambil terhadap stimulus tertentu. Perubahan perilaku aktual dapat difahami sebagai perubahan terhadap peningkatan kemampuan keterampilan atau tindakan nyata individu (Anwar, 2022).

Individu pembelajar merupakan individu yang terlibat secara terus menerus guna memperluas kemampuan mereka untuk menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan. Individu pembelajar akan memiliki pola pemikiran baru, ekspansi pemikiran dan aspirasi yang dapat diandalkan organisasi. Kehadiran individu tipe ini sangat dibutuhkan organisasi dalam menghadapi situasi perubahan yang cenderung semakin meningkat. Sikap fleksibel, adaptif dan produktif pada individu pembelajar akan membuat organisasi mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya. Hal ini karena organisasi perlu menemukan bagaimana memanfaatkan komitmen individu dan kapasitas untuk belajar pada semua tingkat (Ruhlelessin, 2021).

Kinerja individu dan organisasi akan dapat diperbaiki melalui kemampuan belajar yang tinggi. Individu dengan kemampuan belajar cenderung mampu untuk melakukan proses secara berkesinambungan yang dimulai dari proses pengumpulan, pengelolaan, dan penerapan pengetahuan demi kemajuan organisasi. Namun demikian kemauan dan kemampuan belajar individu juga harus dilandasi dengan budaya kerja yang mendukung. Proses belajar individu terjadi apabila seluruh anggota organisasi mengalami proses pemahaman atas konsep-konsep baru, yang berdampak terhadap meningkatnya kemampuan dan pengalaman untuk merealisasikan konsep tersebut, sehingga terjadi perubahan atau perbaikan nilai tambah organisasi (Rusilowati, 2022).

Keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi persaingan global sangat ditentukan seberapa jauh organisasi memiliki keunggulan komparatif dan kompetitif. Disisi lain peningkatan keunggulan komparatif dan kompetitif berasal dari kinerja individu yang berkemauan belajar tinggi. Beberapa indikator kinerja pembelajaran individu adalah penggunaan pengetahuan, penggunaan keterampilan, efektivitas pembelajaran, dan efektivitas hasil kerja (Hosen et al., 2021).

2.1.3 Berbagi Pengetahuan

Perilaku berbagi pengetahuan yaitu tindakan saling bertukar pengetahuan, dilakukan secara sukarela, tidak terdapat dalam deskripsi pekerjaan, dan tidak ada *reward* yang tampak ketika melakukannya. Perilaku ini menjadi perilaku yang *extra role* karena di luar deskripsi pekerjaan. Tindakan ini tidak termasuk dalam bagian formal pekerjaan, tetapi juga tidak secara langsung berkontribusi pada performa organisasi. Terlihat perilaku seorang karyawan dengan sukarela bersedia bertukar pengetahuan walaupun tanpa mendapat imbalan apapun (Maulana, 2022).

Salah satu alasan seseorang bersedia membagikan pengetahuan yakni terletak pada *reward intrinsic* yang tidak tampak. *Reward intrinsic* ini dapat berupa apresiasi, rasa senang menolong orang lain, perasaan puas dan bangga telah memberikan sesuatu yang berharga bagi organisasi. Individu yang berbagi pengetahuan tidak melakukan kalkulasi rasional ekonomi bahwa manfaat berbagi pengetahuan harus lebih besar dari usaha yang dikeluarkan karena mereka tidak mengharapkan imbal balik langsung dari pihak yang memperoleh pengetahuan (Affandi, 2023).

Perilaku berbagi pengetahuan tampaknya selaras dengan konsep pertukaran sosial yang menekankan bahwa pondasi dari pertukaran sosial ialah kepercayaan antara kedua pihak. Pada dasarnya kepercayaan menjadi faktor penentu komitmen dalam suatu hubungan. Pertukaran pengetahuan merupakan hubungan yang bersifat relasional dibandingkan bersifat transaksional. Pertukaran yang bersifat relasional ini merupakan ciri pertukaran sosial yang melibatkan kepercayaan jangka panjang. Individu bersedia berbagi pengetahuan dengan rekan kerja karena mereka merasa yakin bahwa pengetahuan yang dibagikan tidak akan disalahgunakan. Semakin tinggi kepercayaan yang diberikan kepada seseorang, maka akan semakin sering seseorang berbagi pengetahuan kepada orang lain (Atmi, 2022).

Berbagi pengetahuan adalah perolehan dan pertukaran informasi berharga yang membantu meningkatkan pemahaman tentang pokok bahasan tertentu. Berbagi pengetahuan sering terjadi ketika informasi dipertukarkan secara langsung atau tidak langsung seperti penggunaan teknologi antara individu. Berbagi pengetahuan terdiri dari beberapa indikator yaitu aktivitas memperoleh pengetahuan baru, memberikan komentar, berbagi pengalaman, memberikan respon, memperbarui media masa, serta memudahkan berbagi (Hosen et al., 2021).

2.1.4 Pemanfaatan Media Sosial

Media sosial merupakan aplikasi interaktif atau sarana berbasis *internet web* yang dilakukan secara online dan digunakan untuk berkomunikasi, bersosialisasi, menyampaikan pesan pengguna media baik individu atau kelompok. Pemanfaatan media sosial yakni meningkatkan aktivitas pengguna media sosial untuk dapat saling berinteraksi, berbagi, bertukar informasi, ide, bentuk ekspresi, bermain dan kegiatan lainnya tanpa harus dibatasi oleh ruang dan waktu melalui komunitas dan jaringan virtual. Media sosial pun dapat dilakukan berbagai bentuk pertukaran dua arah dalam berbagai bentuk seperti kolaborasi, saling berkenalan dalam bentuk tulisan, visual maupun audiovisual (Khotimah, 2021).

Penggunaan media sosial memiliki fungsi dan manfaat yang sangat penting yang memungkinkan pengguna mempengaruhi orang lain guna membangun kesadaran dan edukasi terkait literasi digital. Literasi media sosial adalah kemampuan individu untuk memahami, mengevaluasi, dan menggunakan media sosial secara bijaksana dan kritis. Literasi media sosial bertujuan mengajarkan individu bagaimana mengakses informasi yang tersedia di media sosial dengan kritis. Hal ini termasuk kemampuan mencari sumber yang dapat dipercaya, memahami bagaimana algoritma dan filtrasinya dapat memengaruhi apa yang mereka lihat di *feed* mereka. Literasi media sosial juga bertujuan membantu individu menginterpretasikan informasi yang mereka temui dengan memahami konteksnya. Konteks ini mencakup memahami tujuan dibalik konten tertentu, mengenali pesan subliminal, dan memahami bagaimana informasi tersebut dapat memengaruhi pandangan dan sikap mereka (Siregar, 2024).

Organisasi dapat memberikan perhatian strategis terhadap pemanfaatan media sosial karena interaksi orang-orang baik di dalam maupun di luar organisasi telah memanfaatkan media sosial sebagai kebutuhan mereka sehari-hari. Media sosial juga dapat dimanfaatkan untuk penyampaian opini positif terkait keunggulan kompetitif organisasi yang secara tidak langsung dapat mengundang minat calon pelamar berkualitas untuk bergabung ke dalam organisasi. Namun jika manfaat penggunaan media sosial ditemukan tidak cukup dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan atau bahkan berakibat pada penurunan kinerja mereka, maka manajemen dapat membuat kebijakan atau peraturan terkait penggunaan media sosial. Kebijakan ini harus menguraikan tentang apa yang diharapkan dan apa yang dilarang dalam penggunaan media sosial. Kebijakan juga memuat tentang siapa, bagaimana, kapan, untuk tujuan apa, dan konsekuensi terhadap penggunaan media sosial dalam organisasi. Kebijakan ini bertujuan untuk merubah perilaku pengguna terhadap media sosial yang akan bermanfaat untuk pribadi dan organisasi (F. I. Prasetyo, 2023).

Indikator pengukuran pemanfaatan media sosial adalah pertukaran dokumen, komunikasi virtual dan pembentukan pengetahuan. Pertukaran dokumen merupakan suatu proses yang memungkinkan berbagi informasi agregat yang disimpan sebagai berkas dan dibagikan melalui situs media sosial untuk memberikan nilai bagi orang lain. Komunikasi virtual merupakan proses dan tindakan daring yang memanfaatkan suara, simbol, atau kata-kata untuk menghasilkan percakapan dan transfer ideologi dua individu atau lebih. Sementara pembentukan pengetahuan merupakan penciptaan konten yang dapat berupa penulisan atau rekaman pengalaman pribadi, masalah tugas, slide presentasi, dan pembentukan serta pengembangan ide apa pun menjadi video dan mengunggah konten tersebut ke situs media sosial apa pun untuk kepentingan orang lain (Hosen et al., 2021).

2.1.5 Motivasi Individual

Motivasi individu adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Motivasi dapat dikatakan sebagai perbedaan antara dapat melaksanakan dan mau melaksanakan (Uno, 2021).

Motivasi lebih dekat terhadap pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan mental terhadap perorangan atau orang-orang sebagai anggota organisasi. Motivasi diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang-orang yang dipimpin agar melakukan pekerjaan yang diinginkan, sesuai dengan tujuan yang ditetapkan lebih dahulu (Suswati, 2022).

Individu dalam melakukan suatu aktivitas organisasi memerlukan faktor pendorong berupa motivasi. Faktor pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan tersebut. Individu satu dengan individu lain memiliki perbedaan kebutuhan dan keinginannya. Perbedaan ini terjadi karena proses mental dalam diri seseorang yang berbeda juga. Proses mental ini merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri ini pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialami dari lingkungan disekitarnya. Melalui perbedaan sikap, motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan suatu yang dihadapinya juga berbeda (Wildan, 2021).

Beberapa dimensi yang dapat dijadikan sebagai alat pengukuran motivasi individu adalah reputasi dan altruisme. Reputasi terdiri dari dua indikator yakni kredibilitas dan kepercayaan. Dua indikator ini berperan sebagai pendorong seorang individu untuk meningkatkan status atau citra diri. Reputasi individu akan dapat mengalami peningkatan karena menunjukkan keahlian dengan cara yang memberikan pengakuan luar biasa kepada individu atau meningkatkan kinerja atau hasil dari proses pembelajaran. Altruisme terdiri dari dua indikator yakni keinginan membantu dan empati. Altruisme memainkan peran sangat penting dalam memajukan berbagi pengetahuan dengan rekan kerja (Hosen et al., 2021).

2.1.6 Bimtek dan Pelatihan

Bimbingan teknis (bimtek) dan pelatihan adalah suatu kegiatan dimana para peserta diberi pelatihan-pelatihan yang bermanfaat dalam meningkatkan kompetensi melalui materi yang meliputi membangun tim kerja efektif, teknik komunikasi dalam konteks pelayanan prima, survey indeks kepuasan masyarakat dan penanganan keluhan pelanggan, tata pemerintahan yang baik dan profesionalisme aparatur, serta kepemimpinan (Gintings, 2020).

Keberhasilan event bimtek dan pelatihan yang diselenggarakan tergantung dari pengelolaan, manajerial, dan rata laksana serta administrasi dari sebuah kegiatan tersebut. Pelatihan, workshop dan seminar, perlu dirancang sedemikian rupa, agar pelaksanaannya, semenjak dari perencanaan, penyelenggaraan, dan capaian dapat memuaskan semua pihak. Pengelolaan sebuah bimtek dan pelatihan yang baik dan benar merupakan kunci keberhasilan, hal ini terkait dengan institusi pengelola, personal pengelola, tata kelola, dan struktur pengelolaan. Selain pengelolaan, yang sangat penting dipersiapkan dalam penyelenggaraan pada sebuah bimtek dan pelatihan terkait dengan kepesertaan. Pemetaan peserta kunci keberhasilan dalam penyelenggaraan bimtek dan pelatihan. Potensi peserta, undangan peserta dan kepastian kehadiran peserta sangat memerlukan pengawalan yang intensif dalam penyelenggaraan bimtek dan pelatihan (Rostini, 2024).

Merumuskan materi acara bimtek harus sesuai dengan kebutuhan tujuan bimtek dan target peserta yang akan dihadirkan dalam bimtek, sehingga dengan demikian bimtek dapat hidup di tengah peserta, jangan menghadirkan materi yang tidak sesuai dengan kebutuhan peserta. Pengembangan modul bimtek juga harus sesuai dengan materi yang telah ditetapkan, jangan memberikan kebebasan materi kepada narasumber, sehingga nanti bimteknya tidak sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang akan dikembangkan. Melakukan *coaching fasilitator* juga merupakan hal penting, sehingga fasilitator seirama dalam memfasilitasi peserta, jangan terdapat fasilitator yang membawa misinya sendiri dalam kegiatan bimtek, jika kasus ini terjadi membuat peserta akan mengalami kebingungan. Selain itu, membuat manual kegiatan dengan menyesuaikan durasi waktu yang akan digunakan dalam kegiatan bimtek, hindari kegiatan bimtek menyimpang dari manual acara yang sudah ditetapkan (Djailani, 2023).

Kegiatan bimbingan teknik dan pelatihan yang dilakukan berkesinambungan dapat mendorong kemampuan individu sesuai minatnya serta lebih termotivasi dan bertanggung jawab dalam melaksanakan keterampilan yang baru dipelajari karena bimbingan tersebut bersifat berkesinambungan dan personal. Beberapa indikator yang dapat dijadikan sebagai pengukuran bimbingan teknis dan pelatihan adalah instruktur, peserta, materi, dan tujuan dalam pelatihan (Harsono, 2022).

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh Pemanfaatan Media Sosial Terhadap Berbagi Pengetahuan

Penggunaan media sosial berdampak pada efektivitas berbagi pengetahuan antar rekan kerja dalam organisasi. Fungsi media sosial dapat digunakan sebagai platform untuk berkolaborasi, berkoordinasi, dan berkomunikasi, membuat pesan dan koneksi dalam organisasi mudah dideteksi rekan kerja. Ketersediaan media sosial juga dapat menyimpan informasi dalam jangka panjang, dan memastikan keakuratan dan ketepatan waktunya, sehingga akan memudahkan komunikasi antar individu dan jaringan interpersonal (Zhao et al., 2020).

Media sosial dapat dimanfaatkan dalam organisasi untuk berbagi berbagai jenis pengetahuan antar rekan kerja. Media sosial menjadi teknologi informasi dan komunikasi yang kuat. Namun demikian penerapan dalam organisasi seringkali masih terbatas. Tidak semua organisasi mampu mengadopsi media sosial dalam aktivitas kerjanya, sehingga akan tertinggal dibandingkan organisasi lain dalam penggunaan media sosial. Hal ini menyoroti pentingnya pemahaman yang lebih baik tentang penerapan media sosial dan faktor dampak penerapannya dalam organisasi guna kepentingan berbagi informasi (Etemadi et al., 2020).

Keunggulan media sosial dalam organisasi adalah mendorong keterbukaan informasi, menyediakan komunikasi waktu nyata, akses gratis ke pengetahuan, konten langsung, dan interaksi rekan kerja. Apabila dibandingkan dengan media tradisional, media sosial memiliki kelebihan dalam bentuk komunikasi, hambatan masuk, dan kecepatan yang berbeda, dan telah menempati posisi penting dalam pekerjaan dan kehidupan masyarakat saat ini (Xie et al., 2024).

Berdasarkan pemaparan uraian keterkaitan antar variabel penelitian, maka diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Terdapat pengaruh pemanfaatan media sosial terhadap berbagi pengetahuan

2.2.2 Pengaruh Pemanfaatan Media Sosial Terhadap Kinerja Pembelajaran

Penggunaan media sosial akan mempengaruhi kinerja belajar karyawan. Media sosial memiliki manfaat sangat besar. Media sosial dapat memungkinkan terwujudnya hubungan baru dan juga dapat mempertahankan hubungan rekan kerja yang sudah terjalin. Melalui penggunaan media sosial, kinerja karyawan baru akan lebih cepat dan lebih baik (Nilasari, 2020). Media sosial yang telah digunakan di tempat kerja, membantu komunikasi dan pengetahuan organisasi yang di masa lalu tidak mungkin. Dengan keberhasilan media sosial, hal itu memotivasi minat yang kuat dalam menggunakan jejaring sosial untuk meningkatkan komunikasi dalam organisasi. Penggunaan media sosial akan meningkatkan pengetahuan kolektif sehingga berkontribusi pada kinerja kerja karyawan (Chen et al., 2022).

Media sosial semakin menarik perhatian organisasi. Media sosial memiliki dampak pada peningkatan kinerja organisasi. Hal ini karena sebagian nilai ekonomi akan diperoleh dari kolaborasi dan komunikasi yang lebih efisien di dalam dan antar organisasi). Sebagian besar organisasi telah menganggap penting dan telah banyak menginvestasikan sumber daya yang cukup besar untuk membangun alat media sosial guna meningkatkan kolaborasi dan komunikasi antar karyawan dengan harapan dapat meningkatkan kinerja pekerjaan mereka (Wei, 2020).

Berdasarkan pemaparan uraian keterkaitan antar variabel penelitian, maka diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Terdapat pengaruh pemanfaatan media sosial terhadap kinerja pembelajaran

2.2.3 Pengaruh Motivasi Individu Terhadap Berbagi Pengetahuan

Motivasi intrinsik adalah faktor motivasi psikologis penting yang menentukan tingkat usaha individu dan perilaku berbagi pengetahuan secara sukarela. Motivasi intrinsik memiliki kecenderungan yang tinggi guna peningkatan berpartisipasi dalam pembelajaran kelompok dan berbagi pengetahuan dengan orang lain. Hal ini karena mereka percaya bahwa pengalaman dan keterampilan pribadi mereka akan dapat membantu orang lain (Novitasari et al., 2021). Motivasi individu akan berperan sebagai pendorong untuk saling berbagi pengetahuan. Berbagi pengetahuan tidak akan berjalan efektif karena berbagai alasan seperti kurangnya sumber daya teknologi dan motivasi pribadi, perbedaan keterampilan individu, dan kurangnya dukungan dan pelatihan organisasi (Davidavičiene et al., 2020). Pencapaian sikap dan perilaku berbagi pengetahuan harus didasari dengan niat individu dan dukungan organisasi yang positif. Niat individu berasal dari motivasi yang kuat pada diri individu. Sementara dukungan organisasi akan mewarnai lingkungan yang mendukung untuk berbagi pengetahuan (Pereira & Mohiya, 2021).

Berdasarkan pemaparan uraian keterkaitan antar variabel penelitian, maka diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Terdapat pengaruh motivasi individu terhadap berbagi pengetahuan

2.2.4 Pengaruh Motivasi Individu Terhadap Kinerja Pembelajaran

Pemberian motivasi dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan prestasi pembelajaran karyawan. Motivasi penting diberikan kepada karyawan karena akan membangkitkan semangat untuk belajar dan bekerja serta menghasilkan prestasi kerja karyawan yang tinggi. Motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan yang berasal dari dalam diri sendiri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong seseorang untuk berperilaku sesuai ketentuan, intensitas dan kurun waktu tertentu dalam melaksanakan pekerjaan (Sugiarti, 2021). Produktivitas pegawai dapat meningkat jika motivasinya kuat. Adanya motivasi berperan untuk menjaga dan memelihara persepsi karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan kerja dan berperan dalam usaha untuk meningkatkan pembelajaran karyawan, sehingga mampu dapat menghasilkan produktivitas yang lebih baik (Niati et al., 2021).

Motivasi memiliki banyak manfaat sebagai penunjang dalam menghasilkan kinerja. Motivasi intrinsik yang semakin memperkuat kreativitas karyawan dalam memberikan kontribusi terhadap kinerjanya. Oleh karena itu peningkatan dan penambahan motivasi berdampak pada peningkatan pembelajaran dan kinerja yang lebih optimal (Rachman, 2022).

Berdasarkan pemaparan uraian keterkaitan antar variabel penelitian, maka diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Terdapat pengaruh motivasi individu terhadap kinerja pembelajaran

2.2.5 Pengaruh Bimbingan Teknis dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pembelajaran

Bimbingan teknik dan pelatihan berdampak pada hasil pembelajaran yang lebih optimal. Kegiatan bimbingan secara berkesinambungan akan dapat mendorong kemampuan setiap individu sesuai dengan minatnya. Individu akan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan keterampilan yang baru dipelajari karena bimbingan tersebut bersifat berkesinambungan dan personal. Hasil pembelajaran individu dapat diketahui atau diukur dari seberapa besar tingkat keberhasilan bimbingan teknis dan pelatihan yang dijalankan organisasi (Harsono, 2022).

Manajemen sumber daya manusia akan menganggap pelatihan sebagai aliran aktivitas organisasi mana pun. Hal ini karena keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya sangat bergantung pada tenaga kerjanya. Organisasi harus berinvestasi dalam pelatihan karyawan untuk meningkatkan kinerja pembelajaran pada diri mereka dan kinerja organisasi (Jeni et al., 2021). Pelatihan memberikan kesempatan kepada karyawan guna mengembangkan keterampilan, kemampuan dalam bekerja, serta menambah pengetahuan karyawan. Melalui program pelatihan yang dilaksanakan akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan keterampilan, wawasan, pengetahuan, dan perilaku karyawan dalam upaya menjalankan tugasnya sehingga kinerja karyawan meningkat (Sugiarti, 2021).

Berdasarkan pemaparan uraian keterkaitan antar variabel penelitian, maka diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₅ : Terdapat pengaruh bimbingan teknis dan pelatihan terhadap kinerja pembelajaran

2.2.6 Pengaruh Bimbingan Teknis dan Pelatihan Terhadap Motivasi Individu

Bimbingan teknis dan pelatihan dapat meningkatkan motivasi pegawai. Efektivitas bimbingan dan pelatihan akan berhasil manakala mampu membangkitkan kepercayaan pada diri pegawai. Kepercayaan pegawai akan menumbuhkan motivasi yang kuat untuk bekerja secara lebih optimal. Bimbingan dan pelatihan merupakan suatu kegiatan yang berfungsi menumbuhkan motivasi dan peningkatan kompetensi pegawai (Haryono et al., 2020).

Pelatihan yang efektif akan mampu membangkitkan motivasi individu. Pelatihan dapat dikatakan merupakan suatu kegiatan untuk memberdayakan individu agar memiliki keterampilan dan kemampuan melaksanakan tugasnya. Proses pelatihan ditandai dengan penambahan wawasan, menumbuhkan rasa cinta kasih, melatih keterampilan melalui komunikasi dialogis serta mengandung unsur kesamaan yang diharapkan dapat membangkitkan motivasi (Atmoko, 2022).

Motivasi merupakan proses peningkatan komitmen karyawan dan dianggap sebagai salah satu dasar utama yang penting bagi keberhasilan organisasi. Dukungan organisasi melalui program pelatihan yang efektif sangat mendukung tumbuhnya motivasi pada diri individu pegawai. Motivasi dianggap sebagai dorongan internal dari aktivitas individu. Aspek psikologis dan motivasional kebijakan pengembangan sumber daya manusia harus diantisipasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Tumi et al., 2022).

Berdasarkan pemaparan uraian keterkaitan antar variabel penelitian, maka diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₆ : Terdapat pengaruh bimbingan teknis dan pelatihan terhadap motivasi individu

2.2.7 Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Pembelajaran

Berbagi pengetahuan dan informasi dianggap sebagai perilaku penting untuk meningkatkan daya saing seseorang. Hal ini karena pada dasarnya tidak terdapat satu orangpun yang memiliki semua pengetahuan yang dibutuhkan. Berbagi pengetahuan adalah proses interaksi sosial yang kompleks. Berbagi pengetahuan tidak hanya memanfaatkan proses pembelajaran formal tetapi juga informal dan timbal balik antara individu untuk meningkatkan kinerja pembelajaran pada diri individu dan kinerja organisasi (Han et al., 2022). Berbagi pengetahuan memengaruhi individu karyawan dalam upaya meningkatkan dan memanfaatkan pembelajaran mereka. Pembelajaran memungkinkan organisasi untuk tumbuh dan menjadi mampu membuat perubahan. Selain itu proses berbagi pengetahuan membantu karyawan membangun kemampuan belajar untuk mengatasi dan memecahkan berbagai masalah yang dihadapi (Ghani Al-Saffar & Obeidat, 2020).

Berbagi pengetahuan akan membangun kompetensi dan hasil kerja individu yang lebih optimal. Berbagi pengetahuan dapat terjadi dalam beragam cara, seperti berkomunikasi dan berjejaring dengan orang lain, mendokumentasikan, mengatur, dan menangkap pengetahuan, memecahkan masalah, membantu orang lain, mempelajari keterampilan baru, dan mengembangkan kompetensi dari para ahli dan kolega. Perilaku berbagi pengetahuan memengaruhi pembelajaran organisasi. Sebagai dasar pembelajaran organisasi, perilaku berbagi pengetahuan dapat berkontribusi terhadap pembelajaran organisasi melalui penciptaan, transfer, dan pembagian pengetahuan. Melalui berbagi pengetahuan, karyawan dapat mempertahankan alur pembelajaran mereka, memiliki lebih banyak kesempatan untuk belajar dari satu sama lain, dan mengintegrasikan pembelajaran mereka untuk aplikasi praktis pada tingkat organisasi (Kim & Park, 2020).

Berdasarkan pemaparan uraian keterkaitan antar variabel penelitian, maka diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₇ : Terdapat pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja pembelajaran

2.2.8 Mediasi Berbagi Pengetahuan Pada Pengaruh Pemanfaatan Media Sosial Terhadap Kinerja Pembelajaran

Media sosial memiliki peranan yang sangat penting. Pemanfaatan media sosial menjadi sarana penting bagi proses berbagi pengetahuan untuk meningkatkan kinerja pembelajaran karyawan. Penggunaan media sosial memiliki fungsi sebagai platform untuk berkolaborasi, berkoordinasi, dan berkomunikasi, membuat pesan dan koneksi dalam organisasi mudah dideteksi rekan kerja. Proses berbagi pengetahuan melalui platform media sosial ini diharapkan akan meningkatkan hasil pembelajaran yang lebih optimal (Zhao et al., 2020).

Pemanfaatan media sosial terbukti sangat efektif untuk meningkatkan proses berbagi pengetahuan dan hasil pembelajaran yang lebih baik. Rekan kerja lain akan mudah melakukan pembelajaran melalui proses berbagi pengetahuan yang dijalankan dengan platform media sosial (Etemadi et al., 2020). Fungsi media sosial adalah mendorong keterbukaan proses informasi dapat berjalan secara efektif. Tidak semua platform media sosial memiliki tingkat efektivitas yang sama dalam proses berbagai informasi. Penambahan dan peningkatan fitur yang lebih kompleks akan semakin memudahkan proses berbagi informasi, sehingga semakin dapat menjamin bahwa hasil kerja pembelajaran juga semakin meningkat (Xie et al., 2024).

Berdasarkan pemaparan uraian keterkaitan antar variabel penelitian, maka diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₈ : Berbagi pengetahuan mampu memediasi pengaruh pemanfaatan media sosial terhadap kinerja pembelajaran

2.2.9 Mediasi Berbagi Pengetahuan Pada Pengaruh Motivasi Individu Terhadap Kinerja Pembelajaran

Berbagi pengetahuan dan informasi merupakan sarana untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Namun demikian proses berbagi pengetahuan dan informasi harus diawali dengan landasan motivasi yang kuat pada diri individu. Seseorang karyawan yang memiliki motivasi kuat akan berjuang demi peningkatan kompetensi rekan kerjanya. Mereka akan melakukan berbagi informasi dengan suka rela untuk peningkatan kompetensi rekan kerja akan lebih mumpuni (Han et al., 2022).

Berbagi pengetahuan akan memengaruhi proses pembelajaran rekan kerja. Individu yang memiliki banyak pengetahuan dan informasi harus memiliki motivasi yang kuat untuk menyebarkan pengetahuan dan informasinya. Tanpa motivasi yang kuat proses berbagi pengetahuan tidak akan berlangsung efektif, sehingga perolehan hasil pembelajaran tidak akan didapat (Ghani Al-Saffar & Obeidat, 2020).

Motivasi yang kuat pada diri individu menjadi landasan penting dalam menjalankan perilaku. Ketika individu yang memiliki banyak pengetahuan juga memiliki kesadaran untuk berbagi, maka proses penyebaran pengetahuan dan informasi akan terjadi. Hal ini akan berdampak pada peningkatan hasil pembelajaran pada rekan kerja lainnya dalam suatu organisasi (Kim & Park, 2020).

Berdasarkan pemaparan uraian keterkaitan antar variabel penelitian, maka diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₉ : Berbagi pengetahuan mampu memediasi pengaruh motivasi individu terhadap kinerja pembelajaran

2.2.10 Mediasi Motivasi Individu Pada Pengaruh Bimbingan Teknis dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pembelajaran

Efektivitas bimbingan teknis dan pelatihan memiliki peranan yang sangat penting guna meningkatkan motivasi individu. Pihak manajemen perlu mengadakan bimbingan dan pelatihan untuk meningkatkan motivasi belajar karyawan sehingga kompetensi karyawan mengalami peningkatan. Kepercayaan karyawan akan tumbuh manakala mereka telah mengikuti bimbingan dan pelatihan. Karyawan akan memiliki motivasi yang lebih kuat untuk belajar dan bekerja secara lebih baik sehingga akan meningkatkan kinerja mereka (Haryono et al., 2020).

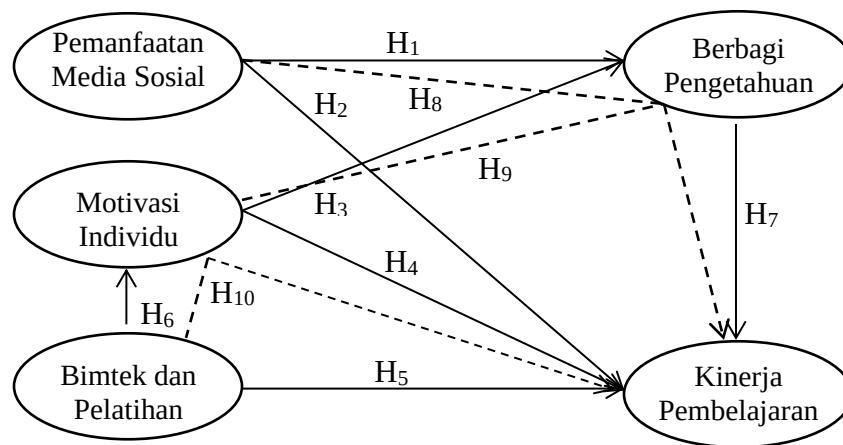
Program pelatihan akan dikatakan berjalan secara efektif manakala terjadi peningkatan motivasi dan hasil pembelajaran yang lebih baik. Pelatihan merupakan kegiatan pemberdayaan individu yang akan menumbuhkan motivasi, kepercayaan dan kompetensi karyawan (Atmoko, 2022). Bimbingan teknis dan pelatihan yang diadakan manajemen akan mendorong peningkatan motivasi belajar dan hasil pembelajaran yang lebih optimal. Motivasi belajar dianggap sebagai dorongan internal pembelajaran yang harus didukung oleh program pelatihan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi (Tumi et al., 2022).

Berdasarkan pemaparan uraian keterkaitan antar variabel penelitian, maka diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₁₀ : Motivasi individu mampu memediasi pengaruh bimbingan teknis dan pelatihan terhadap kinerja pembelajaran

2.3 Model Penelitian

Model penelitian merupakan kerangka atau gambaran mengenai konsep pada penelitian yang di dalamnya menjelaskan keterkaitan atau hubungan antar variabel yang satu dengan variabel yang lainnya (Roflin, 2021). Gambar model penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:



Gambar 1
Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian verifikatif. Pendekatan verifikatif bertujuan menguji kebenaran ilmu dan pengetahuan, atau disebut pula penelitian yang bertujuan menguji hipotesis, yaitu menguji adanya hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih yang telah dirumuskan sebagai hipotesis. Penelitian ini bermaksud mendapatkan suatu teori, ilmu, pengetahuan baru atau memantapkan yang telah ada, atau mungkin juga menumbangkan yang telah ada tersebut (Zacharias, 2019).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dapat didefinisikan sebagai sekumpulan subyek penelitian dengan karakteristik tertentu serta dapat ditentukan dengan batasan yang jelas dan tegas menurut kriteria inklusi dan eksklusi (Roflin, 2021). Jumlah populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang pernah mengikuti Bimtek dan Pelatihan pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Tegal sebanyak 54 pegawai (PNS, PPPK dan Honorer). Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria pegawai PNS dan PPPK saja yakni sebanyak 36 orang pegawai.

3.3 Definisi Konsep

3.3.1 Kinerja Pembelajaran

Kinerja pembelajaran didefinisikan sebagai hasil evaluasi diri individu dari pengetahuan yang mereka peroleh serta pemahaman keterampilan yang mereka kembangkan. Individu memiliki keinginan untuk terus belajar dan berusaha untuk mengimplementasikan pengetahuan ke dalam proses kerja guna memperoleh hasil kerja yang lebih baik dan optimal (Irwanto, 2024).

3.3.2 Berbagi Pengetahuan

Berbagi pengetahuan yaitu tindakan saling bertukar pengetahuan, dilakukan secara sukarela, tidak terdapat dalam deskripsi pekerjaan, dan tidak ada *reward* yang tampak ketika melakukannya. Perilaku ini menjadi perilaku *extra role* karena di luar deskripsi pekerjaan. Tindakan ini tidak termasuk bagian formal pekerjaan, tetapi juga tidak secara langsung berkontribusi pada performa organisasi (Maulana, 2022).

3.3.3 Pemanfaatan Media Sosial

Pemanfaatan media sosial didefinisikan sebagai meningkatnya aktivitas pengguna media sosial untuk dapat saling berinteraksi, berbagi, bertukar informasi, ide, bentuk ekspresi, bermain dan kegiatan lainnya tanpa harus dibatasi oleh ruang dan waktu melalui komunitas dan jaringan virtual. Media sosial pun dilakukan berbagai bentuk pertukaran dua arah dalam berbagai bentuk seperti kolaborasi, saling berkenalan dalam bentuk tulisan, visual maupun audiovisual (Khotimah, 2021).

3.3.4 Motivasi Individu

Motivasi individu adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya (Uno, 2021).

3.3.5 Bimtek dan Pelatihan

Bimbingan teknis (bimtek) dan pelatihan adalah suatu kegiatan dimana para peserta diberi pelatihan-pelatihan yang bermanfaat dalam meningkatkan kompetensi melalui materi yang meliputi membangun tim kerja efektif, teknik komunikasi dalam konteks pelayanan prima, survey indeks kepuasan masyarakat dan penanganan keluhan pelanggan, tata pemerintahan yang baik dan profesionalisme aparatur, serta kepemimpinan (Gintings, 2020).

3.4 Definisi Operasional

Tabel 2
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja Pembelajaran (Hosen et al., 2021)	Penggunaan Pengetahuan	Skala Likert 1 – 5
	Penggunaan Keterampilan	
	Efektivitas Pembelajaran	
	Efektivitas Hasil Kerja	
Berbagi Pengetahuan (Hosen et al., 2021)	Aktivitas Memperoleh Pengetahuan Baru	Skala Likert 1 – 5
	Memberikan Komentar	
	Berbagi Pengalaman	
	Memberikan Respon	
	Memperbarui Media Masa	
	Memudahkan Berbagi	
Pemanfaatan Media Sosial (Hosen et al., 2021)	Pertukaran Dokumen	Skala Likert 1 – 5
	Komunikasi Virtual	
	Pembentukan Pengetahuan	
Motivasi Individu (Hosen et al., 2021)	Kredibilitas	Skala Likert 1 – 5
	Kepercayaan	
	Keinginan Membantu	
	Empati	

Variabel Penelitian	Indikator	Skala Pengukuran
Bimtek dan Pelatihan (Harsono, 2022)	Instruktur	Skala Likert 1 – 5
	Peserta	
	Materi	
	Tujuan dalam Pelatihan	

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data paling efektif yang tersusun dari beberapa daftar pernyataan indikator. Beberapa indikator dalam lingkup variabel akan mengukur dan menilai variabel itu sendiri, dimana seluruh variabel telah ditentukan sebelumnya dalam penelitian (Sugiyono, 2018).

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis yang dipakai adalah SEM-PLS. Metode ini menggunakan pendekatan berbasis *variance*. SEM-PLS berfungsi pengembangan teori yang merujuk pada prediksi yakni mengetahui hubungan variabel laten. Analisis smart PLS terdiri atas dua sub model perhitungan yakni model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) (Ghozali dan Latan, 2016).

3.6.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran pada smartPLS berfungsi untuk mengukur hubungan antar variabel laten terhadap blok indikatornya. Perhitungan pada model pengukuran terdiri dari validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas dilakukan dengan validitas konvergen (nilai kritis 0,7); dan nilai AVE (nilai kritis 0,5). Sementara pengujian reliabilitas dilakukan dengan reliabilitas komposit dan *cronbach alpha* (nilai kritis 0,7) (Ghozali dan Latan, 2016).

3.6.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural pada smartPLS berfungsi untuk mengukur hubungan antar variabel laten terhadap variabel laten lainnya. Perhitungan pada model struktural terdiri dari Koefisien β , *R-Square* (R^2), *Q-Square Predictive Relevance* (Q^2), *Root Mean Square Residual* (RMSR), *Normed Fit Index* (NFI) dan uji hipotesis. Nilai koefisien β berfungsi untuk menentukan arah hubungan antar variabel. *R-Square* (R^2) menunjukkan ragam naik turunnya variabel respon yang diterangkan variabel linear penjelas. *Q-Square Predictive Relevance* (Q^2) adalah pengukur seberapa baik hasil observasi dengan nilai berkisar 0 sampai dengan 1 dengan ketentuan nilai semakin mendekati nilai satu, hasil observasi semakin baik. SRMR dan NFI ($SRMR \leq 0,1$ dan $NFI > 0,9$) merupakan indeks kecocokan perkiraan model penelitian. Uji hipotesis berperan guna menentukan kemaknaan hubungan dengan p value $> 0,05$ (Ghozali dan Latan, 2016).

3.6.3 Uji Mediasi

Uji efek mediasi dilakukan untuk mengetahui peran variabel mediasi yang menghubungkan antara variabel eksogen dengan variabel endogen. VAF menjadi ukuran seberapa besar variabel pemediasi mampu menyerap pengaruh langsung yang sebelumnya signifikan dari model tanpa pemediasi. Ketentuan nilai $VAF < 80\%$ menunjukkan peran mediasi sebagai pemediasi penuh (*full mediation*), nilai VAF di antara 20 persen hingga 80% dapat dikategorikan sebagai pemediasi parsial (*partial mediation*), serta nilai $VAF < 20\%$ berarti tidak ada efek mediasi (Sugiyono, 2018).

Rumus nilai VAF dalam pengujian mediasi adalah sebagai berikut:

$$VAF = \frac{\text{Pengaruh Tidak Langsung}}{\text{Pengaruh Total}} \quad (\text{Sugiyono, 2018})$$