

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP CU TRI TAPANG KASIH DI SEJIRAM

**Helarius Eko Prasetyo**

email: helarius.eko.prasetyo18507702@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

### ABSTRAK

Beberapa faktor yang diperlukan dalam suatu organisasi antara lain adalah budaya organisasi dan *knowledge sharing*. Budaya organisasi bertujuan untuk membentuk perilaku karyawan agar sesuai dengan yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Selain budaya organisasi, *knowledge sharing* juga merupakan faktor penting di dalam suatu organisasi. *Knowledge sharing* bertujuan sebagai metode untuk memberikan dan menyebarkan pengetahuan, ide, pengalaman dan skill seseorang untuk menciptakan dasar kebutuhan kerja sama dan individu. Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan budaya organisasi dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Tri Tapang Kasih di Sejiram. (2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Tri Tapang Kasih di Sejiram. (3) Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Tri Tapang Kasih di Sejiram. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat asosiatif dan pengumpulan data menggunakan studi dokumentasi serta kuesioner. Perangkat yang digunakan pada proses analisis ini adalah skala likert untuk menguraikan indikator-indikator yang dapat diukur. Untuk menganalisis data yang telah diperoleh, penelitian ini menggunakan *statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 25 sebagai alat bantu perhitungan data. Hasil dari penelitian ini adalah budaya organisasi dan *knowledge sharing* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Tri Tapang Kasih di Sejiram, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Tri Tapang Kasih di Sejiram, *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Tri Tapang Kasih di Sejiram.

**KATA KUNCI:** Budaya Organisasi, *Knowledge Sharing*, dan Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) subjek dunia bisnis yang berperan sangat penting dalam kelangsungan dan arah kinerja. Sumber daya manusia membantu dalam proses pengembangan atau meningkatkan, memilih, dan menjaga sumber daya manusia untuk mencapai tujuan bersama baik individu maupun kelompok (Handoko, 2014: 4). Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia supaya dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia untuk dapat mengenal dan menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah termasuk lingkungan

bisnis. Perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing.

Dalam menilai kinerja sumber daya manusia, maka perusahaan akan melihat kontribusi yang diberikan pada pencapaian tujuan. Kinerja perusahaan dapat terwujud ketika perusahaan memiliki manajemen yang baik. Manajemen adalah ilmu dan seni yang mencapai tujuan melalui orang lain. Untuk mendukung pencapaian tujuan maksimal, maka diperlukan manajemen terhadap sumber daya manusia yang baik pula. Manajemen sumber daya manusia membutuhkan keterampilan dan pengetahuan khusus pada bidangnya. Bangun (2012: 231) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan ketentuan pekerjaan. Suatu pekerjaan yang mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Menurut Tjahjawati (2016: 125), *knowledge sharing* merupakan budaya interaksi sosial yang melibatkan pertukaran pengalaman-pengalaman, pengetahuan dan keterampilan karyawan, serta ke seluruh bagian organisasi. *Knowledge sharing* merupakan satu set pemahaman bersama yang merujuk pada akses karyawan pada informasi yang relevan serta membangun dan menggunakan jaringan pengetahuan dalam organisasi. Hal ini penting untuk dimiliki karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan. *Knowledge sharing* merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan dalam sebuah perusahaan oleh para karyawannya dalam mengelola pengetahuan yang dimilikinya. *Knowledge collection* meliputi kumpulan pengetahuan atau rekaman yang berupa dokumen dan file. *Knowledge connection* memfasilitasi apa yang menjadi kebutuhan pengetahuan dengan mengakses apa yang telah disediakan oleh *knowledge collection*. Selain itu, variabel budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Judge (2018: 335), menyatakan budaya organisasi merupakan suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota untuk membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memadu serta membentuk sikap dan perilaku para karyawan.

## KAJIAN PUSTAKA

Menurut Judge (2018: 335), budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota untuk meningkatkan kualitas kerja dan

membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Wibowo (2012: 471), berpendapat bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan, nilai-nilai dan gagasan yang diterima sebagai pedoman bersama yang harus dipatuhi. Situasi yang mencerminkan budaya organisasi adalah perilaku seseorang dalam organisasi. Budaya organisasi dapat menumbuhkan semangat kerja orang-orang yang dalam organisasi tersebut sehingga kinerja organisasi juga akan meningkat. Manfaat dari budaya organisasi itu sendiri adalah untuk membantu mengarahkan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi juga dapat meningkatkan kerjasama antar tingkatan, sehingga mampu mengikat orang-orang yang ada dalam organisasi.

Judge (2018: 223), komunikasi merupakan perpindahan dan pemahaman arti yang terhubung dengan lingkungan serta orang lain. Komunikasi membantu meningkatkan motivasi dengan menjelaskan kepada para pekerja mengenai apa yang harus mereka lakukan, seberapa baik mereka dalam melakukannya, dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka. Sehingga komunikasi menjadi sarana yang mendukung proses terjadinya pertukaran informasi tentang pengetahuan dalam bekerja dalam organisasi yang biasa dikenal dengan *knowledge sharing*. Melalui *knowledge sharing* sumber daya manusia dapat berkontribusi dalam suatu organisasi dan menciptakan keunggulan kompetitif. Aktivitas *knowledge sharing* juga dapat mengurangi biaya, meningkatkan kerjasama tim, mempercepat pengembangan produk, dan meningkatkan pendapatan atau hasil. Selain itu juga organisasi dapat mengelola sumber daya pengetahuan secara efektif apabila antar karyawan saling berbagi pengetahuan yang mereka miliki.

Bangun (2012: 231) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan ketentuan pekerjaan. Kinerja karyawan perlu untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan Fahmi (2016: 176) mengatakan bahwa ada hubungan yang kuat antara hasil kinerja, tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

## HIPOTESIS

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan kajian empiris diatas, maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Budaya organisasi dan *knowledge sharing* diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Tri Tapang Kasih di Sejiram.
- H2: Budaya organisasi diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Tri Tapang Kasih di Sejiram.
- H3: *Knowledge Sharing* diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Tri Tapang Kasih di Sejiram.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan CU Tri Tapang Kasih yang berjumlah 119 orang, dengan menggunakan teknik random sampling dan Slovin dengan standard eror 5 persen sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 91 orang. Untuk mengukur jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan skala likert dan menggunakan *statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 25 sebagai alat bantu perhitungan data.

## PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017: 361), uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Data yang valid dilihat dari koefisien korelasi ( $r$ ) antara nilai pernyataan dan nilai total. Data dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari pada  $r$  tabel atau nilai  $Sig < 0,05$ .

**TABEL 1**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,714	0,206	Valid
	X1.2	0,523	0,206	Valid
	X1.3	0,647	0,206	Valid
	X1.4	0,571	0,206	Valid
	X1.5	0,662	0,206	Valid
	X1.6	0,672	0,206	Valid
	X1.7	0,682	0,206	Valid
	X1.8	0,743	0,206	Valid
	X1.9	0,697	0,206	Valid
	X1.10	0,700	0,206	Valid
	X1.11	0,741	0,206	Valid
	X1.12	0,587	0,206	Valid
Knowledge Sharing (X2)	X2.1	0,609	0,206	Valid
	X2.2	0,561	0,206	Valid
	X2.3	0,631	0,206	Valid
	X2.4	0,614	0,206	Valid
	X2.5	0,577	0,206	Valid
	X2.6	0,652	0,206	Valid
	X2.7	0,705	0,206	Valid
	X2.8	0,698	0,206	Valid
	X2.9	0,688	0,206	Valid
	X2.10	0,646	0,206	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,606	0,206	Valid
	Y2	0,582	0,206	Valid
	Y3	0,592	0,206	Valid
	Y4	0,575	0,206	Valid
	Y5	0,626	0,206	Valid
	Y6	0,524	0,206	Valid
	Y7	0,678	0,206	Valid
	Y8	0,576	0,206	Valid
	Y9	0,717	0,206	Valid
	Y10	0,568	0,206	Valid

Sumber: Data olahan, 2022

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat yang untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2017: 178), pengujian reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Sugiyono (2017: 184), tinggi rendahnya reliabilitas secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Jika reliabilitas tinggi ditunjukkan dengan nilai r mendekati angka 1. Suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal  $> 0,60$ .

**TABEL 2**  
**HASIL PENGUJIAN UJI RELIABILITAS**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,873	Reliabel
<i>Knowledge Sharing</i> (X2)	0,865	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,882	Reliabel

Sumber: Data olahan, 2022

Pada Tabel 2 di atas, dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* variabel X1 sebesar 0,873 yang berarti nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 atau  $0,873 > 0,60$  maka variabel X1 yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel. Kemudian, nilai *cronbach's alpha* X2 sebesar 0,865 lebih besar dari 0,60 atau  $0,865 > 0,60$  maka variabel X2 yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel. Dan, nilai *cronbach's alpha* variabel Y sebesar 0,882 lebih besar dari 0,70 atau  $0,882 > 0,60$  maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item yang mengukur masing-masing variabel.

### 3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018: 161), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi atau residual yang baik adalah jika regresi atau residual distribusinya normal atau mendekati normal. Suatu data dapat dikatakan normal apabila *Kolmogorov Smirnov* (K-S) dengan tingkat signifikan di atas 0,05.

**TABEL 3**  
**HASIL PENGUJIAN UJI NORMALITAS**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73502261
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.082
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056 <sup>c</sup>

Sumber: Data olahan spss 25, 2022

Berdasarkan Tabel 3 dengan jumlah responden sebanyak 91, maka nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* setelah melakukan pengujian *One Sample Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,056 yang merupakan nilai signifikan lebih besar dari pada 0,05 atau  $0,056 > 0,05$ , maka dapat diketahui bahwa nilai residual data penelitian telah berdistribusi normal.

#### 4. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak (Ghozali 2018: 167). Dengan uji linearitas kita dapat mengetahui apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Dengan demikian variabel yang bisa dikatakan memiliki hubungan yang linear itu jika signifikan lebih besar dari 0,05.

**TABEL 4**  
**HASIL UJI LINEARITAS BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	1271.749	16	79.484	20.559	.000
		Linearity	1204.501	1	1204.501	311.548	.000
		Deviation from Linearity	67.248	15	4.483	1.160	.322
	Within Groups		286.098	74	3.866		
Total			1557.846	90			

Sumber: Data olahan spss 25, 2022

Berdasarkan Tabel 4 di atas, diketahui nilai *Sig Deviation from Linearity* sebesar 0,322 lebih besar dari 0,05 atau  $0,322 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Tri Tapang Kasih Di Sejiram.

**TABEL 5**  
**HASIL UJI LINEARITAS KNOWLEDGE SHARING DAN KINERJA KARYAWAN**

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	1336.241	16	83.515	27.888	.000
		Linearity	1270.293	1	1270.293	424.185	.000
		Deviation from Linearity	65.947	15	4.396	1.468	.140
	Within Groups		221.606	74	2.995		
Total			1557.846	90			

Sumber: Data olahan spss 25, 2022

Berdasarkan Tabel 5 di atas, diketahui nilai *Sig Deviation from Linearity* sebesar 0,140 lebih besar dari 0,05 atau  $0,140 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Tri Tapang Kasih Di Sejiram.

### 5. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018: 107), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Uji multikolinieritas dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF < 10, berarti tidak terdapat multikolinieritas. Jika VIF > 10 maka terdapat multikolinieritas dalam data.

**TABEL 6**  
**HASIL PENGUJIAN UJI MULTIKOLINEARITAS**  
**DENGAN TOLERANCE DAN VIF**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.639	2.343		.700	.486		
	X1	.276	.119	.286	2.324	.022	.131	7.657
	X2	.626	.121	.636	5.174	.000	.131	7.657

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data olahan spss 25, 2022

Berdasarkan Tabel 6 hasil pengujian uji multikolinearitas bahwa nilai VIF pada budaya organisasi sebesar 7,657 dan variabel *knowledge sharing* sebesar 7,657. Nilai *tolerance* masing-masing variabel tersebut sebesar 0,131 dan 0,131. Hasil *output* tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 10 atau  $0,131 > 0,1$  dan VIF kurang dari 10 atau  $7,657 < 10$  maka dapat diketahui bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas pada model regresi atau korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen.

### 6. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018: 137) berpendapat bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Metode yang digunakan dalam uji ini adalah metode *glejser*. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai signifikan kurang dari 0,05 maka mengalami gejala heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

**TABEL 7**  
**HASIL PENGUJIAN UJI HETEROSKEDASTISITAS**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.826	2	1.413	1.030	.361 <sup>b</sup>
	Residual	120.789	88	1.373		
	Total	123.615	90			

a. Dependent Variable: ABS\_RES

b. Predictors: (Constant), X2, X1

sumber: Data olahan spss 25, 2022

Berdasarkan Tabel 7 dengan menggunakan metode *glejser* dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,361 lebih besar dari 0,05 atau  $0,361 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa pada pengujian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi ini.

#### 7. Statistik Deskriptif

Yang dimaksud dengan statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara memberikan gambaran atau deskriptif data yang dilihat dari nilai rata-rata, nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi (Ghozali 2018:19).

**TABEL 8**  
**HASIL UJI STATISTIK DESKRIPTIF**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	91	42	59	52.44	4.313
X2	91	32	49	42.73	4.230
Y	91	31	49	42.85	4.160
Valid N (listwise)	91				

sumber: Data olahan spss 25, 2022

Pada Tabel 8 dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai terendah sebesar 31, nilai tertinggi sebesar 49 dengan nilai rata-rata sebesar 42,85, dan standar deviasi sebesar 4,160. Selanjutnya, variabel *knowledge sharing* (X2) memiliki nilai terendah sebesar 32, nilai tertinggi sebesar 49 dengan nilai rata-rata sebesar 42,73, dan standar deviasi sebesar 4,230. Variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai terendah sebesar 42, nilai tertinggi sebesar 59 dengan nilai rata-rata sebesar 52,44, dan standar deviasi sebesar 4,313.

#### 8. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018: 179), metode analisis ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Variabel

dependen yaitu, variabel kinerja karyawan (Y) sedangkan variabel independen adalah variabel budaya organisasi (X1) dan *knowledge sharing* (X2).

**TABEL 9**  
**Hasil Pengujian Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.639	2.343		.700	.486		
	X1	.276	.119	.286	2.324	.022	.131	7.657
	X2	.626	.121	.636	5.174	.000	.131	7.657

a. Dependent Variable: Y  
sumber: Data olahan spss 25, 2022

Berdasarkan Tabel 9 maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,286X_1 + 0,636X_2$$

Berikut ini merupakan analisis dari hasil pengujian regresi linear berganda:

1. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X1) sebesar 0,286 menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi budaya organisasi (X1), maka semakin tinggi juga kinerja karyawan (X1).
  2. Nilai koefisien regresi *knowledge sharing* (X2) sebesar 0,636 menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi *knowledge sharing* (X2), maka semakin tinggi juga kinerja karyawan (X2).
9. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )
- Menurut Ghazali (2018: 97), nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen. nilai yang ditetapkan adalah antara nol dan satu. Jika nilai determinasi memiliki nilai kecil artinya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen masih terbatas. Sedangkan, jika nilai koefisien determinasi yang mendekati nilai satu artinya variabel independen dapat memberikan informasi yang diperlukan dalam memprediksi variabel dependen.

**TABEL 10**  
**Hasil Pengujian Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 <sup>a</sup>	.826	.822	1.755

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
 sumber: Data olahan spss 25,2022

Berdasarkan *output* pada Tabel 10 tersebut, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,826 termasuk dalam tingkat hubungan sedang. Hal ini menunjukkan bahwa persentase budaya organisasi dan *knowledge sharing* dalam menerangkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,822 persen sedangkan sisanya 17,5 persen dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak di uji dalam penelitian ini.

10. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018: 179), uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model regresi linier berganda yang dihasilkan dengan menggunakan  $\alpha$  sebesar 5 persen. Kriteria uji F adalah dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai F ( $\leq 0,05$ ). Jika tingkat signifikansi uji F  $\leq 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

**TABEL 11**  
**Hasil Pengujian Uji Hipotesis (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1286.919	2	643.459	209.002	.000 <sup>b</sup>
	Residual	270.927	88	3.079		
	Total	1557.846	90			

a. Dependent Variable: Y  
 b. Predictors: (Constant), X2, X1  
 sumber: Data olahan spss 25,2022

Berdasarkan Tabel 11 dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel budaya organisasi dan variabel *knowledge sharing* kerja dalam menerangkan variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa angka signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikan kurang dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$  dan *f* hitung lebih besar dari pada *f* tabel atau  $209,002 > 3,10$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh simultan

budaya organisasi (X1) dan *knowledge sharing* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada KSP CU Tri Tapang Kasih di Sejiram.

#### 11. Uji Parsial (Uji T)

Uji T pada dasarnya digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria uji t adalah dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai t ( $\leq 0,05$ ). Jika tingkat signifikansi uji t  $\leq 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial yang signifikan (Ghozali, 2018: 179). Tingkat signifikan 5 persen dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  dan t hitung  $> t$  tabel, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  dan t hitung  $< t$  tabel, maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

**TABEL 12**  
**Hasil Analisis Uji Hipotesis (Uji T)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.639	2.343		.700	.486		
	X1	.276	.119	.286	2.324	.022	.131	7.657
	X2	.626	.121	.636	5.174	.000	.131	7.657

a. Dependent Variable: Y  
sumber: Data olahan spss 25,2022

Berdasarkan Tabel 12 di atas, diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X1) menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,276 nilai t hitung sebesar 2,324 lebih besar dari t tabel atau  $2,324 > 1,986$ , dan nilai signifikan sebesar 0,022 kurang dari 0,05 atau  $0,022 < 0,05$ . Maka H2 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel *Knowledge Sharing* (X2) menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,626, nilai t hitung sebesar 5,174, dan nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Maka H3 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa *Knowledge Sharing* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

## PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan KSP CU Tri Tapang Kasih di Sejiram mengenai pengaruh budaya organisasi dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan, pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Budaya organisasi dan *knowledge sharing* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya budaya organisasi yang baik dan *knowledge sharing* yang dilakukan oleh para karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan pada KSP CU Tri Tapang Kasih di Sejiram.
- 2) Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dengan budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan pada KSP CU Tri Tapang Kasih di Sejiram.
- 3) *Knowledge sharing* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dengan adanya *knowledge sharing* yang baik yang dilakukan oleh para karyawan dalam suatu perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan pada KSP CU Tri Tapang Kasih di Sejiram.

### 2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

- 1) Bagi KSP CU Tri Tapang Kasih harus mempertahankan atau meningkatkan budaya organisasi sehingga kinerja karyawan menjadi lebih tinggi.
- 2) Perusahaan juga harus memperhatikan hal-hal yang mendukung kegiatan yang berkaitan dengan *knowledge sharing*, dengan cara memberikan fasilitas yang memadai, seminar, diskusi elektronik, dan penelitian.
- 3) Bagi peneliti yang ingin meneruskan penelitian ini diharapkan agar dapat mengembangkan dan menyempurnakan dengan menambahkan faktor atau indikator lain yang berkaitan dengan budaya organisasi dan *knowledge sharing*.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 25*. Buku Edisi Sembilan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE: Yogyakarta.
- Judge, T. A & Robbins, S. P. (2018). *Perilaku organisasi*. Badan Penerbit Salemba Empat: Jakarta Selatan
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Alfabeta: Bandung.
- Tjahjawati, S. S. & Raharso, S. (2016). *Organisasi Berbasis Pengetahuan Melalui Knowledge Sharing*. Badan Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Perubahan*. Edisi Ketiga. PT RajaGrafindo Persada: Jakarta.

