



## Pengaruh Budaya Organisasi dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sinarmas Cabang Maumere

Nur Aisyah Harli<sup>1\*</sup>, Abdul Kholiq<sup>2</sup>, Mohamad Amir<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Maumere, Indonesia.

E-mail: [nuraisyahharli31@gmail.com](mailto:nuraisyahharli31@gmail.com)

Alamat: Jl. Jenderal Sudirman Kelurahan Waioti, Alok Timur, Kabupaten Sikka, NTT, Indonesia

\*Penulis Korespondensi

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of organizational culture on employee performance at Bank Sinarmas Maumere Branch, to determine the effect of knowledge management on employee performance at Bank Sinarmas Maumere Branch, and to determine the effect of organizational culture and knowledge management on employee performance at Bank Sinarmas Maumere Branch. The method used is descriptive statistical quantitative. The population and sample consisted of all 14 employees. Data analysis techniques used a checklist questionnaire. Variables were measured using a Likert scale. Data were analyzed using data quality tests and classical assumption tests, statistical hypothesis tests consisting of t-tests and F-tests, and multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that organizational culture has a significant effect on employee performance, with a significance value of 0.000 ( $<0.05$ ), showing that the better the organizational culture implemented, the higher the performance shown by employees. Knowledge management has a significant effect on employee performance, with a significance value of 0.032 ( $<0.05$ ), indicating that effective knowledge management systems, such as regular training, knowledge documentation, and information sharing practices among employees, can improve work capabilities and the quality of individual performance. Organizational culture and knowledge management have a simultaneous influence on employee performance, indicating that a combination of positive organizational values and good knowledge management can create a productive and adaptive work environment.*

**Keywords:** *Bank Sinarmas; Employee Performance; Knowledge Management; Organizational Culture; Multiple Linear Regression Analysis.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Sinarmas Cabang Maumere, untuk menentukan pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan di Bank Sinarmas Cabang Maumere, dan untuk menentukan pengaruh budaya organisasi dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan di Bank Sinarmas Cabang Maumere. Metode kuantitatif statistik deskriptif. Populasi dan sampel dari seluruh 14 karyawan. Teknik analisis data menggunakan angket *check list*. Variabel diukur menggunakan *skala Likert*. Data dianalisis menggunakan uji kualitas data dan uji asumsi klasik, uji hipotesis statistik terdiri dari uji t dan uji F, serta analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ( $<0.05$ ), menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0.032 ( $<0.05$ ), menunjukkan bahwa sistem pengelolaan pengetahuan yang efektif, seperti pelatihan rutin, dokumentasi pengetahuan, dan praktik berbagi informasi antar karyawan, dapat meningkatkan kemampuan kerja serta kualitas kinerja individu. Budaya Organisasi dan Manajemen pengetahuan memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kombinasi dari nilai-nilai organisasi yang positif dan manajemen pengetahuan yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan adaptif.

**Kata kunci:** Analisis Regresi Linier Berganda; Bank Sinarmas; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan; Manajemen Pengetahuan.

## 1. LATAR BELAKANG

Suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja karyawan didalamnya. Menurut (Alfarizi et al., 2022) Kinerja adalah pekerjaan yang dihasilkan oleh hasil kerja seseorang yang sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya dalam organisasi untuk mencapai visi dan misi dalam organisasi. Kinerja karyawan yang baik dapat menghasilkan pencapaian yang tinggi begitupun sebaliknya, karenanya seorang pemimpin organisasi harus memperhatikan kinerja anggotanya (Sheloma, 2023). Manajemen kinerja sangat penting bagi organisasi agar dapat melakukan strategi manajemen, yaitu untuk mengidentifikasi berbagai kekuatan dan kelemahan dari para karyawannya, menghubungkan para karyawannya dengan pelatihan yang sesuai dan aktivitas pengembangan, serta menghargai kinerja yang baik dengan gaji dan insentif-insentif lainnya.

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang disebabkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan sumber daya manusianya, karena faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Budaya organisasi sebagai kebiasaan yang sudah berlangsung lama yang diterapkan dalam aktivitas kerja sebagai pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai (Tutu, 2020). Suatu organisasi harus memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawannya dengan sendirinya dalam menjalankan tugas dan tujuan dari perusahaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Panggabean et al., 2021), dimana penelitian tersebut mendapatkan hasil budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen efektif, komitmen berlanjut, kinerja karyawan.

Pengembangan pengetahuan karyawan dapat diperoleh dengan adanya Manajemen Pengetahuan yang terencana, Menurut (Fransiska Ekobelawati, 2018) Manajemen Pengetahuan adalah proses dan aktivitas yang dilakukan oleh suatu Perusahaan untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan, dan menerapkan pengetahuan agar dapat digunakan kembali, diketahui dan dipelajari untuk mencapai tujuan, visi dan misi Perusahaan. Manajemen pengetahuan dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi. Dengan adanya manajemen pengetahuan itu sendiri mampu menjadi factor pendukung dalam penciptaan pengetahuan, *improvement* dan inovasi. Sehingga *knowledge management* yang dapat diterapkan dalam suatu organisasi harus bisa memberikan nilai tambah, menghasilkan *competitive advantage* bagi organisasi melalui *knowledge sharing*. *Knowledge management* berperan penting dalam kemajuan suatu perusahaan, karena pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawan pasti berbeda, dimana ada yang memiliki pengetahuan lebih baik atau sebaliknya. Sehingga hal ini berperan dalam pemerataan pengetahuan setiap karyawan melalui *knowledge sharing*, hal tersebut juga dapat menambah *value* atau nilai suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi di Bank Sinarmas bahwa, Bank Sinarmas menerapkan Manajemen pengetahuan karena ketersediaan konten informasi yang lengkap, sehingga untuk mendukung tugas keseharian terhadap *Standar Operating Prosedure* (SOP) dan kebijakan didapat melalui *knowledge management*. Selain itu juga penerapan manajemen pengetahuan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Karena kesadaran untuk menerapkan pendekatan *knowledge management* ke dalam strategi bisnis diperlukan karena Perusahaan yang menjadikan sumber daya pengetahuan sebagai aset utamanya senantiasa mampu mendorong perusahaan lebih inovatif yang bermuara kepada kepemilikan daya saing perusahaan terhadap para pesaingnya. Manfaat lain yang didapat dari adanya manajemen pengetahuan ini, adalah dapat meminimalisir terjadinya kesalahan atau kegagalan yang mungkin pernah terjadi sebelumnya. Sehingga perusahaan dapat mengambil tindakan lebih awal jika dihadapkan dengan masalah yang sama. Namun karena mempelajari alat manajemen pengetahuan sangatlah rumit, hal ini membuat beberapa karyawan masih kesulitan menerapkannya, sehingga banyak pekerjaan yang tidak dapat di selesaikan tepat pada waktunya. Selain itu menerapkan manajemen pengetahuan kedalam strategi bisnis dapat membuat Perusahaan mengalami ketergantungan pada kontributor pengetahuan itu sendiri.

Manajemen pengetahuan yang diberikan organisasi akan berdampak besar pada meningkatnya kinerja karyawan disuatu perusahaan tersebut dan hal ini juga akan sangat berdampak pada keunggulan bersaing yang ada. Hal ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan (Resy mega elsera, 2019) dalam penelitiannya menemukan, *knowledge management* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan jika semakin tinggi *knowledge management* maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara individual, diantaranya adalah kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Fenomena kinerja karyawan sudah menjadi topik umum dalam suatu organisasi. Dimana suatu organisasi dituntut untuk meningkatkan kinerja setiap karyawannya. Hal tersebut juga menjadi salah satu tujuan dalam industri perbankan, dimana dengan meningkatnya kinerja karyawan maka hal tersebut akan memberikan nilai lebih bagi suatu organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah maka peneliti merumuskan masalah pada penelitian ini adalah: Apakah budaya organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan di Bank Sinarmas Cabang Maumere? Apakah Manajemen Pengetahuan mempengaruhi Kinerja Karyawan di Bank Sinarmas Cabang Maumere? Apakah Budaya Organisasi dan Manajemen Pengetahuan secara Simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan di Bank Sinarmas Cabang Maumere? Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini sebagai berikut: Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Sinarmas Cabang Maumere, Untuk mengetahui Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap kinerja karyawan di Bank Sinarmas Cabang Maumere, Untuk Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Manajemen Pengetahuan terhadap kinerja karyawan di Bank Sinarmas Cabang Maumere.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **A. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Astuti, 2022) Kinerja seseorang mencakup keterampilan, upaya, dan peluang yang dievaluasi berdasarkan pekerjaan, adapun kinerja seseorang bisa berbeda-beda tergantung faktor pendorongnya maka yang menentukan perusahaan efektif tidaknya kinerja dapat dilihat dari cara kinerja karyawan di perusahaan tersebut. (Adhari, 2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan dapat diukur dari kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan (Kasmir, 2019).

## **B. Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya Organisasi adalah sistem nilai, makna dan keyakinan dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai panduan tindakan dan membedakan organisasi tersebut dari yang lain menciptakan identitas atau ciri khasnya, budaya yang kuat dapat berpartisipasi sebagai alat untuk mengarahkan perilaku membantu karyawan mencapai kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, pada tahap awal karir seorang karyawan perlu memahami budaya organisasi ditempat kerja (Pujiono *et all*, 2020). Menurut (Siswadi et al., 2023) budaya organisasi penting dalam efektivitas organisasi untuk mencapai tujuannya, adanya budaya organisasi yang diterapkan akan membentuk hubungan antara karyawan dan organisasi. Budaya Organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Budaya organisasi di definisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*velues*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*asumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Edy, 2019). Budaya Organisasi oleh (Tuono, 2017) mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai dan di praktikan secara bersama oleh semua anggota yang terlibat didalam organisasi

## **C. Pengertian Manajemen Pengetahuan**

Menurut (Winarto, 2020) Manajemen Pengetahuan adalah sebuah strategi yang dapat menciptakan, memperoleh, mentransfer, membawa kearah penggunaan pengetahuan dalam memperbaiki kinerja organisasi. *Knowledge Management* adalah proses yang secara efektif terkait dengan eksplorasi, eksploitasi dan berbagi pengetahuan manusia dengan menggunakan teknologi tepat guna dan lingkungan budaya untuk meningkatkan modal interaktual dan kinerja karyawan (Fransiska Ekobelawati, 2018).

## **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah statistic deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat. Populasi dan sampe adalah semua karyawan bank sinarmas cabang maumere yang berjumlah 14 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket *checklist*, dimana responden diminta membubuhkan tanda (√) pada pilihan jawaban yang disediakan. Angket digunakan untuk memperoleh data mengenai Variabel Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Variabel Manajemen Pengetahuan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bank Sinarmas Cabang Maumere. Variabel yang akan diukur dengan Skala *likert*.

Kemudian dianalisis menggunakan Uji Kualitas Data yang dibagi atas uji validitas tingkat signifikan dibawah 0,05 dan uji reliabilitas dengan suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *cronbach's alpha* >0,60. Setelah data diuji dengan uji kualitas data, selanjutnya di uji dengan uji asumsi klasik, untuk melakukan uji asumsi klasik atas data primer ini, maka peneliti melakukan uji normalitas dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26 metode *probability plot* dalam melakukan penghitungan data yang diperoleh, uji multikolonieritas dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26 dengan SRESID dan ZPRED dalam melakukan penghitungan data yang diperoleh, dan uji heteroskedastisitas dengan bantuan aplikasi SPSS versi 22 dengan menggunakan metode *scatterplot* dalam melakukan penghitungan data yang diperoleh.

Setelah itu, dilakukan uji statistik hipotesis yang terdiri dari Uji statistik t dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26 dalam melakukan penghitungan data yang diperoleh dan Uji statistik F bantuan aplikasi SPSS versi 26 dalam melakukan penghitungan data yang diperoleh. Selain itu digunakan juga Analisis Regresi Linear Berganda untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Manajemen Pengetahuan terhadap kinerja karyawan.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### A. Hasil

##### *Analisis Deskriptif*

Berikut deskripsi mengenai jumlah data responden dan identitas yang sudah dikategorikan, diantaranya berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, jabatan, dan lama bekerja:

##### **Data Responden berdasarkan jenis kelamin**

Di bawah ini menyajikan data responden yang dikategorikan berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel 1.** Deskripsi berdasarkan Jenis Kelamin.

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
1	Laki-laki	9	64,3
2	Perempuan	5	35,7
	<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100,0</b>

Tabel 1 menunjukkan hasil responden berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 9 responden berjenis kelamin laki-laki dengan angka persentase sebesar 63.3% dan 5 responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase 35.7%.

### Data Responden berdasarkan Umur

Tabel di bawah ini menyajikan data responden yang dikategorikan berdasarkan umur dari masing-masing karyawan.

**Tabel 2.** Deskripsi Berdasarkan Umur.

No	Umur	Frekuensi	Persen
1	20-30	5	35,7
2	31-40	7	50,0
3	41-50	2	14,3
	<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100,0</b>

Tabel 2 menunjukkan hasil 5 responden berusia 20-30 tahun dengan angka presentase 35,7%. 7 responden berusia 31-40 tahun dengan presentase 50,0%, usia 41 – 50 tahun berjumlah 2 responden dengan presentase 14.3%.

### Data responden berdasarkan jabatan

Tabel di bawah ini menyajikan data responden berdasarkan jabatan mereka masing-masing di dalam kantor.

**Tabel 3.** Deskripsi berdasarkan jabatan.

No	Jabatan	Frekuensi	Persen
1	SBM	1	7,1
2	Supervisor	1	7,1
3	Marketing	1	7,1
4	BIC	1	7,1
5	BC	1	7,1
6	Custemer Service	2	14,3
7	Teller	2	14,3
8	Pramubakti	1	7,1
9	Driver	1	7,1
10	Security	3	21,4
	<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100,0</b>

Dari tabel 3 menyajikan data responden berdasarkan jabatan, dari data tersebut menjelaskan bahwa Bank Sinarmas cabang maumere memiliki 1 pimpinan SBM, 1 Supervisor, 1 Marketing, 1 BIC dan 1 BC, 2 custemer service, 2 Teller, 1 Pramubakti, 1 driver, dan 3 Security.

### Data responden berdasarkan Pendidikan

Tabel di bawah ini menyajikan data responden yang dikategorikan berdasarkan Pendidikan yang dimiliki semua karyawan.

**Tabel 4.** Deskripsi Berdasarkan Pendidikan.

No	Pendidikan	Frekuensi	Persen
1	S1	10	71,4
2	SMA	2	14,3
3	SMK	2	14,3
	<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100,0</b>

Tabel 4 menyajikan data responden berdasarkan Tingkat Pendidikan yang dimiliki, dari data tersebut diperoleh hasil sebanyak 10 responden memiliki pendidikan S1 dengan persentase 71,4%, responden dengan pendidikan SMA sebanyak 2 orang dengan presentase 14,3%, sedangkan SMK sebanyak 2 orang presentase 14,3%.

### Data responden berdasarkan lama bekerja

Tabel di bawah ini menyajikan data responden yang dikategorikan berdasarkan lama bekerja semua karyawan.

**Tabel 5.** Deskripsi berdasarkan lama bekerja.

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persen
1	6 Bulan	1	7,1
2	1 Tahun	2	14,3
3	2 Tahun	1	7,1
4	2,5 Tahun	1	7,1
5	3 Tahun	2	14,3
6	7 Tahun	1	7,1
7	10 Tahun	1	7,1
8	11 Tahun	1	7,1
9	12 Tahun	4	28,6
	<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100,0</b>

Tabel 5 menyajikan data berdasarkan berapa lama responden bekerja di Bank sinarmas. Dapat dilihat responden yang bekerja selama 6 bulan terdapat 1 atau 7,1%, responden yang bekerja selama 1 tahun sebanyak 2 atau 14,3%, responden yang bekerja selama 2 tahun sebanyak 1 atau 7,1%, responden yang bekerja selama 3 tahun sebanyak 2 atau 14,3%, responden yang bekerja selama 7 tahun sebanyak 1 orang atau 7,1%, lalu responden yang bekerja selama 11 tahun sebanyak 1 atau 7,1%, dan responden yang bekerja selama 12 tahun sebanyak 4 orang atau 28,6%.

### Distribusi Jawaban

Analisis distribusi jawaban adalah bagian dari analisis statistik deskriptif yang digunakan untuk memberikan informasi terkait data yang disajikan ke dalam bentuk tabel. Analisis statistik deskriptif memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, dan range.

### Distribusi jawaban responden Budaya organisasi

Pada variabel budaya organisasi dalam penelitian ini menggunakan 17 pertanyaan yang nantinya akan dijawab oleh 14 responden dan mempresentasikan indikator yang ada pada variabel tersebut. Hasil tanggapan responden dijelaskan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 6.** Jawaban responden terkait pertanyaan variabel budaya organisasi.

No	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju (1)		Tidak Setuju (2)		Netral (3)		Setuju (4)		Sangat Setuju (5)		Total
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<b>Inovasi Memperhitungkan Resiko</b>												
1	Mencari solusi inovatif yang tidak hanya efektif, tetapi aman dan minim resiko.							4	28,6	10	71,4	100,0
2	Berusaha untuk mengantisipasi perubahan dan menyesuaikan diri dengan cepat.							6	42,9	8	57,1	100,0
<b>Memberikan perhatian pada setiap masalah secara keseluruhan</b>												
3	Memastikan pekerjaan tidak hanya diselesaikan dengan cepat, tetapi juga dengan tingkat kecermatan yang tinggi untuk mencegah kesalahan yang bisa berdampak pada hasil akhir							5	35,7	9	64,3	100,0
4	Meningkatkan ketelitian dan kecermatan dalam pekerjaan, terutama ketika menangani tugas yang rumit atau membutuhkan analisis yang mendalam							5	35,7	9	64,3	100,0
5	Memastikan tidak ada detail yang terlewat dalam pekerjaan yang saya lakukan meskipun waktu atau sumber daya terbatas							5	35,7	9	64,3	100,0
<b>Berorientasi pada hasil akhir yang akan dicapai</b>												
6	Perusahaan memberikan dukungan yang cukup dan mendorong untuk jadi lebih kreatif di tempat kerja, sehingga tugas dapat diselesaikan dengan cepat dan efisien.					1	7,1	4	28,6	9	64,3	100,0
7	Berkontribusi bagi pencapaian tujuan Perusahaan.					2	14,3	3	21,4	9	65,3	100,0
8	Perusahaan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu saya meningkatkan kinerja.							7	50,0	7	50,0	100,0
<b>Berorientasi pada semua kepentingan karyawan</b>												
9	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi semua karyawan untuk berkembang dan berkarir.							3	21,4	11	78,6	100,0
10	Perusahaan berinvestasi dalam pengembangan karyawan, termasuk melalui pelatihan dan program pengembangan lainnya.					1	7,1	3	21,4	10	71,4	100,0
11	Perusahaan memberikan kompensasi dan benefit yang adil dan kompetitif kepada semua karyawan							4	28,6	10	71,4	100,0
<b>Agresif dalam bekerja</b>												
12	Datang tepat waktu dan disiplin waktu agar pekerjaan selesai dengan baik							3	21,4	11	78,6	100,0
13	Menyelesaikan tugas lebih cepat dari yang diharapkan					1	71,1	2	14,3	11	78,6	100,0
14	Memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai hasil kerja yang optimal							3	21,4	11	78,6	100,0
<b>Memberikan dan menjaga stabilitas kerja</b>												
15	Menyadari bahwa kesehatan yang baik adalah kunci untuk dapat bekerja secara produktif dan efisien.							4	28,6	10	71,4	100,0
16	Menjaga pola makan yang sehat, agar tidak mengalami sakit yang dapat menghambat pekerjaan.							3	21,4	11	78,6	100,0
17	Membawa bekal makanan sehat untuk menjaga energi selalu terjaga sepanjang hari, sehingga dapat bekerja secara maksimal					1	7,1	2	14,3	11	78,6	100,0

Tabel 6 menyajikan data tentang seberapa banyak responden yang setuju hingga tidak setuju terkait pertanyaan variabel budaya organisasi. Pada table tersebut diperoleh rata-rata responden menjawab sangat setuju. Persentase angka tersebut diperoleh paling banyak pada pertanyaan nomor 9, 12, 13,14, 16 dan 17, yaitu pada indikator Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, Agresif dalam bekerja, dan Memberikan dan menjaga stabilitas

kerja dengan masing- masing presentase 78,6%. Pertanyaan pada nomor 1, 10 dan 15 dengan indikator Inovasi Memperhitungkan Resiko, Beriontasi pada semua kepentingan karyawan dan Memberikan dan menjaga stabilitas kerja juga mendapatkan hasil yang signifikan dengan masing-masing persentase sebanyak 71,4%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dalam variabel budaya organisasi.

### Distribusi jawaban responden manajemen pengetahuan

Pada variable manajemen pengetahuan dalam penelitian ini menggunakan 9 pertanyaan yang nantinya akan di jawab oleh 14 responden dan mempresentasikan indikator yang ada pada variable tersebut. Hasil tanggapan responden dijelaskan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 7.** Jawaban Responden Terkait pertanyaan variabel manajemen pengetahuan.

No	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju (1)		Tidak Setuju (2)		Netral (3)		Setuju (4)		Sangat Setuju (5)		Total
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<b>Process</b>												
1	Memanfaatkan teknologi dapat mempermudah akses terhadap informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan							8	57,1	6	42,9	100,0
2	Memanfaatkan pengetahuan yang dimiliki untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan							5	35,7	9	46,3	100,0
3	Perusahaan menyediakan basis data yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan					1	7,1	5	35,7	8	57,1	100,0
<b>People</b>												
4	Perusahaan memberikan dukungan dalam upaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan							7	50,0	7	50,0	100,0
5	Memiliki peran penting dalam keberhasilan penerapan manajemen pengetahuan di Perusahaan.							7	50,0	7	50,0	100,0
6	Memiliki kepercayaan bahwa pengetahuan adalah aset yang berharga bagi Perusahaan							5	35,7	9	64,3	100,0
<b>Technology (Teknologi)</b>												
7	Teknologi yang ada di perusahaan sangat membantu dalam mengakses dan berbagai informasi							6	42,9	8	57,1	100,0
8	Perusahaan berinvestasi dalam teknologi untuk mendukung manajemen pengetahuan.							4	28,6	10	71,4	100,0
9	Menggunakan alat-alat teknologi (leptop, komputer, Hp, dll) yang tersedia untuk meningkatkan efisiensi pekerjaan							4	28,6	10	71,4	100,0

Tabel 7 menyajikan data tentang seberapa banyak responden yang setuju hingga tidak setuju terkait pertanyaan variabel manajemen pengetahuan. Pada table tersebut diperoleh rata-rata responden menjawab sangat setuju. Persentase angka tersebut diperoleh paling banyak pada pertanyaan nomor 8 dan 9, yaitu pada indikator *Tekhnology* dengan masing-masing persentase sebanyak 71,4%. Pertanyaan pada nomor 3 dan 6 juga mendapatkan hasil yang signifikan dengan masing-masing persentase sebanyak 64,3%. Perolehan angka tersebut juga didapat pada indikator *procces* dan *people*. Dimana hal tersebut menunjukkan bahwa semua indikator dalam manajemen pengetahuan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dalam variabel manajemen pengetahuan.

### Distribusi jawaban responden kinerja karyawan

Pada variable kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan 14 pertanyaan yang nantinya akan di jawab oleh 14 responden dan mempresentasikan indikator yang ada pada variable tersebut. Hasil tanggapan responden dijelaskan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 8.** Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju (1)		Tidak Setuju (2)		Netral (3)		Setuju (4)		Sangat Setuju (5)		Total
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<b>Kualitas</b>												
1	Perusahaan memberikan kesempatan yang cukup untuk mengembangkan keterampilan yang saya miliki							5	35,7	9	64,3	100,0
2	Memiliki motivasi untuk terus mengembangkan kemampuan demi meningkatkan kualitas kerja							6	42,9	8	57,1	100,0
3	Lingkungan kerja mendukung saya untuk bekerja dengan baik dan menghasilkan kualitas kerja yang tinggi							3	21,4	11	78,6	100,0
<b>Kuantitas</b>												
4	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target yang ditentukan oleh Perusahaan							4	28,6	10	71,4	100,0
5	Mengatur waktu dan sumber daya untuk mencapai target kuantitas kerja					1	7,1	5	35,7	8	57,1	100,0
6	Merasa puas dengan pekerjaan yang telah tercapai dalam periode ini					1	7,1	3	21,4	10	71,4	100,0
<b>Ketepatan Waktu</b>												
7	Mengelola waktu dengan baik sehingga dapat menyelesaikan lebih banyak tugas							5	35,7	9	64,3	100,0
8	Memprioritaskan tugas sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efisien							5	35,7	9	64,3	100,0
<b>Efektivitas</b>												
9	Memanfaatkan sumber daya yang ada ((tenaga, uang, teknologi, bahan baku) secara efisien dalam menyelesaikan tugas atau proyek yang diberikan					1	7,1	5	35,7	8	57,1	100,0
10	Mengoptimalkan penggunaan teknologi atau perangkat lunak yang tersedia untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja							6	42,9	8	57,1	100,0
11	Perusahaan meminimalkan pemborosan dalam penggunaan sumber daya sehingga meningkatkan efektivitas dalam bekerja.							5	35,7	9	64,3	100,0
<b>Kemandirian</b>												
12	Mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu meminta bantuan							4	28,6	10	71,4	100,0
13	Bekerja secara efektif bahkan ketika tidak ada pengawasan langsung					1	7,1	4	28,6	9	64,3	100,0
14	Mamiliki tanggung jawab penuh atas pekerjaan yang dilakukan							3	21,4	11	78,6	100,0

Tabel 8 menyajikan data tentang seberapa banyak responden yang setuju hingga tidak setuju terkait pertanyaan variabel kinerja karyawan. Pada table tersebut diperoleh rata-rata responden menjawab sangat setuju. Persentase angka tersebut diperoleh paling banyak pada pertanyaan nomor 3 dan 14, yaitu pada indikator kualitas dan indikator kemandirian dengan

masing-masing persentase sebanyak 78,6%. Pertanyaan pada nomor 4, 6 dan 12 dengan indikator kuantitas dan indikator kemandirian juga mendapatkan hasil yang signifikan dengan masing-masing persentase sebanyak 71,4%.

Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator kualitas, kemandirian dan kuantitas memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Selain hasil sangat setuju, ada 4 responden yang menjawab netral. Pertanyaan nomor 5, 6, 9 dan 13 dengan indikator kuantitas, efektivitas dan kemandirian dengan nilai masing-masing presentase sebanyak 7,1%.

### Hasil Uji Kualitas Data

#### Hasil Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Dasar pengujian menggunakan *pearson correlation* yaitu dengan menggunakan nilai signifikansi (*P-Value*). Nilai signifikansi 0,05 berkesimpulan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan nilai  $r_{hitung}$  atau nilai  $p$ -value dengan nilai  $r_{tabel}$ . Apabila nilai  $r_{hitung}$  positif dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Sedangkan, apabila nilai  $r_{hitung}$  negatif atau  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam penelitian ini diketahui nilai  $r_{tabel}$  dari 14 sampel responden sebesar 0.532. Tabel berikut ini menunjukkan hasil uji validitas dari tiga variabel yang di gunakan dalam penelitian yaitu Budaya Organisasi, Manajemen Pengetahuan, dan Kinerja Karyawan. Berikut ini penyajian tabel hasil uji validitas dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 9.** Hasil Uji Variabel Budaya Organisasi.

No Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Sig	Keterangan
BO1	0,600	0,532	0,023	Valid
BO2	0,687	0,532	0,007	Valid
BO3	0,650	0,532	0,012	Valid
BO4	0,675	0,532	0,008	Valid
BO5	0,675	0,532	0,008	Valid
BO6	0,740	0,532	0,002	Valid
BO7	0,883	0,532	0,000	Valid
BO8	0,834	0,532	0,000	Valid
BO9	0,591	0,532	0,026	Valid
BO10	0,709	0,532	0,005	Valid
BO11	0,627	0,532	0,016	Valid
BO12	0,621	0,532	0,018	Valid
BO13	0,665	0,532	0,009	Valid
BO14	0,650	0,532	0,012	Valid
BO15	0,627	0,532	0,016	Valid
BO16	0,650	0,532	0,012	Valid
BO17	0,768	0,532	0,001	Valid

Tabel 9 menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki kriteria validitas untuk semua pertanyaan dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan tentang variabel budaya organisasi dapat dijadikan acuan dan layak digunakan sebagai variabel penelitian.

**Tabel 10.** Hasil Uji Variabel Manajemen Pengetahuan

No Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Sig	Keterangan
MP1	0,770	0,532	0,001	Valid
MP2	0,722	0,532	0,004	Valid
MP3	0,669	0,532	0,009	Valid
MP4	0,710	0,532	0,004	Valid
MP5	0,581	0,532	0,029	Valid
MP6	0,856	0,532	0,000	Valid
MP7	0,882	0,532	0,000	Valid
MP8	0,803	0,532	0,001	Valid
MP9	0,707	0,532	0,005	Valid

Tabel 10 menunjukkan hasil bahwa variabel manajemen pengetahuan memiliki kriteria validitas untuk semua pertanyaan dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan tentang variabel manajemen pengetahuan dapat dijadikan acuan dan layak digunakan sebagai variabel penelitian.

**Tabel 11.** Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.

No Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Sig	Keterangan
KK1	0,900	0,532	0,000	Valid
KK2	0,818	0,532	0,000	Valid
KK3	0,587	0,532	0,027	Valid
KK4	0,815	0,532	0,000	Valid
KK5	0,951	0,532	0,000	Valid
KK6	0,811	0,532	0,000	Valid
KK7	0,846	0,532	0,000	Valid
KK8	0,846	0,532	0,000	Valid
KK9	0,705	0,532	0,005	Valid
KK10	0,766	0,532	0,001	Valid
KK11	0,713	0,532	0,004	Valid
KK12	0,559	0,532	0,38	Valid
KK13	0,856	0,532	0,000	Valid
KK14	0,680	0,532	0,007	Valid

Tabel 11 menunjukkan hasil bahwa variabel Kinerja karyawan memiliki kriteria validitas untuk semua pertanyaan dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan tentang variabel kinerja karyawan dapat dijadikan acuan dan layak digunakan sebagai variabel penelitian.

### Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur kuesioner sebagai indikator variabel dan menilai konsistensi instrumen penelitian. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel, yaitu jika tanggapan responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari setiap pernyataan. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Tabel dibawah ini menggambarkan hasil analisis dari uji reliabilitas untuk penelitian ini.

**Tabel 12.** Hasil Uji Reabilitas.

Variabel	Cronbach' Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,930	Reliebel
Manajemen Pengetahuan	0,895	Reliebel
Kinerja Karyawan	0,949	Reliebel

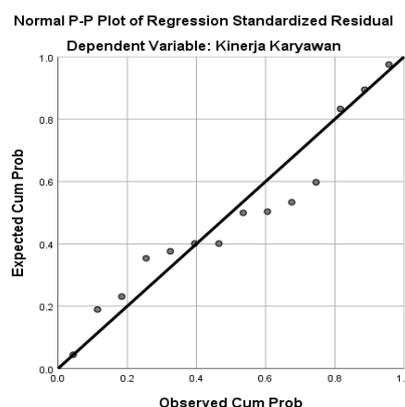
Tabel 12 menunjukkan hasil bahwa variabel Budaya organisasi memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0.930, variabel manajemen pengetahuan dengan *Cronbach Alpha* 0.895, dan variabel kinerja karyawan dengan *Cronbach Alpha* 0.949. Seluruh variabel yang diteliti memiliki nilai *Cronbach Alpha* diatas 0.60 yang berarti setiap variabel dikatakan reliabel dan seluruh pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian dapat menghasilkan data yang konsisten, dan jika pertanyaan tersebut diajukan kembali, maka jawaban yang diberikan akan relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

### *Uji Asumsi Klasik*

#### **Hasil Uji Normalitas**

Dalam penelitian uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel dependen dan independen atau keduanya dalam model analisis regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Berikut adalah data hasil uji normalitas dengan analisis grafis menggunakan SPSS 26 yang menghasilkan output.

**Gambar 1.** Hasil P Plot.



Dari gambar 1 di atas terlihat bahwa titik-titik tersebar pada daerah sekitar diagonal, tidak ada pola lengkung yang mencolok atau menyimpang ekstrim. Distribusi titik juga mengikuti arah diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa uji normalitas tidak bermasalah dan dari gambar di atas juga dapat disimpulkan bahwa model regresi berguna karena mengasumsikan normalitas.

#### **Hasil Uji Multikolinearitas**

Mengetahui adanya masalah multikolinearitas, hal ini dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation faktor (VIF) serta besarnya korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Jika nilai Tolerance  $> 0,10$  berarti tidak terjadi

multikolinearitas dan jika nilai VIF  $< 10.00$  tidak memiliki multikolinearitas. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah budaya organisasi dan manajemen pengetahuan. Tabel 4.15 menggambarkan hasil dari analisis uji multikolonieritas pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

**Tabel 13.** Hasil Uji Multikolinearitas.

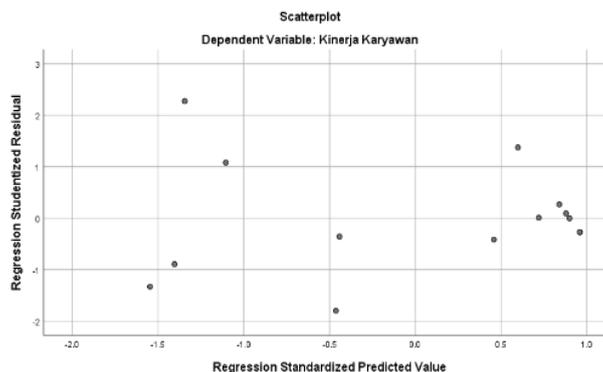
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Constant		
Budaya Organisasi	,627	1,596
Manajemen Pengetahuan	,627	1,596

Tabel 13 menunjukkan bahwa nilai tolerance dua variabel bebas yaitu budaya organisasi dan manajemen pengetahuan menunjukkan nilai diatas 0,10 dengan nilai 0,627. Selain itu, nilai VIF dua variabel yaitu budaya organisasi dan manajemen pengetahuan kurang dari 10,00 dengan nilai 1.596. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel independen tersebut, hasil tolerance dan VIF pada model persamaan regresi tidak memiliki masalah multiko dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah terdapat kesamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model analisis regresi. Deteksi heteroskedastisitas dilakukan dengan memeriksa apakah terdapat pola tertentu pada sebaran antara SRESID dan ZPRED. Berikut diseminasi penelitian ini.

**Gambar 2.** Hasil Uji Heteroskedastitas



Berdasarkan gambar 2, *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak ada pola yang jelas pada *scatterplot* data tersebut. Poin dikumpulkan hanya dari atas dan bawah. Sebaran titik-titik terlihat tersebar cukup acak, tidak membentuk pola seperti V (simetris mengerucut) atau pola kipas (fan shape). Variasi residual juga tampak tidak terlalu berubah secara sistematis terhadap nilai prediksi. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada distribusi model regresi.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat diprediksi dengan bantuan model regresi berdasarkan variabel budaya organisasi dan manajemen pengetahuan yang berpengaruh.

### Uji Statistik Hipotesis

#### Uji Statistik t

Tujuan analisis uji t-statistik adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah budaya organisasi dan Manajemen Pengetahuan dan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Berikut tabel yang menggambarkan hasil uji statistik t.

**Tabel 14.** Hasil Uji Statistik t.

Model	Koefisien Tidak Distandarisasi B	Koefisien Distandarisasi Beta	t	Sig
(Constant)	-11,875		-2,261	,045
Budaya Organisasi	,792	,840	10,219	,000
Manajemen Pengetahuan	,338	,201	2,448	,032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Hipotesis 1, H1:** Terdapat pengaruh antara variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil dari uji hipotesis 1 dapat dilihat dari table 4.16, Dimana variabel Budaya Organisasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa pada variabel Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang dimiliki oleh variabel budaya organisasi lebih kecil dari 0,05. Meskipun signifikansi statistic tercapai, namun sampel dalam penelitian ini hanya 14 responden. Oleh karena itu hasil uji t ini hanya berlaku untuk kelompok spesifik ini dan tidak dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih besar.

**Hipotesis 2, H2:** Terdapat pengaruh antara variabel manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan secara persial. Hasil uji hipotesis 2 dilihat pada tabel 4.16, dimana variabel manajemen pengetahuan mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,032. Hal ini menunjukkan bahwa pada variabel manajemen pengetahuan terdapat pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang dimiliki oleh variabel budaya organisasi lebih kecil dari 0,05. Meskipun signifikansi statistic tercapai, namun sampel dalam penelitian ini hanya 14 responden. Oleh karena itu hasil uji t ini hanya berlaku untuk kelompok spesifik ini dan tidak dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih besar.

## Uji Statistik F

Pengujian secara simultan dapat dilakukan dengan menggunakan uji-F. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang digunakan dalam model regresi berpengaruh terhadap variabel dependen yang diuji dalam waktu yang bersamaan. Berikut Tabel yang menggambarkan hasil dari uji statistik F.

**Tabel 15.** Hasil Uji Statistik F.  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Total Variasi	df	Rata-rata Variasi	F	Sig.
Regression	414,658	2	207,329	112,510	,000 <sup>b</sup>
Residual	20,270	11	1,843		
Total	434,929	13			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Manajemen Pengetahuan, Budaya Organisasi

**Hipotesis 3, H3:** Budaya Organisasi dan Manajemen Pengetahuan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Dari tabel 4.17 hasil uji F didapat nilai F hitung sebesar 112,510 dengan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dikatakan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Manajemen Pengetahuan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan perhitungan pada tabel analisis varian (Anova) didapat nilai F-hitung pada model 1 sebesar 112,510.

Tingkat signifikansi sebesar 5% serta nilai  $Df_1 = 2$  dan  $Df_2 = 11$ , didapat nilai  $F_{\text{-tabel}} = 3,98$ . Dari data tersebut karena nilai  $F_{\text{-hitung}} (112,510) > \text{nilai } F_{\text{-tabel}} (3,98)$  maka dapat diambil kesimpulan bahwa kedua variabel independen yaitu budaya organisasi dan manajemen pengetahuan sangat memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan H3 yaitu terdapat pengaruh secara simultan antara variabel budaya organisasi dan manajemen pengetahuan terhadap variabel kinerja karyawan. Meskipun signifikansi statistic tercapai, namun sampel dalam penelitian ini hanya 14 responden. Oleh karena itu hasil uji F ini hanya berlaku untuk kelompok spesifik ini dan tidak dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih besar.

## *Analisis Regresi Linear Berganda*

Regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas budaya organisasi dan manajemen pengetahuan terhadap variabel yang berhubungan kinerja karyawan dengan menggunakan program SPSS (Sunyoto, 2015). Analisis ini juga digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan dan variabel bebasnya adalah budaya organisasi dan Manajemen Pengetahuan. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 26.

$$\text{Kinerja karyawan} = -11,875 + 0,792 (\text{Budaya Organisasi}) + 0,338 (\text{Manajemen Pengetahuan}) + e$$

Berdasarkan tabel 4.16 diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Nilai konstanta ( $\alpha$ ) menunjukkan bahwa nilai dari variabel kinerja karyawan, variabel Budaya Organisasi, dan variabel Manajemen Pengetahuan dinyatakan konstan dengan nilai kinerja karyawan -11,875.

Nilai konstanta ( $\alpha$ ) menunjukkan besarnya nilai dari kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel budaya organisasi dan manajemen pengetahuan dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan sebesar -11,875.

Nilai variabel kinerja karyawan sebesar -11,875 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel budaya organisasi dan variabel manajemen pengetahuan, maka nilai prediksi variabel kinerja karyawan secara teoritis akan negatif. Hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan sangat tergantung pada adanya budaya organisasi dan manajemen pengetahuan, tanpa keduanya kinerja bisa sangat buruk atau bahkan tidak terbentuk sama sekali.

Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,792 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan maka kinerja karyawan dapat semakin meningkat.

Koefisien regresi variabel Manajemen Pengetahuan sebesar 0,338 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, semakin baik manajemen pengetahuan yang diterapkan maka kinerja karyawan dapat semakin meningkat.

Nilai sig pada kedua variabel yaitu budaya organisasi sebesar 0,000 nilai ini dinilai signifikansi karena dibawah 0,05 dan manajemen pengetahuan sebesar 0,032 yang berarti signifikan karena dibawah 0,05.

Meskipun signifikansi statistic tercapai, namun sampel dalam penelitian ini hanya 14 responden. Oleh karena itu hasil uji ini hanya berlaku untuk kelompok spesifik ini dan tidak dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih besar.

**Tabel 16.** Hasil Model Summary<sup>b</sup>.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,976 <sup>a</sup>	,953	,945	1,35749

a. Predictors: (Constant), Manajemen Pengetahuan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Berdasarkan table 4.18 *Model Summary*, koefisien determinasi (R Square) adalah 0,953, yang menunjukkan bahwa 95,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan manajemen pengetahuan secara simultan. Sementara itu, 4,7% sisanya diatribusikan ke faktor lain di luar model yang tidak diperiksa dalam penelitian ini. Nilai R Square yang Disesuaikan sebesar 0,945 menunjukkan bahwa model tetap kuat bahkan setelah menyesuaikan jumlah variabel independen yang digunakan, yang mengarah pada kesimpulan bahwa model ini tidak mengalami overfitting dan tetap relevan untuk aplikasi. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,976 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara budaya organisasi dan manajemen pengetahuan dengan kinerja karyawan. Selain itu, nilai *Standar Error of the Estimate* sebesar 1,357 menunjukkan bahwa kesalahan prediksi model relatif rendah, dengan demikian menunjukkan tingkat akurasi yang baik dalam memprediksi kinerja karyawan berdasarkan kedua variabel independen ini.

## **B. Pembahasan**

Hasil penelitian ini secara signifikan mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu bahwa Budaya organisasi dan manajemen pengetahuan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di Bank Sinarmas Cabang Maumere. Temuan ini mengindikasikan semakin kuat budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pembelajaran, serta semakin efektif implementasi manajemen pengetahuan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula Tingkat kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tarwijo, 2020), yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,742, menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka.

Sementara itu, manajemen pengetahuan juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Nikolas, 2024), dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh yang positif antara knowledge management terhadap kinerja perusahaan sebesar 196,6%. Adanya pengaruh yang positif antara knowledge management terhadap inovasi karyawan sebesar 39,2%. Adanya pengaruh yang positif antara *knowledge management* terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan dan inovasi karyawan sebagai media mediasi sebesar 95,2%. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan yang efektif, melalui proses akuisisi, penyimpanan, dan distribusi pengetahuan, dapat memperkuat kompetensi individu dan tim, serta memudahkan pengambilan keputusan yang tepat. Di Bank Sinarmas Cabang Maumere, implementasi pelatihan internal, sistem informasi manajemen, dan budaya berbagi

pengetahuan terbukti menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian target kerja. Selain itu juga dalam penelitian yang dilakukan oleh widia rahmawati dengan judul “Pengaruh knowledge management dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Ciledug”, memperoleh hasil *Knowledge management* dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut membuktikan bahwa proses *knowledge management* yang baik serta kondisi budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Kedua variabel ini, budaya organisasi dan manajemen pengetahuan memiliki hubungan sinergis yang saling memperkuat. Budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan inovasi akan mempercepat proses manajemen pengetahuan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan di Bank Sinarmas Cabang Maumere. Adanya budaya yang mendorong pembelajaran berkelanjutan seperti pelatihan dan pengembangan diri juga menjadi faktor pendorong peningkatan kompetensi dan efektifitas kerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh budaya organisasi dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sinarmas, dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ( $<0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Nilai-nilai organisasi yang kuat seperti profesionalisme, integritas, dan kerja sama memberikan motivasi kerja yang positif bagi karyawan di Bank Sinarmas Cabang Maumere. Manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0.032 ( $<0.05$ ). Ini menunjukkan bahwa sistem pengelolaan pengetahuan yang efektif, seperti pelatihan rutin, dokumentasi pengetahuan, dan praktik berbagi informasi antar karyawan, dapat meningkatkan kemampuan kerja serta kualitas kinerja individu. Budaya Organisasi dan Manajemen pengetahuan memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi dari nilai-nilai organisasi yang positif dan manajemen pengetahuan yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan adaptif.

## **B. Saran**

### ***Bagi Bank Sinarmas***

Mengingat budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu bank sinarmas perlu memfokuskan upaya pada penguatan budaya organisasi yang positif, terutama pada aspek-aspek yang terbukti berpengaruh terhadap kinerja, seperti budaya inovasi, budaya pelayanan pelanggan, atau budaya kolaborasi. Program-program pengembangan juga perlu dirancang secara komperhensif dan berkelanjutan.

Bank Sinarmas perlu mengevaluasi efektifitas sistem manajemen pengetahuan. Identifikasi faktor-faktor yang mungkin menghambat efektivitas sistem tersebut, seperti kurangnya pemanfaatan, kualitas konten yang rendah, atau kurangnya dukungan dari manajemen.

### ***Bagi Penulis***

Peningkatan Literatur dan referensi: Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan dalam penggunaan referensi, khususnya jurnal-jurnal internasional terbaru. Oleh karena itu, diharapkan pada penelitian selanjutnya penulis dapat memperkaya kajian teori dengan sumber-sumber ilmiah yang lebih beragam dan mutakhir, guna memperdalam landasan teoritis.

Penambahan jumlah responden dan cakupan wilayah: Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Bank Sinarmas dalam lingkup tertentu. Penulis menyarankan agar penelitian berikutnya dilakukan dengan jumlah responden yang lebih besar dan mencakup beberapa cabang Bank Sinarmas di berbagai wilayah, sehingga hasil penelitian dapat lebih general dan representatif.

Peningkatan dalam teknik analisis data: Penulis menyarankan kepada diri sendiri untuk terus mengembangkan kemampuan dalam pengolahan dan analisis data, agar pada penelitian mendatang dapat menggunakan metode analisis yang lebih kompleks dan akurat, seperti SEM (*Structural Equation Modeling*) atau regresi berganda lanjutan.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Adhari, L. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur: CV Penerbit Qiara Media.
- Alfarizi, A. W., Haryadi, D., & Syaechurodji, S. (2022). Mediating of Job Satisfaction in Improving Employee Performance with The Role Of Empowerment And Work Discipline. *Jurnal Mantik*, 6(2), 1892–1902.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Dungging Kota Gorontalo. Vol VII. No. 1. Gorontalo: *Jurnal Manajemen Sumber Daya*

*Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo.*

- Edy, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.
- Fransiska Ekobelawati. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 3(2), 20–23. <https://doi.org/10.54526/jes.v3i2.4>
- Gusmartia, Ipda, N. & Hermen Syahrudin. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Makasar: *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Edisi 1. 47-57.
- Husna, A. N. (2022). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Pegadaan Institut Teknologi Bandung. Bandung: Universitas Komputer Indonesia.
- Khumairoh, D. N., & Adiwaty, M. R. (2025). The effect of knowledge management and organizational culture on employee performance at PT SBC Berkah Bersama. *Journal of Applied Business, Taxation and Economics Research*, 4(6), 947–960. <https://doi.org/10.54408/jabter.v4i6.445>
- Panggabean, mutiara sibarani, Soekapdjo, S., & Tribudhi, debbie aryani. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di era millennial”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. *Jurnal FEB Unmul*, 2(1), 94–104. <https://doi.org/10.29264/jakt.v17i1.7330>
- Pujiono, B. Setiawan, M. Sumiati, & Wijayanti, R. 2020. The effect of trasglobal Leadership and organizational culture on job performace – inter-employee trust a Moderating Variable. *Internasional jurnal of public leadership*, 16(3), 319-335.
- Rahmawati, Widia. (2023). *Pengaruh Knowlodge Management dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Unit Ciledug)*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Resy mega elsera. (2019). Pengaruh Knowledge Management, Skill, Dan Work Attitude Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Bri Syariah Kantor Cabang Banyuwangi. *Repository.Unej.Ac.Id*,1–94. [https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/91836/RESYMEGA\\_ELSERA\\_-150810201172\\_.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/91836/RESYMEGA_ELSERA_-150810201172_.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Siswadi, Y., Jufrizen, J., Saripuddin, J., Farisi, S., & Sari, M. (2023). Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior: the Mediating Role of Learning Organizations and Organizational Commitment. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 16(1), 73–82. <https://doi.org/10.23969/jrbm.v16i1.7184>
- Wahyudi, Wen Dedi. & Tupti, Zulaspan. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Megister Manajemen.*, 2(1), 31-44.
- Winarto, W. W. A. (2020). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Peningkatan Kinerja Umkm Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Moderasi. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(2), 141–157. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i2.5052>
- Yulianto, R & Saadah, N. (2020). *Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja karyawan yang terpapar Bising Intensitas tinggi*. Surabaya: Scorpindo Media Pustaka.