

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG
DIMEDIASI OLEH *KNOWLEDGE SHARING*
(Studi Empiris Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan
Desa Kabupaten Magelang)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh :
Luthfi Akhlaqun Nisa
15.01010.0009

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019**

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH *KNOWLEDGE SHARING*

(Studi Empiris Pada

Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Luthfi Akhlaqun Nisa

NPM 15.0101.0009

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **15 Agustus 2019**

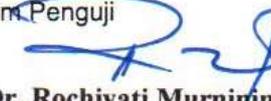
Susunan Tim Penguji

Pembimbing


Muhdiyanto, S.E., M.Si
Pembimbing I

Diesyana Ajeng Pramesti, S.E., M.Sc
Pembimbing II

Tim Penguji


Dr. Rochiyati Murniningsih, MP
Ketua

Muhdiyanto, S.E., M.Si
Sekretaris


Nia Kurniati B., S.E., S.Si., M.Sc
Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal


Dra. Marlina Kurnia, MM
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Luthfi Akhlaqun Nisa

NPM : 15.0101.0009

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul :

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH
KNOWLEDGE SHARING
(Studi Empiris Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan
Desa Kabupaten Magelang)**

adalah benar –benar hasil karya saya sendiri dan merupakan bukan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenar – benarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 02 Agustus 2019

Pembuat pernyataan



Luthfi Akhlaqun Nisa
Luthfi Akhlaqun Nisa

NPM 15.0101.0009

RIWAYAT HIDUP

Nama : Luthfi Akhlaqun Nisa
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Kendal , 10 Mei 1997
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat rumah : Wirosari RT 02 RW 02 . Patean, Kendal
Alamat Email : Luthfianisa97@gmail.com
Pendidikan Formal
Sekolah Dasar (2003-2009) : SD Negeri 01 Wirosari
SMP (2009-2012) : Mts Muhammadiyah 02 Patean
SMA (2012-2015) : Smk Muhammadiyah 04 Sukorejo
Perguruan Tinggi (2015-2019) : S1 Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Magelang

Pendidikan Non Formal :

- *Basic Learning And Speaking Course* di UMMagelang Language Center
- Pelatihan Dasar Keterampilan Komputer di UPT Pusat Komputer UMMagelang

Pengalaman Organisasi :

- Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Sebagai Anggota (2015-2016)
- Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Sebagai Anggota Divisi SDM (2016-2017)
- Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis (2017-2018)

Penghargaan

- Certificate Of English Revolution

Magelang, 02 Agustus 2019

Peneliti



Luthfi Akhlaqun Nisa

MOTTO

“Jangan tunda sampai besok apa yang bisa engkau kerjakan hari ini”

(Luthfi Akhlaqun Nisa)

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”.

(QS Al – Baqarah : 286)

“Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah”.

(Thomas Alva Edison)

“Tiadanya keyakinanlah yang membuat orang takut menghadapi tantangan dan saya percaya pada diri saya sendiri”.

(Muhammad Ali)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul ” **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH *KNOWLEDGE SHARING*** ”

Skripsi disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

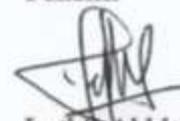
Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Ir. Eko Muh Widodo, MT selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Ibu Dra Marlina Kurnia, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Bapak Muhdiyanto, SE, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Bapak Mulato Santosa, SE M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang.
5. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu dan melayani dengan baik.

6. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah banyak memberikan bantuan penyediaan buku-buku referensi dan pustakawan pustakawati yang telah melayani peminjaman dengan baik.
7. Seluruh karyawan pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Magelang yang telah membantu pengisian kuesioner.
8. Bapak Miyanto, Ibu Maesaroh, dan Firdaus Abbas tercinta, selaku kedua orang tuaku dan adikku yang tak pernah putus memanjatkan doa dan memberikan dukungan baik moril maupun materil dalam mendukungku menyelesaikan studi dan menggapai cita-cita untuk memenuhi harapan keluarga.
9. Teman-teman seperjuanganku, Riska, Diva, Tia, Nizma, Wulan dan masih banyak lagi tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat dan kegembiraan dalam penyusunan skripsi.
10. Seluruh teman-teman manajemen 15 dan KKN Tematik Angkatan 46 yang telah memberikan semangat.
11. Pejuang skripsi 2019 wisuda September yang telah memberi semangat dan berjuang bersama dalam penyusunan skripsi.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Magelang, 02 Agustus 2019
Peneliti



Luthfi Akhlaqun Nisa
NPM.15.0101.000

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINILITAS	iii
RIWAYAT HIDUP	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR/GRAFIK	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kontribusi Penelitian.....	8
E. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS.....	11
A. Tinjauan Pustaka	11
B. Penelitian Terdahulu	19
C. Pengembangan Hipotesis	21
D. Model Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
A. Populasi Dan Sampel	29
B. Data Penelitian	30
1. Jenis dan Sumber data.....	30
2. Teknik Pengambilan Data	30
C. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel.....	31
1. Budaya Organisasi (BO)	31
2. Kepuasan Kerja (KP)	31
3. Kinerja Karyawan (KK).....	33
4. <i>Knowledge Sharing (KS)</i>	35

D. Instrumen Penelitian.....	37
1. Uji Validitas	37
2. Uji Realibilitas.....	37
E. Alat Analisis Data	38
1. Uji Analisis Regresi Berganda	38
F. Uji Model	39
1. Uji R Koefisien determinasi (R^2).....	39
2. Uji signifikansi simultan (uji F)	40
G. Pengujian Hipotesis.....	41
H. Uji Tidak Langsung.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Deskripsi Data.....	44
B. Deskripsi Responden.....	45
1. Responden berdasarkan jenis kelamin.....	46
2. Responden berdasarkan umur.....	46
3. Responden berdasarkan tingkat pendidikan	47
4. Responden berdasarkan lama bekerja.....	47
C. Deskripsi Jawaban Responden	47
D. Uji Instrumen	50
1. Uji Validitas	50
2. Uji Realibilitas	52
E. Analisis Regresi Berganda	53
F. Uji Model	55
G. Pengujian Hipotesis.....	57
H. Pembahasan.....	64
BAB V KESIMPULAN.....	72
A. Kesimpulan	72
B. Keterbatasan Penelitian	72
C. Saran	73
Daftar Pustaka.....	74
Lampiran.....	77

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Proses Distribusi dan Penerimaan Kuesioner.....	44
Tabel 4.2	Deskriptif Responden.....	45
Tabel 4.3	Uji Validitas dan Uji Realibilitas.....	50
Tabel 4.4	Hasil Analisis Regresi Berganda.....	52
Tabel 4.5	Nilai Analisis Uji t Persamaan 1 & Persamaan 2.....	57

DAFTAR GAMBAR/GRAFIK

Gambar	2.1	Model Penelitian.....	28
Gambar	3.1	Kurva Uji F.....	40
Gambar	3.2	Kurva Uji T.....	42
Gambar	4.1	Hasil Uji F Persamaan 1.....	55
Gambar	4.2	Hasil Uji F Persamaan 2.....	56
Gambar	4.3	Hasil Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	58
Gambar	4.4	Hasil Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	58
Gambar	4.5	Hasil Budaya Organisasi Terhadap <i>Knowledge Sharing</i>	59
Gambar	4.6	Hasil Kepuasan Kerja Terhadap <i>Knowledge Sharing</i>	60
Gambar	4.7	Hasil <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan..	60
Gambar	4.8	Model Diagram Akhir.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1.	Kuesioner.....	76
Lampiran	2.	Tabulasi Data.....	83
Lampiran	3.	Analisis Deskriptif.....	86
Lampiran	4.	Uji Validitas.....	87
Lampiran	5.	Uji Reliabilitas.....	91
Lampiran	6.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	92
Lampiran	7.	Nilai F tabel.....	94
Lampiran	8.	Nilai t tabel.....	96
Lampiran	9.	Surat Bukti Penelitian.....	97

ABSTRAK

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH
KNOWLEDGE SHARING
(Studi Empiris Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
Kabupaten Magelang)**

Oleh :
Luthfi Akhlaqun Nisa
NIM 15.0101.0009

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *knowledge sharing* pada kantor dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten magelang. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan di kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Magelang. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *sampling probabilitas* diperoleh sebanyak 40 responden. Uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda, dan uji tidak langsung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap *knowledge sharing*, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing*, *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, *knowledge sharing* tidak memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dan *knowledge sharing* tidak memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan dan Knowledge Sharing.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi ataupun suatu instansi salah satunya akan dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Meningkatnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dipengaruhi banyak faktor antara lain budaya organisasi dan kepuasan kerja. Kinerja dalam perusahaan modern saat ini perlu mendapatkan perhatian dalam mengelolanya. Apabila kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak ditata dengan baik maka akan dapat menjadi salah satu penghambat aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penataan kinerja ini tentunya juga memerlukan penyesuaian kondisi atau keadaan perusahaan agar sanggup bersaing dengan perusahaan lain dalam era globalisasi saat ini. Ketika kinerja baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik.

Kinerja karyawan sangat penting untuk memajukan sebuah perusahaan secara keseluruhan agar setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. Para manajer perlu memahami manfaat utama dari kinerja karyawan sehingga mereka dapat mengembangkan metode yang konsisten dan obyektif untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Dengan melakukan hal tersebut manajer dapat membantu menentukan kekuatan, kelemahan, dan potensi celah manajerial

dalam organisasi bisnis. Meskipun evaluasi kinerja bukanlah pekerjaan yang menyenangkan tetapi dapat membantu para manajer dalam menentukan tingkat kinerja untuk setiap karyawan.

Berdasarkan PP no 46 tahun 2011 yang berisi bahwa setiap PNS wajib menyusun SKP sebagaimana dalam Pasal 4 huruf a berdasarkan rencana kerja tahunan instansi. Maka dengan itu penilaian kinerja karyawan pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Magelang menggunakan dua sistem yang pertama yaitu menggunakan SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dimana dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target dari aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Penilaian perilaku kerja dilakukan dengan cara pengamatan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Kedua, yaitu dengan PPK (Penilaian Prestasi Kerja) PNS penilaian ini berisi persentase target dan nilai personil tersebut, yang dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil capaian SKP dengan target yang telah ditetapkan. Hasil capaian kuantitas, waktu, serta biaya diukur melalui perhitungan terhadap jumlah output yang telah dihasilkan, waktu penyelesaian, serta biaya yang dihabiskan. Maka dengan dua hal tersebutlah dapat mengetahui bagaimana kinerja karyawan yang ada pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Pemilihan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa sebagai objek penelitian dikarenakan penilaian kinerja yang diterapkan sedikit berbeda dengan lembaga lainnya yaitu ketika seorang karyawan terlambat maka akan menerima sanksi

ganda, juga akan berpengaruh pada tunjangan kinerja. Jadi jika seorang karyawan mengalami keterlambatan masuk kerja diwajibkan untuk mengganti waktu keterlambatan pada saat jam pulang kerja. Pemotongan tunjangan kinerja pun dilakukan apabila dalam satu bulan, seorang karyawan mengalami keterlambatan lebih dari lima kali. Hal itu dilakukan agar para karyawan merasa jera dengan sanksi ganda tersebut sehingga setiap karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Sedangkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi (Anwar Ikhsan, 2016).

Didalam setiap perusahaan pastilah mempunyai budaya organisasi yang berbeda-beda, namun budaya organisasi dalam perusahaan sangat penting bagi kelangsungan perusahaan. Karena budaya organisasi merupakan pondasi yang berisis norma-norma, nilai-nilai, cara kerja karyawan dan kebiasaan yang bermuara pada kualitas kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Apalagi di jaman penuh persaingan ini perusahaan diharuskan untuk memiliki kinerja yang sangat baik agar tak kalah dengan perkembangan zaman. Cara efektif agar dapat menyesuaikan dengan perkembangan zaman adalah membangun budaya organisasi yang unggul. Dengan budaya organisasi yang unggul dan tepat maka perusahaan akan mempunyai modal yang cukup untuk bersaing di era yang tak pasti ini. Bahkan budaya organisasi yang baik mampu membuat karyawan bekerja secara maksimal tanpa merasa tertekan dan dipaksa. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Rodiathul, dkk (2016) yang

menyatakan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Saat karyawan meniru perilaku yang sesuai dengan budaya organisasinya maka akan ada kepuasan tersendiri dan bahkan ada imbalan secara langsung atau tidak langsung, sehingga kinerja yang dihasilkan akan maksimal. Sedangkan ada penelitian yang dilakukan oleh Tri Hastuti (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kepuasan kerja (Garry Surya Changriawan, 2016).

Kepuasan kerja merupakan apa yang dirasakan oleh seseorang pekerja atas pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa sejauh mana individu merasakan hasil yang sesuai dari yang mereka harapkan dari suatu pekerjaan sehingga nantinya akan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap pegawai memiliki kaitan yang sangat erat dalam hubungannya dengan budaya organisasi. Selain itu, kepuasan kerja seseorang juga didukung dengan adanya pengetahuan dan pengalaman yang ia dapatkan dari organisasi ataupun rekan kerjanya guna menciptakan kinerja yang lebih baik.

Pentingnya kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya sangat mempengaruhi output pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, perusahaan atau organisasi. Bagi perusahaan atau organisasi, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam

rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karayawannya Kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tidak akan dapat tercapai tanpa adanya kepuasan kerja karyawan. Selain itu karyawan yang tidak mencapai tingkat kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis dalam dirinya. Mereka cenderung bermalas-malasan dalam bekerja. Jika karyawan sudah bersikap demikian maka sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Mitchel & Larsel Hoppock (2014) kepuasan kerja adalah reaksi gabungan berdasarkan pesanan psikologis, fisiologis dan lingkungan atau gangguan yang membuat seorang karyawan mengatakan bahwa dia puas atau tidak. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Christian G. Makaluas dkk (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi juga berpengaruh terhadap *knowledge sharing*. Dalam suatu perusahaan atau organisasi bahwa kegiatan berbagi pengetahuan sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya dari masing-masing pegawai. Budaya organisasi yang telah diterapkan para pegawainya dengan baik pasti mereka memiliki kemampuan dan keahlian yang telah diterapkan pada tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan bersama. Dalam mencapai tujuan ini mereka akan berbagi pengetahuan satu sama lain untuk meningkatkan kinerjanya. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang sudah

melekat pada setiap pegawai maka akan mempengaruhi mereka agar melakukan *knowledge sharing* untuk mencapai kinerja karyawan yang baik. Hal ini didukung oleh penelitian hasil penelitian M. Subki dan Afrida (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *knowledge sharing*.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *knowledge sharing*. *Knowledge sharing* merupakan sebuah proses sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif. Pengetahuan dan pengalaman dari luar yang mungkin saja kita dapatkan dari rekan kerja atau organisasi tempat kita bekerja akan sangat membantu seseorang pegawai untuk memperoleh kepuasan yang tinggi. Namun, untuk mendapatkan pengetahuan dan pengalaman tersebut tidaklah mudah. Beberapa orang tidak ingin membagikan pengetahuan dan pengalaman yang telah dimilikinya (*knowledge sharing*). Hal ini seperti hasil penelitian Wa Ode Zusnita., dkk (2018) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan, dikarenakan kurangnya keterlibatan antara setiap karyawan. Namun didalam penelitian Silmy Anjany Aulia dan Syarifuddin (2017) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu maka penelitian ini akan dibahas lebih jauh sehingga penelitian ini diberi judul “**Pengaruh**

Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Mediasi Oleh *Knowledge Sharing* Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Magelang”.

Perbedaan dari penelitian terdahulu dan sekarang yaitu 1) Adanya penambahan variabel yaitu budaya organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel independen. 2) Objek penelitian saat ini ada pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Magelang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka pertanyaan penelitian ini adalah :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *knowledge sharing* ?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *knowledge sharing* ?
5. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
6. Apakah *knowledge sharing* memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah *knowledge sharing* memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *Knowledge Sharing*.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *knowledge sharing*.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh *knowledge sharing* yang memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
7. Menguji dan menganalisis pengaruh *knowledge sharing* yang memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan teori mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *knowledge sharing*.

Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Bagi pihak kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Magelang hasil penelitian ini diharapkan bisa sebagai dasar pengambilan keputusan terkait dengan pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *knowledge sharing*. Serta untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam bidang sumber daya manusia bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bagian yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi penjelasan teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti, penelitian terdahulu, kerangka pikir, dan hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, pengukuran variabel, dan metode analisis data,

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil pengelolaan data dengan menggunakan program SPSS, yaitu analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (uji R^2), uji simultan (uji F), uji regresi partial (uji t), Uji tidak langsung.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini merupakan bagian akhir dari penelitian yang berisi kesimpulan penelitian dan saran-saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

Dalam Penelitian ini menggunakan teori atribusi karena pada dasarnya karakteristik personal seorang auditor merupakan salah satu penentu terhadap kualitas hasil audit yang akan dilakukan karena merupakan suatu faktor internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas.

1. Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider (1958) sebagai pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja. Orang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribut internalnya daripada atribut eksternalnya.

Heider mencoba untuk menekankan bahwa mempelajari atribusi sangatlah penting karena atribusi memberikan pengaruh pada apa yang dirasakan dan apa yang dilakukan oleh manusia. Dalam teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu,

maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu (Fritz Heider 1946) juga menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersama-sama menentukan perilaku manusia. Dia menekankan bahwa merasakan secara tidak langsung adalah determinan paling penting untuk perilaku.

Dengan adanya teori atribusi diharapkan dapat membantu dalam menangani masalah yang terkait dengan kinerja karyawan, karena di dalam teori atribusi sendiri mempelajari tentang perilaku seseorang. Perilaku yang ditimbulkan seseorang tidak sama antara satu dengan lainnya dan membutuhkan penanganan yang berbeda dalam setiap kejadiannya. Dengan adanya teori atribusi sangat membantu dalam proses peningkatan kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi dengan mempelajari setiap perilaku yang ditimbulkan oleh setiap karyawan. Perilaku yang ada bisa disebabkan oleh beberapa faktor seperti, tingkat religiusitas yang dimiliki, tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki, kepuasan dalam bekerja, lingkungan tempat bekerja, budaya organisasi yang ada di dalam organisasi itu sendiri.

2. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga

membedakannya dengan organisasi lainnya. Maka dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins pengertian budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh masing-masing anggota yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi yang lain.

Dalam budaya organisasi juga terdapat beberapa fungsi menurut Stephen P. Robbins (2013) membagi lima fungsi budaya organisasi, sebagai berikut :

- a. Berperan menetapkan batasan.
- b. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
- c. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.
- d. Meningkatkan stabilitas system sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- e. Sebagai mekanisme control dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan. Selain itu juga terdapat karakteristik dalam budaya organisasi.

Adapun beberapa indikator yang mempengaruhi budaya organisasi (Dewi kapsari,2016) yaitu:

- a. Ketanggapan
- b. Dorongan

- c. Kepemimpinan
- d. Kemampuan

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. (Keith Davis, 2009) Sedangkan, Wexley dan Yulk mendefinisikan kepuasan kerja sebagai *“Is the way an employee feels about his or her job”* atau cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Secara sederhana kepuasan kerja dapat diartikan sebagai besarnya rasa suka karyawan terhadap pekerjaannya dan ketidakpuasan kerja menunjukkan besarnya rasa tidak suka karyawan terhadap pekerjaan. Menurut Spectro (2013) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap berupa refleksi dari perasaan karyawan terhadap keseluruhan pekerjaan yang terdiri dari bermacam-macam aspek.

Adapun beberapa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja (Garry surya changgriawan,2016) yaitu:

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan
- b. Kepuasan terhadap imbalan
- c. Kepuasan terhadap supervisi atasan
- d. Kepuasan terhadap rekan kerja
- e. Kepuasan terhadap promosi

4. Kinerja Karyawan

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi lawler dan porter, yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seorang dalam melaksanakan tugas. Prawirosentoso, mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuaidengan moral maupun etika (Sutrisno, 2010).

Kinerja karyawan menjadikan salah satu tolak ukur penilaian suatu organisasi. Bagaimana melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi merupakan bentuk kinerja karyawan yang dapat terlihat langsung. Banyak faktor-faktor yang juga memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja (Mangkunegara, 2012) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (Windryanto, 2010) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas kewajibannya sebagai seorang pegawai/karyawan. Dengan demikian persoalan kinerja karyawan juga berhubungan dengan persoalan kemampuan seseorang untuk

mengembangkan dirinya agar mampu berkarya mencapai tujuan yang dikehendaki oleh organisasi. Dalam membahas keberhasilan atau kinerja seseorang perlu menetapkan suatu ukuran tertentu untuk menilai apakah organisasi itu memiliki kinerja yang tinggi atau rendah.

Ada beragam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Suwardi, 2011). :

- a. Ketersediaan Peralatan dan Barang
- b. Lingkungan Kerja
- c. *Job Description* dan Tanggung Jawab
- d. Visi, Misi, dan Budaya Organisasi
- e. Sistem Komunikasi dan Cara Kerja Pimpinan
- f. Pelatihan dan Pengembangan Diri
- g. Bonus dan Insentif

Cara paling mudah untuk melihat kinerja karyawan adalah dengan memantau kehadirannya. Ketika karyawan mulai sering izin atau terlambat, dapat diprediksi kalau kinerjanya akan bermasalah. Akan tetapi, bagaimana memonitor kehadiran karyawan di lokasi yang tersebar atau memiliki mobilitas tinggi dengan menggunakan absen kehadiran.

Kinerja organisasi adalah tingkat keberhasilan sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya yang telah ditetapkan dan disepakati dalam periode tertentu secara efektif dan efisien (Moehariono, 2012)

mengungkapkan pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan kedalam enam kategori berikut :

- a. Efektif, indikator ini mengukur kesesuaian *output* yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.
- b. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan biaya yang rendah. Indikator mengenai efektivitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar.
- c. Kualitas, indikator ini mengukur kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan sesuai harapan.
- d. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- e. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh perusahaan
- f. Keselamatan, indikator ini mengukur tingkat kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja pegawainya dari aspek keselamatan.

5. Berbagi Pengetahuan (*knowledge sharing*)

Paul Lumbantobing (2011) menjelaskan bahwa, *knowledge sharing* adalah proses yang sistematis dalam mengirimkan,

mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif (Lumbantobing, 2011) . Dapat ditarik kesimpulan bahwa proses *knowledge sharing* bertujuan untuk mengoptimalkan dan mendorong munculnya pengetahuan baru sebagai hasil pembelajaran dan kombinasi dari berbagai pengetahuan yang berbeda-beda.

Berbagi pengetahuan merupakan proses individu dalam melakukan kegiatan bertukar pengetahuan untuk memperoleh pengetahuan baru Pramono dan Susanty (2015). Pengertian lain dari berbagi pengetahuan adalah proses yang sistematis dalam penyampaian pesan antar individu maupun organisasi melalui media yang beragam. Triana dkk., (2016).

Fokus utama berbagi pengetahuan adalah orang yang bersedia diajak bertukar informasi dan pengetahuan, baik orang lain, kelompok maupun organisasi. Berbagi pengetahuan merupakan aktivitas interaksi dan komunikasi antara dua orang atau lebih sebagai proses untuk menambah pengetahuan serta upaya untuk meningkatkan pengembangan diri. Seseorang dapat menyalurkan pengetahuannya dalam diskusi atau forum, orang lain mendengarkan dan mereka bisa berdiskusi serta bertukar pengetahuan satu sama lain. Kesadaran berbagi pengetahuan tentunya harus tertanam dari diri sendiri, mengingat pentingnya hal tersebut untuk dilakukan.

Dalam ruang lingkup organisasi, berbagi pengetahuan sangat dibutuhkan agar pimpinan dan karyawan saling berhubungan, berkomunikasi dan bertukar pengetahuan guna membangun kompetensi untuk mencapai tujuan. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa berbagi pengetahuan merupakan suatu kebutuhan bagi setiap organisasi. Pentingnya proses berbagi pengetahuan pada aktivitas organisasi harus selalu berupaya untuk meningkatkan budaya tersebut.

Adapun beberapa indikator yang mempengaruhi *knowledge sharing* (Silmy Anjani Aulia,2017) yaitu:

- a. Mekanisme transfer
- b. Sarana pendukung
- c. Budaya
- d. Motivasi

B. Penelitian Terdahulu

Anwar Ikhsan (2016) meneliti tentang Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. Hasil dari penelitian tersebut adalah Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dimana apabila variabel budaya organisasi meningkat maka variabel kinerja akan meningkat pula. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimana apabila variabel kepuasan kerja meningkat maka variabel kinerja

akan meningkat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan non dosen Universitas Mercu Buana dimana apabila budaya kerja dan kepuasan karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat atau dengan kata lain semakin baik penerapan nilai-nilai budaya organisasi yang diimplementasikan dalam kehidupan kerja karyawan dan semakin baiknya kepuasan karyawan akan semakin kuat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan non dosen Universitas Mercu Buana.

Rodiathul , dkk (2016) meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan studi pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya. Hasil dari penelitian tersebut adalah bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Saat karyawan meniru perilaku yang sesuai dengan budaya organisasinya maka akan ada kepuasan tersendiri dan bahkan ada imbalan secara langsung atau tidak langsung, sehingga kinerja yang dihasilkan akan maksimal.

Cintya Lely Safitri, dkk (2018) meneliti tentang *Knowledge Sharing* Sebagai Mediasi Pengaruh *Learning Organization* Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian tersebut adalah *Learning organization* (X) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Pasuruan. *Learning organization* (X) berpengaruh terhadap *Knowledge sharing* (Z) pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Pasuruan. *Knowledge sharing* (Z) berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada

karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Pasuruan. *Learning organization* (X) berpengaruh terhadap kinerja (Y) melalui *Knowledge sharing* (Z) pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Pasuruan.

Deny Bagus Aristanto (2017) meneliti tentang Pengaruh *knowledge sharing* terhadap *individual innovation capability* dan kinerja karyawan (studi pada pt. Pln (persero) unit induk pembangunan sulawesi bagian utara). Hasil dari penelitian tersebut adalah bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan positif terhadap *individual innovation capability* , kinerja individu melalui *individual innovation capability* . Kegiatan *Knowledge Sharing* akan meningkatkan pengetahuan dan memotivasi individu untuk memunculkan inovasi. Hasil selanjutnya menunjukkan bahwa *individual innovation capability* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja individu.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai yang ada di dalam suatu perusahaan dan dipercaya dan diikuti oleh semua karyawan yang menjadi suatu rutinitas yang dilakukan oleh semua orang, menjadi pembeda dengan perusahaan lain, menjadi ciri khas atau identitas suatu perusahaan, dengan harapan dapat menjadi acuan dalam berperilaku dan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Budaya organisasi dalam suatu perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena budaya organisasi merupakan acuan dalam berperilaku bagi semua karyawan dalam mencapai tujuan, membuat semua karyawan yang ada selalu mengikuti dan melakukan segala sesuatu berdasarkan nilai-nilai yang ada, sehingga membuat karyawan selalu merasa bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja karena akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Dengan adanya budaya organisasi akan membuat semua kegiatan dan rutinitas karyawan dalam bekerja menjadi lebih tertata dan terarah, hal ini akan memberikan sensasi dan rasa yang berbeda dalam menjalankannya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi Kapsari Ariyani (2015) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Saat karyawan meniru perilaku yang sesuai dengan budaya organisasinya maka akan ada kepuasan tersendiri dan bahkan ada imbalan secara langsung atau tidak langsung, sehingga kinerja yang dihasilkan akan maksimal. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja sangatlah penting dalam suatu organisasi (perusahaan). Dalam hal ini karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja yaitu dimana karyawan akan merasakan puas atau tidak puas dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif dari pada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja. Jika karyawan memperoleh perasaan puas terhadap apa yang dikerjakannya maka kinerja yang dihasilkan juga akan maksimal. Sebaliknya jika karyawan tidak merasa puas dengan apa yang ia kerjakan, maka kinerja yang dihasilkan akan tidak baik. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja merupakan suatu sikap dan umpan balik karyawan terhadap pekerjaannya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Garry Surya Changgriawan (2017) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam suatu perusahaan atau organisasi maka dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Sebaliknya, jika karyawan merasakan tingkat kepuasan yang rendah dalam suatu perusahaan atau organisasi maka karyawan

dalam bekerja akan menunjukkan kinerja yang rendah. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H2. Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Knowledge Sharing*.

Studi pada penciptaan pengetahuan dan pembelajaran organisasi menunjukkan bahwa kegiatan berbagi pengetahuan sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya dari masing-masing pegawai (Jennex, 2006), dan lainnya Penelitian juga menunjukkan bahwa kinerja suatu organisasi tergantung pada sejauh yang nilai-nilai budaya organisasi dibagi. Budaya organisasi telah ditemukan tidak hanya mempengaruhi keberhasilan pencapaian berbagi pengetahuan, tetapi juga moral pekerja pengetahuan dan produktivitas.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M. Subki dan Afrida (2016) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi terhadap *knowledge sharing*. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan ketika seorang karyawan dengan budaya organisa yang baik maka akan mendorong karyawan tersebut melakukan kegiatan *knowledge sharing*. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H3. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap *Knowledge Sharing*.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Knowledge Sharing* .

Knowledge sharing merupakan sebuah proses pengembangan dalam diri maupun pengembangan organisasi, kearah yang lebih baik demi mencapai tujuan keberlangsungan perusahaan (*sustainability*) dan pada akhirnya bersama - sama dengan organisasi yang lain dapat memberikan manfaat untuk kehidupan seluruh umat manusia. Menurut Hoof dan De Ridder (2004) *knowledge sharing* adalah proses timbal balik dimana individu saling bertukar pengetahuan (*tacit* dan *explicit knowledge*) dan secara bersama-sama menciptakan pengetahuan baru.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M. Subki dan Afrida (2016) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif kepuasan kerja terhadap *knowledge sharing*. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ketika dalam sebuah perusahaan para karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka secara otomatis pengalaman yang ia dapatkan akan dibagikan atau *sharing* dengan para karyawan yang lain didalam perusahaan tersebut. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H4. Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Positif *Knowledge Sharing*.

5. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut De Vries *et al.*, (2009) *knowledge donation* dan *knowledge collection* yang merupakan dimensi dari *knowledge sharing* memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini mempelajari dampak dari kegiatan *Knowledge*

Sharing terhadap hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja. Selain itu De Vries *et al.*, (2009) juga mengatakan model analisis implementasi dari *Knowledge Sharing* dari praktik *Knowledge Sharing* didalam sebuah organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Silmy Anjany Aulia dan Syarifuddin (2017) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semakin besar tingkat keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, semakin besar kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H5. Knowledge Sharing Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

6. Pengaruh Budaya Organisasi, *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut. Maka budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Seorang pemimpin yang menerapkan budaya organisasi yang baik dan tepat akan mempengaruhi *knowledge sharing* antar karyawan. Seorang karyawan yang menerapkan *knowledge sharing* dan menunjukkan sikap positif ditunjukkan dengan berbagi dan menerima pengetahuan yang

mereka peroleh sehingga akan berdampak positif pada meningkatnya produktifitas dan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setyorini dkk (2012) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh Penelitian lain yang dilakukan oleh M Subkhi dan Afrida (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing*. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

***H6. Knowledge Sharing* memediasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

7. Pengaruh Kepuasan Kerja, *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan kondisi menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Kepuasan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap *knowledge sharing* dan membuat karyawan ingin berkontribusi melakukan kegiatan berbagi pengetahuan mereka kepada rekan kerjanya. Kepuasan kerja yang semakin tinggi akan memberikan karyawan melakukan kegiatan berbagi pengetahuan sehingga akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

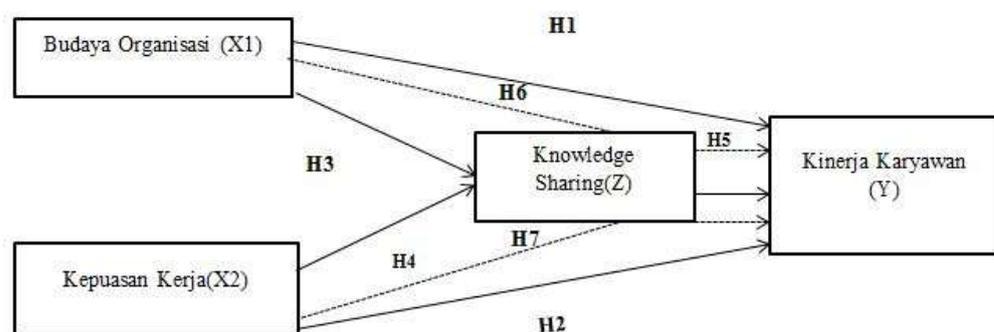
Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Christian G. Makaluas (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh Penelitian lain yang

dilakukan oleh Muhammad Iqbal (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing*. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H7. *Knowledge Sharing* memediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

D. Model Penelitian

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kinerja yang dimiliki oleh para karyawannya. Di dalam perusahaan diperlukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya. Model penelitian yaitu suatu tinjauan mengenai apa yang diteliti yang dituangkan dalam sebuah bagan yang menjadi alur pemikiran penelitian. Berpijak dari pemikiran tersebut , maka dapat digambarkan sebuah model penelitian , sebagai berikut:



Gambar 2.1
Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Arikunto, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Magelang yang berjumlah 40 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Uma Sekaran, 2011). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampling probabilitas. Teknik ini memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Ghozali, 2009). Pada penelitian ini tentang kinerja karyawan di kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Magelang. Karena jumlah karyawan hanya 40 orang, maka seluruhnya dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian yang digunakan sebanyak 40 responden. Setelah kuesioner dibuat sesuai indikator tiap variabel, sample disebar ke 40 karyawan untuk mengetahui valid dan reliabelnya kuesioner yang dibuat.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber data

a. Data primer

Data primer yaitu data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi . (Uma Sekaran, 2011). Data yang akan diperoleh langsung dari responden dengan memberikan kuesioner untuk mendapatkan data tentang budaya organisasi,kepuasan kerja, kinerja karyawan dan *knowledge sharing*.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang mengacu pada informasi yang akan dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, anaisis industri oleh media, sits web, intenet dan seterusnya (Uma Sekaran, 2011)

2. Teknik Pengambilan Data

Penelitian ini merupakan survei atau bisa dikatakan teknik penelitian yang menyebarkan kuesioner kepada para responden. Data yang diperoleh langsung dari sumber pertama baik dari individu atau perorangangan dengan melakukan wawancara atau membagikan kuesioner. Kuesioner bertujuan untuk memperoleh data dan informasi apa yang akan kita teliti.

C. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

1. Budaya Organisasi (BO)

Budaya organisasi merupakan persepsi terkait dengan suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya.

Menurut Dewi Kapsari Ariyani (2016) variabel budaya organisasi diukur dengan beberapa indikator yaitu :

a) Ketanggapan, yaitu persepsi responden terhadap :

1) Saya selalu bersikap inovatif dan berani mengambil resiko saat bekerja

b) Dorongan, yaitu persepsi responden terhadap :

1) Saya selalu diajak bermusyawarah saat manajemen mengambil keputusan

c) Kepemimpinan, yaitu persepsi responden terhadap :

1) Saya lebih banyak menyelesaikan tugas secara tim dari pada individu

d) Kemampuan, yaitu persepsi responden terhadap :

1) Saya selalu bersikap agresif dan kompetitif

Item kuesioner ini diukur dengan 5 skala likert (STS:1, TS:2, N:3, S:4, SS:5)

2. Kepuasan Kerja (KP)

Kepuasan kerja merupakan persepsi terkait dengan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan.

Menurut Garry Surya Changgriawan (2016) variabel kepuasan kerja diukur dengan beberapa indikator yaitu :

- a) Kepuasan terhadap pekerjaan, yaitu persepsi responden terhadap :
 - 1) Saya puas dengan besar gaji yang diberikan
 - 2) Saya puas dengan bonus yang diberikan diluar gaji pokok
- b) Kepuasan terhadap imbalan, yaitu persepsi responden terhadap :
 - 1) Saya merasa nyaman dengan kondisi pekerjaan dalam instansi saat bekerja
 - 2) Saya menggunakan keterampilan untuk melakukan pekerjaan yang menantang
- c) Kepuasan terhadap supervisi atasan, yaitu persepsi responden terhadap :
 - 1) Saya dengan rekan kerja dapat saling membantu dalam pekerjaan
 - 2) Saya diberi kesempatan oleh atasan untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan
- d) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu persepsi responden terhadap :
 - 1) Saya mendapatkan tanggung jawab lebih apabila telah dipromosikan (naik jabatan)

- 2) Saya diberikan kesempatan/peluang promosi (kenaikan jabatan) oleh perusahaan
- e) Kesempatan promosi, yaitu persepsi responden terhadap :
 - 1) Saya selalu diberikan arahan tentang cara meningkatkan kinerja oleh atasan
 - 2) Atasan mau mendengarkan keluhan saya dan dengan bijaksana tidak memaksakan kehendaknya

Item kuesioner ini diukur dengan 5 skala likert (STS:1, TS:2, N:3, S:4, SS:5)

3. Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja karyawan merupakan persepsi terkait dengan pencapaian dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Moeheriono (2012) terdapat beberapa indikator dari kinerja karyawan yaitu :

- a) Kualitas , yaitu persepsi responden terhadap :
 - 1) Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti membuat saya berusaha meningkatkan kualitas kerja
 - 2) Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti membuat saya berusaha untuk tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan
 - 3) Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti membuat saya berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai target

- 4) Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti membuat saya berusaha untuk melayani pelanggan sesuai target
- b) Efektivitas, yaitu persepsi responden terhadap :
- 1) Saya memiliki pengetahuan yang baik mengenai pekerjaan yang saya lakukan
 - 2) Saya memiliki pengetahuan yang diperlukan untuk mengatasi masalah dalam pekerjaan
 - 3) Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti membuat saya dapat bekerja sama dengan tim dalam unit kerja saya
- c) Efisiensi, yaitu persepsi responden terhadap :
- 1) Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti membuat saya dapat bekerja sama dengan unit kerja lainnya
 - 2) Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti membuat saya dapat memberikan dukungan sesama rekan kerja dalam memecahkan permasalahan kerja
 - 3) Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti membuat saya dapat memberikan dukungan kepada rekan kerja sebagai wujud team work dalam pelaksanaan tugas
 - 4) Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti membuat saya tidak menunggu perintah untuk mengerjakan pekerjaan
- d) Ketepatan Waktu , yaitu persepsi responden terhadap :
- 1) Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti membuat saya mampu melakukan pekerjaan secara mandiri

- 2) Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti membuat saya siap bersedia hadir jika perusahaan membutuhkan
 - 3) Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti membuat saya dapat dipercaya dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan
 - 4) pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti membuat saya memiliki sikap yang baik
- e) Produktivitas, yaitu persepsi responden terhadap :
- 1) Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti membuat saya menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja
 - 2) Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti membuat saya lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dibandingkan kepentingan pribadi
 - 3) Organisasi mengandalkan proses interaksi komunikasi antar pegawai

Item kuesioner ini diukur dengan 5 skala likert (STS:1, TS:2, N:3, S:4, SS:5)

4. *Knowledge Sharing (KS)*

Knowledge sharing merupakan persepsi terkait dengan suatu proses saling berbagi pengetahuan baik antar individu, maupun kepada organisasi, untuk menciptakan tujuan bersama bagi organisasi yang ingin menggunakan aset pengetahuan mereka untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Menurut Silmy Anjani Aulia (2017) terdapat beberapa indikator dari *knowledge sharing* yaitu:

- a) Mekanisme Transfer, yaitu persepsi responden terhadap :
 - 1) Organisasi mengandalkan interaksi sosial sebagai sumber pengetahuan
 - 2) Saya selalu dituntun untuk saling berbagi informasi pengetahuan

- b) Sarana Pendukung, yaitu persepsi responden terhadap :
 - 1) Penerapan sistem informasi mendukung dalam pelaksanaan *knowledge sharing*

- c) Budaya , yaitu persepsi responden terhadap :
 - 1) Informasi melalui website di internet mempermudah saya dalam menyelesaikan pekerjaan
 - 2) Saya memperoleh dukungan agar memiliki inisiatif dalam mengembangkan organisasi

- d) Motivasi, yaitu persepsi responden terhadap :
 - 1) Saya diberi kebebasan berinovasi sesuai dengan tugas pokok
 - 2) Bertidak proaktif merupakan ciri budaya tanggap kerja yang diterapkan organisasi
 - 3) Saya selalu diberi kesempatan untuk mengikuti promosi jabatan

Item kuesioner ini diukur dengan 5 skala likert (STS:1, TS:2, N:3, S:4, SS:5)

D. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur (Ghozali, 2013) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Suatu tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah. Dalam melakukan uji validitas ini menggunakan program SPSS. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan uji Confirmantory Factor Analysis (CFA) atau analisa factor dimana analisa ini digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk mempunyai unideminsionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel. Variabel ini dikatakan valid jika factor loading sebesar 0,5. (Herr , 2006).

2. Uji Realibitas

Menurut Masri Singarimbun (2006), realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat

diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali – untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliable. Dengan kata lain, realibitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam pengukur gejala yang sama. Uji reliabilitas adalah seberapa besar derajat tes mengukur secara konsisten sasaran yang diukur. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien. Koefisien yang tinggi berarti reliabilitas yang tinggi. Dalam pengujiannya realibitas ini menggunakan SPSS dengan rumus Alpha Cronbach sebesar > 0.7 maka akan dikatakan reliabel (Imam Ghozali,2013).

E. Alat Analisis Data

1. Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis yang digunakan yaitu Analisis kuantitatif yang akan dilakukan dengan menggunakan analisis regresi yaitu analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda merupakan hubungan antara dua variabel yaitu independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan model analisis regresi berganda. Persamaan regresi mempunyai ciri, persamaan fungsinya dapat diformulasikan kedalam bentuk persamaan matematis, sebaran datanya berdistribusi normal, bilangan datanya rasional, dapat

dikatakan signifikan apabila jika nilai peluang (Sig.) < tingkat signifikansi (α) 0.05.

Pengujian ini dilakukan karena terdapat dua variabel independen, satu variabel dependen dan satu variabel mediasi. Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$KK = \alpha + \beta_1 BO + \beta_2 KP + \beta_3 KK + e$$

$$KS = \alpha + \beta_4 BO + \beta_5 KP + e$$

Keterangan :

BO : Budaya Organisasi

KK : Kinerja Karyawan

KP : Kepuasan Kerja

KS : *Knowledge Sharing*

A : Konstanta

β : Koefisien

e : Standar Error

F. Uji Model

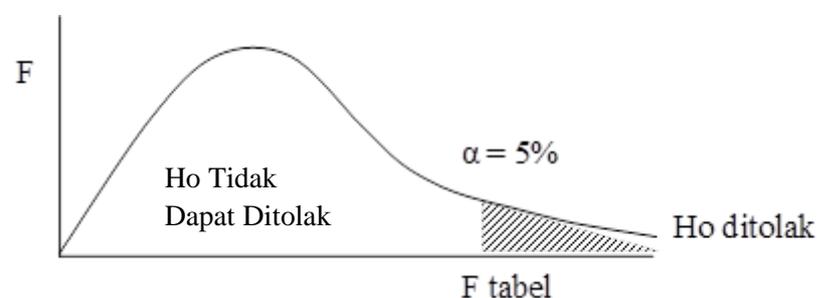
1. Uji R Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat terhadap penelitian ini. Jika R^2 semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa varian variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan varian variabel bebas terhadap variabel terikat.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti variasi variabel dependen yang sangat terbatas dan nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen sudah dapat memberi semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2013). Dalam analisisnya dengan menggunakan output SPSS dapat dilihat pada tabel “Model Summary”. Jika nilai R Square dibawah 0,05 atau cenderung mendekati 0 maka dapat disimpulkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas begitu juga sebaliknya.

2. Uji signifikansi simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui *Goodness of fit model*. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05 dengan derajat kebebasan penyebut (df_2) = $n-k-1$. Apabila nilai F_{hitung} hasil perhitungan lebih besar dari nilai F_{tabel} H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya model dikatakan cocok. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya model dikatakan tidak cocok (Gunjarati, 2011).



Gambar 3.1
Kurva Uji F

G. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dengan t-test digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel. Menurut Ghozali (2013) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Dalam pengujian ini diuji menggunakan SPSS yang dilihat dari tabel “Coefficient” ada dua dasar pengambilan keputusan, pertama dengan melihat nilai signifikansi (sig) dan kedua membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel. Uji t dapat dikatakan signifikan apabila nilai $\alpha > 0,05$ jika nilai $\alpha > 0,05$ maka model dikatakan tidak signifikan. Pada akhirnya akan diambil suatu kesimpulan H_0 ditolak atau H_a diterima dari hipotesis yang telah dirumuskan. Rumus untuk uji t sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

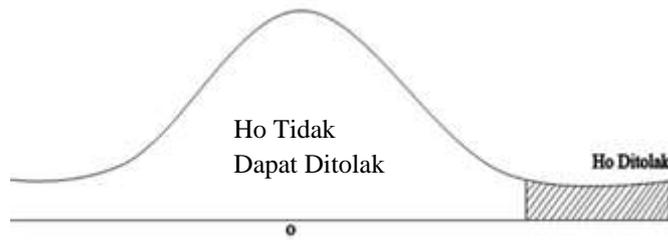
Keterangan :

r = koefisien korelasi parsial

t = nilai koefisien korelasi dengan derajat bebas (dk) = $n-k-1$

n = jumlah sampel

r^2 = Koefisien determinasi



Gambar 3.2
Kurva Uji T

H. Uji Tidak Langsung

Uji pengaruh tidak langsung yang digunakan untuk mengetahui pengaruh mediasi signifikan atau tidak, diuji dengan *sobel test* menghendaki asumsi jumlah sampel besar dan nilai koefisien mediasi berdistribusi normal (Ghozali, 2013). Hasil *sobel test* memberikan nilai estimasi *indirect effect* yang kemudian dicari nilai t_{hitung} nya dengan cara membagi besarnya nilai data terhadap nilai standar error dan membandingkan dengan t_{tabel} . Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} berarti pengaruh mediasi dikatakan signifikan. Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ($p_2 \times p_3$) signifikan atau tidak diuji dengan *sobel test* dengan rumus :

$$Sp_2p_3 = \sqrt{P_3^2 Sp_2^2 + p_2^2 Sp_3^2 + Sp_2^2 p_3^2}$$

Berdasarkan hasil SP2P3 , kemudian menghitung nilai t_{hitung} untuk mengetahui apakah ada pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{P2P3}{SP2P3}$$

Nilai t_{hitung} yang diperoleh kemudian dikonfirmasi dengan t_{tabel} apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan (α) 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi (Sp2p3) adalah signifikan atau ada pengaruh mediasi dengan variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi (Sp2p3) adalah tidak memiliki pengaruh atau tidak adanya pengaruh mediasi dengan variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga berarti pengaruh yang terjadi tidak memediasi variabel yang memediasi dengan hasil rumus uji sobel kurang dari t_{tabel} variabel penelitian.

BAB V KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *knowledge sharing*. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap *knowledge sharing*.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing*.
5. *Knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6. *Knowledge sharing* tidak memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
7. *Knowledge sharing* tidak memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Objek penelitian ini terbatas hanya pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Magelang, sehingga diharapkan objek penelitian ini diperluas.
2. Penelitian ini fokus pada pengujian variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan,

3. sehingga diharapkan ditambah variabel lain seperti motivasi, lingkungan kerja dst.

C. Saran

Berdasarkan penelitian ini diharapkan pemimpin di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Magelang peduli terhadap para karyawan, dapat mempertahankan serta meningkatkan budaya organisasi dan kepuasan kerja, karena budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Meskipun variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh paling baik namun hendaknya untuk meningkatkan variabel *knowledge sharing*, karena variabel tersebut juga mempunyai kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya perlu menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis organisasi yang berbeda sebagai objek penelitian.

Daftar Pustaka

- Anwar Ikhsan. 2016. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Volume 2, Nomor 1, Maret 2016
- Arikunto., S.2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta. Bina Aksara.
- Aristanto, Deny Bagus (2017) Pengaruh *knowledge sharing* terhadap *individual innovation capability* dan kinerja karyawan (studi pada pt. Pln (persero) unit induk pembangunan sulawesi bagian utara). *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol.55 No. 3. Februari 2018
- Christian G. Makaluas dkk (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Prisma Dana Manado. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Volume 6, Nomor 3, Agustus 2016
- Cintya Lely Safitri dkk (2018) *Knowledge Sharing* Sebagai Mediasi Pengaruh *Learning Organization* Terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol 2, (1), 2018, 79-90 e-2579-9401, p-2579-9312
- Davis, Keith (2009) “The functional approach to the study of attitudes”. *Public Opinion Quartely*,24, pp. 163-204.
- Dewi Kapsari Ariyani. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandalatama Armada Motor Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Volume 5, Nomor 1, Juni 2016
- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT INDEX Kelompok GRAMEDIA.
- Garry Surya Changgriawan. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Agora* Vol. 5, No. 3, (2017)
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gunjarati (2011) *Basic Econometrica. Fifth Edition*. New York : Mc Graw Hill.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heider, fritz (1946) “Attitude and cognitive organization ”. *Journal of Pshycology*, no.21, hal. 107-112.

- Hennir, et all (2006) *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisa isi dan Analisis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Indriantoro, Nur (2002) *Metode Penelitian Bisnis. Untuk Akuntansi dan Manajemen Edisi Pertama*. BPFE.
- Iqbal, Muhammad (2016) Pengaruh kepuasan kerja terhadap *knowledge sharing*. Karyawan Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol 2, (1), 2016
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior*. Buku Kesatu. Edisi Kelima. Salemba Empat. Jakarta.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (2011). *Corporate culture and performance*. New York: Free Press
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mitchell & Larsel Hoppock (2014), Locus of control : supervision and work satisfaction, *Academy of management journal*, 18, 628-30.
- Moeheriono (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi edisi revisi*. Depok : PT Rajagrafindo Persada
- M.Subki & Afrida (2016) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan *Knowledge Sharing* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Kantor Balai Kota Banda Aceh). jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Vol. 1, No. 2, November 2016: 1-17
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : ANDI.
- Lumbantobing, Paul(2011). *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas, Knowledge Management Society Indonesia*. Bandung
- Pramono & Susanty (2015) *Knowledge Sharing strategies in Indonesia University Libraries*. Jakarta : Gramedia.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Alih Bahasa: Halida, Dewi Sartika. Jakarta: Penerbit Erlangga

- Rodiathul , dkk (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Pada Karyawan Pt Karya Indah Buana Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 31 No. 1 Februari 2016
- Sekaran,Uma. (2005). Metode Penelitian Bisnis. Jakarta : Salemba Empat.
- Setyorini dkk (2012) Pengaruh b udaya organisasi terhadap kinerja karyawan. jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Vol. 7, No. 4, Januari 2012.
- Silmy Anjany Aulia Dan Syarifuddin (2017) Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Di *Telkom Corporate University Center The Influence Of Knowledge Sharing And Employee Performance In Telkom Corporate University Center*. E Proceeding Of Management : Vol.4, No.3 Desember 2017.
- Singarimbuan, Masri.(2006). *Metode Penelitian Survai. LP3ES, Jakarta*
- Sutrisno (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Suwardi (2011) . Metode Penelitian Sastra.Yogyakarta : Caps,2011.
- Tri Hastuti (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali). Jurnal UMS (JAB)|Vol. 31 No. 5 April 2018
- Wa Ode Zusnita muizu dkk(2018) peran *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai perusahaan telekomunikasi. Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia Volume 1, Nomor 3, Juni 2018
- Werther, Davis. (2009). *Human Resources and Personnel Management*, Fifth Edition, International Edition, 2009
- Windryanto (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia, Yudistira,. Jakarta