

PENGARUH CORPORATE CULTURE DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(STUDI PADA KARYAWAN PT. GATRA MAPAN)

Aris Taurisa Santi, Rini Rahayu Kurniati, Dadang Krisdianto

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas
Islam Malang, Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
LPPM Universitas Islam Malang Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
Email: aristaurisa1@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan karena di PT. GATRA MAPAN telah diterapkan corporate culture dan knowledge sharing. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam uji t secara parsial variabel Corporate Culture berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 6.619 > 1.677 t_{tabel}$ dan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$. Variabel Knowledge Sharing berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 5.770 > 1.677 t_{tabel}$ dan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$. Uji F secara simultan menunjukkan bahwa variabel Corporate Culture (X1) dan Knowledge Sharing (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan yang dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} 161.850 > 3.19 F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$.

Kata Kunci: Corporate Culture, Knowledge Sharing dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted because at PT. GATRA MAPAN has implemented a corporate culture and shared knowledge. The partial variable of Corporate Culture has a significant positive effect on Employee Performance as evidenced by the value of $t_{count} 6.619 > 1.677 t_{table}$ and a significant value of $0.000 < 0.05$. Knowledge Sharing Variables proved to be significantly positive for Employee Performance as evidenced by the t_{count} of $5.770 > 1.677 t_{table}$ and a significance level of $0.000 < 0.05$. The F test simultaneously shows that the Corporate Culture (X1) and Knowledge Sharing (X2) variables have a significant positive effect on the Employee Performance variable as evidenced by the calculated F value of $161.850 > 3.19 F_{table}$ with a significant value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Corporate Culture, Knowledge Sharing and Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada era modern ini, perkembangan dunia bisnis dan persaingan industri semakin pesat. Salah satu upaya untuk mempertahankan eksistensi perusahaan yaitu dengan mengembangkan aset Sumber Daya Manusia.

Sumber Daya Manusia merupakan kekayaan dan aset yang paling berharga yang dimiliki perusahaan. Menurut Fathoni (2006:15), manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap organisasi, keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan, serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang sifatnya eksternal maupun internal sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola Sumber Daya Manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai kegiatan perencanaan, pengarahan dan pengkoordinasian keseluruhan pekerjaan yang menyangkut kepegawaian, perekrutan karyawan, pelatihan atau pengkoordinasian dan pelayanan yang ditujukan untuk perusahaan (Alma, 2010: 193). Dalam menghasilkan karyawan yang profesional dengan integritas yang tinggi dibutuhkan adanya acuan baku yang secara sistematis dapat menjadi pedoman karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, acuan baku ini adalah *corporate culture* (Moeliono, 2005: 2).

Menurut Moeliono & Sudjatmiko (2007:19), *corporate culture* tidak terlepas dari strategi perusahaan itu sendiri, yang mana dalam hal ini menyangkut visi dan misi serta tujuan perusahaan. Sehingga dalam setiap perusahaan terdapat *corporate culture* yang berbeda. Hal ini lah yang menjadikan mengapa *corporate culture* dapat mempengaruhi kinerja karyawan,

Corporate culture yang diterapkan PT. GATRA MAPAN adalah *Learning by Doing Culture* atau budaya belajar dengan melakukan. Hal ini yang menjadikan karyawan yang mempunyai jiwa – jiwa pembelajar akan lebih cepat maju dan berkembang, kemajuan pola pikir karyawan akan menjadikan peningkatan kinerja.

Berkenaan dengan hal diatas, *knowledge* sebagai modal utama mempunyai peran untuk pertumbuhan organisasi. Aset *knowledge* akan bertambah nilainya jika dibagikan dan akan berkurang nilainya jika tidak dipergunakan atau dibagikan, seperti penelitian Andra., *et al.*(2018) dengan judul “Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi”.

Knowledge sharing merupakan cara perusahaan untuk membagikan *knowledge* kepada karyawannya, baik itu secara disengaja maupun tidak disengaja guna meningkatkan kinerja perusahaan. *Knowledge sharing* merupakan proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan dan mendisemikan *knowledge* dan konteks multidimensi dari seseorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif (Tobing, 2011: 24). Melalui *knowledge sharing* akan terjadi eksploitasi maksimal dari suatu *knowledge* (Tobing, 2011: 26).

Terdapat berbagai cara *knowledge sharing* dalam perusahaan, dua diantaranya yang paling familiar yaitu dengan pelatihan dan pendampingan, dimana dua hal ini paling sering digunakan oleh perusahaan untuk mengembangkan *skill* dan kemampuan serta kinerja karyawannya. Kinerja itu sendiri

merupakan hasil – hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu, dalam hal ini fungsi pekerjaan merupakan pelaksanaan hasil pekerjaan, (Tika, 2010: 121). Jadi dapat disimpulkan apabila Sumber Daya Manusia dalam perusahaan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

PT. GATRA MAPAN merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *furniture* PT. GATRA MAPAN harus mampu menyesuaikan dengan kondisi persaingan dunia industri yang semakin ketat. PT. GATRA MAPAN menyadari bahwa *knowledge sharing* penting untuk diterapkan dan dijaga sebagai aset dari perusahaan. Proses pelatihan, pengawasan, *briefing*, motivasi, dan lain sebagainya, merupakan sebagian dari kegiatan *knowledge sharing*. Pelatihan yang dijalankan oleh PT. GATRA MAPAN merupakan sebagian dari upaya perusahaan untuk menerapkan *knowledge sharing*.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Corporate Culture* dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan PT. GATRA MAPAN)”.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *corporate culture* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. GATRA MAPAN ?
2. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. GATRA MAPAN ?
3. Apakah *corporate culture* dan *knowledge sharing* berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan PT. GATRA MAPAN ?

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu,

1. Untuk mengetahui apakah *corporate culture* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. GATRA MAPAN ?
2. Untuk mengetahui apakah *knowledge sharing* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. GATRA MAPAN ?
3. Untuk mengetahui apakah *corporate culture* dan *knowledge sharing* berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan PT. GATRA MAPAN ?

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis adalah:

1. Manfaat secara teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, serta kemampuan berfikir mengenai teori manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat secara Praktis

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah kemampuan berfikir sebagai bahan dan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

TINJAUAN PUSTAKA

Corporate Culture

Menurut Stoner dalam Moeljono (2005:8), *culture* merupakan gabungan konsep asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu.

Menurut Moeljono (2005:15), *corporate culture* sebagai sistem nilai – nilai yang diyakini semua anggota organisasi atau korporasi dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan.

Knowledge Sharing

Knowledge adalah informasi yang dilengkapi dengan pemahaman pola hubungan dari informasi disertai pengalaman, baik individu maupun kelompok dalam organisasi (Widayana, 2005: 13). *Knowledge sharing* merupakan 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 (Tobing, 2011:24). *Knowledge sharing* dapat terjadi apabila seseorang tersebut memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat, ide, kritikan dan komentarnya kepada orang lain.

Kinerja Karyawan

Menurut Tika (2010:121), kinerja didefinisikan sebagai hasil – hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dalam hal ini fungsi pekerjaan merupakan pelaksanaan hasil pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini maka metode yang digunakan adalah metode kuantitatif.

Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan studi pada PT. GATRA MAPAN yang berlokasi di Jl. Tegal Mapan, No.18 , Kecamatan Pakis, Kabupaten Malang.

Variabel dan Pengukuran

Menurut Sumarni dan Wahyuni (2007:21), variabel merupakan suatu atribut, sifat, atau nilai dari individu, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya. Macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah : *corporate culture* (X1) dan *knowledge sharing* (X2).
2. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Departemen Produksi PT. GATRA MAPAN yang berjumlah 262 orang.

Menurut Arikunto (2012:104) jika populasinya lebih dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Peneliti menetapkan masing – masing golongan diwakili oleh 20% dari setiap golongan. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 52 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan bantuan sebagai berikut:

1. Observasi
Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis tentang fenomena – fenomena yang diselidiki. Fenomena – fenomena ini tidak hanya terbatas pada orang tetapi juga pada obyek alam yang lain (Supriyanto, Maharani, 2013: 52).
2. Kuesioner
Kuisisioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung untuk diisi dan dikembalikan (Supriyanto, Maharani, 2013: 54).

3. Dokumen

Dalam penelitian ini dokumen penelitian berupa informasi sejarah, visi dan misi tempat penelitian yang didapatkan melalui buku

pedoman akademik dan web Universitas Islam Malang.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Secara umum persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \beta_nx_n + e$$

Y = Kinerja Karyawan (Variabel terikat)

a = konstanta

b = koefisien regresi

X1 = *Corporate Culture* (variabel bebas)

X2 = *Knowledge Sharing* (variabel bebas)

)

E = kesalahan penggunaan (*standart error*)

Uji Validitas

Menurut Sumarni dan Wahyuni (2007: 65) Uji validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan, kesesuaian atau kecocokan suatu alat untuk mengukur apa yang akan diukur. Untuk mengukur validitas suatu alat. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[\sum x^2] - (\sum x)^2}[\sum y^2 - (\sum y)^2]}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi product moment

n = Banyaknya responden

x = Skor Butir

y = Skor total

Uji Reliabilitas

Menurut Sumarni dan Wahyuni (2007:66) Reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur konsisten atau memiliki kemantapan dalam penggunaannya, baik ditinjau dari waktu ke waktu maupun dalam kondisi satu dengan kondisi yang lain.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] + \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrument

K = Banyaknya butiran pertanyaan

σb^2 = Jumlah varians butir

σt^2 = Total varians

Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan prosedur yang menghasilkan sebuah keputusan diterima atau ditolakny suatu hipotesis, (Hasan, 2009: 31).

Uji t atau Uji Parsial digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan dua variabel antara variabel interval/rasio dengan variabel interval/rasio yang melibatkan hubungan lebih dari dua variabel dengan mengkonstantkan

variabel yang tidak kita ukur (Hasan, 2009: 100). Berikut adalah bunyi hipotesis :

a. Ho : *Corporate culture* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Ho : *Knowledge Sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Ha : *Corporate culture* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Ha : *Knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F atau Uji Simutan digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan lebih dari dua variabel (Hasan, 2009: 99). Berikut adalah bunyi hipotesis :

a. Ho : Tidak ada korelasi yang signifikan antara *corporate culture* dan *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan

b. Ha : Adanya korelasi yang signifikan antara *corporate culture* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Penelitian

PT. GATRA MAPAN, bergerak dalam bidang manufaktur untuk produk-produk *entertainment furniture*. Secara umum kegiatan mencakup pembuatan desain, proses produksi, dan pemasaran.

PT. GATRA MAPAN didirikan pada tahun 1984 dengan nama UD "AKIE". Memulai usaha dengan tenaga kerja sebanyak tiga orang dan kapasitas produksi 14 unit perbulan. Dalam perkembangannya mengalami beberapa tahapan perubahan diantaranya pada tahun 1991 menjadi PT. Cipta Pesona Pertiwi Perkasa. Kemudian tanggal 16 September 1992 menjadi PT. GALANGCITRAMITRA MAJUMAPAN.

PT. GATRA MAPAN memiliki pangsa pasar yang terdiri dari 15% pasar lokal dan 85% pasar *export*. Pasar lokal telah merambah seluruh kota besar di pulau Jawa, Sumatera, Kalimantan, Sulawesi, Bali, Lombok dan Irian Jaya. Sedangkan untuk pasar *export* telah merambah ke seluruh negara diantaranya Belanda, Prancis, Italia, Jerman, Inggris, Amerika, Argentina, Uni Emirat Arab, Mesir, Lebanon, Afrika Selatan, Singapura, Malaysia, Brunai Darussalam, Thailand, Myanmar, Philipina, RRC, Korea Selatan, Australia dan Selandia Baru.

Karakteristik Responden

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin pada penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu perempuan dan laki-laki dari total 52 responden. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka pembagian karakteristik jenis kelamin bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Jenis Kelamin	Keterangan	
	Jumlah Responden	Prosentase
Perempuan	3	6%
Laki – laki	49	94%
Jumlah	52	100%

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa pada penelitian ini jumlah responden yang mendominasi yaitu laki – laki berjumlah 49 orang dengan prosentase sebesar 94%, responden perempuan yang berjumlah 3 orang dengan prosentase sebesar 6%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan departemen produksi PT. GATRA MAPAN di dominasi oleh laki – laki.

2. Berdasarkan Usia

Berdasarkan karakteristik responden jika dilihat dari jenjang usia maka bisa dilihat sebagai berikut:

Usia	Keterangan	
	Jumlah Responden	Prosentase
18-28	3	6%
29-39	26	50%
40-50	21	40%
51-60	2	4%
Jumlah	52	100%

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pada penelitian ini jumlah usia yang mendominasi yaitu berumur 18-28 tahun berjumlah 3 orang dengan prosentase 6%. Responden dengan usia 29-39 tahun berjumlah 26 orang dengan prosentase 50%. Responden dengan usia 40-50 tahun berjumlah 21 orang dengan prosentase 40%. Responden dengan usia 51-60 tahun berjumlah 2 orang dengan prosentase 4%. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa karyawan departemen produksi PT. GATRA MAPAN didominasi usia 29-39 tahun.

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan karakteristik responden jika dilihat dari pendidikan terakhirnya, maka dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 kelompok yaitu, Perguruan Tinggi, Sekolah Menengah Umum / Kejuruan dan Sekolah Menengah Pertama.

Pendidikan Terakhir	Keterangan	
	Jumlah Responden	Prosentase
Perguruan Tinggi	3	6%
SMA/SMK	39	75%
SMP	10	19%
Jumlah	52	100%

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa pada penelitian ini karyawan dengan pendidikan terakhir perguruan tinggi berjumlah 3 orang dengan prosentase 6%. Kemudian karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/ SMK berjumlah 39 orang dengan prosentase 75%, serta karyawan dengan pendidikan terakhir SMP berjumlah 10 orang dengan prosentase 19%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan departemen produksi PT. GATRA MAPAN didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK.

4. Berdasarkan Lamanya Bekerja

Lamanya Bekerja	Keterangan	
	Jumlah Responden	Prosentase
1-10 tahun	18	35%
11-20 tahun	20	38%
21-30 tahun	14	27%
Jumlah	52	100%

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa pada penelitian ini karyawan yang telah bekerja selama 1 – 10 tahun berjumlah 18 orang dengan prosentase 35%. Kemudian karyawan yang telah bekerja selama 11 – 20 tahun berjumlah 20 orang dengan prosentase 38%, dan karyawan yang telah bekerja selama 21 – 30 tahun berjumlah 14 orang dengan prosentase 27%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan departemen produksi PT. GATRA MAPAN banyak yang telah bekerja selama 11 – 20 tahun.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam mengumpulkan data.

1. Uji Validitas *Corporate Culture* (X1)

Di dalam Variabel *Corporate Culture* (X1) ada 6 indikator yang kemudian dikembangkan menjadi 6 butir pernyataan. Dalam penelitian ini responden berjumlah 52 orang. Dari hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS 16. Item pernyataan dikatakan valid apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, dan nilai $r \text{ tabel}$ didapatkan dari tabel distribusi nilai dengan taraf signifikan 5% dan N (52). Dari ke 6 item pernyataan masing-masing dikatakan valid. Karena $r \text{ hitung}$ lebih dari 0.273 ($r \text{ tabel}$).

2. Uji Validitas *Knowledge Sharing* (X2)

Di dalam Variabel *Knowledge Sharing* (X2) ada 2 indikator yang kemudian dikembangkan menjadi 6 butir pernyataan. Dalam penelitian ini responden berjumlah 52 orang. Dari hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS 16. Item pernyataan dikatakan valid apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, dan nilai $r \text{ tabel}$ didapatkan dari tabel distribusi nilai dengan taraf signifikan 5% dan N (52). Dari ke 6 item pernyataan masing-masing dikatakan valid. Karena $r \text{ hitung}$ lebih dari 0.273 ($r \text{ tabel}$).

3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Di dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) terdapat 8 indikator yang kemudian dikembangkan menjadi 8 pernyataan. Dalam penelitian ini responden berjumlah 52 orang. Hasil uji validitas menggunakan SPSS 16. Item pernyataan dikatakan valid apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, dan nilai $r \text{ tabel}$ didapatkan dari tabel distribusi nilai dengan taraf signifikan 5% dan N (52). Dari ke 8 item pernyataan masing – masing dinyatakan valid, Karena $r \text{ hitung}$ lebih besar dari $r \text{ tabel}$ (0.273).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 16. Pengujian ini digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran diulang berkali-kali. Jawaban akan dikatakan reliabel apabila nilai $r \text{ alpha} > r \text{ tabel}$ dengan menggunakan Alpha Cronboach dimana perhitungannya dibantu dengan menggunakan program SPSS 16. Berikut hasil perhitungan uji reliabilitas:

Pada variabel *corporate culture* (X1) diperoleh nilai *cronboach alpha* sebesar 0,990 > 0,60, maka hasil dari variabel *corporate culture* (X1) dikatakan reliabel.

Pada variabel *knowledge sharing* (X2) diperoleh nilai *cronboach alpha* sebesar 0,958 > 0,60, maka hasil dari variabel *knowledge sharing* (X2) dikatakan reliabel.

Pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai *cronboach alpha* sebesar 0,973 > 0,60, maka hasil dari variabel mahasiswa berwirausaha (Y) dikatakan reliabel.

Analisis Data

Regresi Linear Sederhana

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 0.585 + 0.651 (X1) + 0.661 (X2) + e$$

Hasil dari persamaan regresi linear sederhana tersebut memberikan pengertian bahwa.

1. Nilai konstanta sebesar 0.585 menunjukkan bahwa variabel *corporate culture* (X1) dan *knowledge sharing* (X2) diasumsikan dengan nilai 0 (nol), maka besarnya variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0.585.

2. Nilai koefisien regresi variabel *corporate culture* 0.651 merupakan besaran pengaruh *corporate culture* terhadap kinerja karyawan. Terdapat penambahan variabel *corporate culture* sebesar satu satuan maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.651.

3. Nilai koefisien regresi variabel *knowledge sharing* 0.661 merupakan besaran pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Terdapat penambahan variabel *knowledge sharing* sebesar satu satuan maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.661.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Berdasarkan hasil dari uji t yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *corporate culture* terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian Uji t didapat nilai $t \text{ hitung}$ (6.619) > $t \text{ tabel}$ 1.677 dan sig sebesar 0.000, dimana sig $t < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian Uji t didapat nilai $t \text{ hitung}$ (5.770) > $t \text{ tabel}$ 1.677 dan sig sebesar 0.000, dimana sig $t < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Uji F

Berdasarkan hasil dari uji F yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh

simultan dan signifikan antara *corporate culture* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian Uji F didapat nilai F hitung (161.850) > F tabel 3.19 dan sig sebesar 0.000, dimana sig F < 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *corporate culture* terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian Uji t didapat nilai t hitung sebesar 6.619 > t tabel 1.677 dan sig sebesar 0.000, dimana sig t < 0,05. Sehingga dapat diketahui bahwa *corporate culture* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji parsial untuk variabel *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian uji t didapat nilai t hitung sebesar 5.770 > t tabel 1.677 dan signifikansi sebesar 0.000 < 0,05. Sehingga dapat diketahui bahwa *knowledge sharing* berpengaruh dalam kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji simultan variabel *corporate culture* dan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian Uji F didapat nilai F hitung sebesar 161.850 > F tabel 3.19, sehingga dapat diketahui secara bersama *corporate culture* dan *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Hasil penelitian ini untuk menambah wawasan dan pengetahuan perusahaan PT. GATRA MAPAN sehingga dalam melakukan bisnis lebih bisa melihat apa saja yang perlu dilakukan oleh perusahaan meliputi *corporate culture* dan *knowledge sharing* yang sudah memiliki nilai yang sangat tinggi sehingga harus dijaga, dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi supaya perusahaan sentiasa berkembang dan terjaga keeksistensiannya

2. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa indikator *corporate culture* yang mempunyai pengaruh paling tinggi yaitu nilai – nilai yang ada dalam perusahaan, peraturan – peraturan yang berlaku dalam perusahaan, norma, iklim organisasi dan suasana hubungan antar karyawan, sehingga perusahaan dapat lebih berfokus untuk mengembangkan indikator – indikator diatas supaya senantiasa secara terus

menerus meningkatkan *corporate culture* PT. GATRA MAPAN, misalnya seperti mengadakan *Gathering* untuk agar suasana hubungan antar karyawan tetap terjaga, mengoptimalkan peraturan dan menerapkan sanksi yang adil, pihak perusahaan lebih membaur dengan karyawan sehingga karyawan senantiasa merasa diperhatikan.

3. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa indikator *knowledge sharing* yang mempunyai pengaruh paling tinggi yaitu dalam pelaksanaan *knowledge sharing* yang disengaja dengan metode tertulis meliputi pelaporan hasil pekerjaan, metode lisan yang meliputi pelaksanaan *briefing*, pengadaan program pelatihan dan pendampingan serta rotasi pekerjaan. Sehingga diharapkan perusahaan dapat mengembangkan *knowledge* dan skill karyawan dengan mengembangkan indikator – indikator *knowledge sharing* seperti yang telah dijabarkan diatas, karena indikator – indikator tersebut sangat bisa diterima oleh karyawan. Dengan berfokus kepada indikator – indikator *knowledge sharing* yang dapat diterima karyawan, PT. GATRA MAPAN dapat dengan mudah dalam meningkatkan *knowledge sharing* dalam perusahaan. Sebaiknya PT. GATRA MAPAN meningkatkan program – program yang berkaitan dengan peningkatan sumber daya manusia seperti program – program pelatihan, pendampingan, mengoptimalkan penyampaian informasi – informasi dan pengetahuan – pengetahuan baru melalui *briefing*, dan juga melakukan rotasi pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, B. (2010). *Pengantar Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Andra, R. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi*, 30-37.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hasan, I. (2009). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Moeljono, D. (2005). *Culture (Budaya Organisasi daam Tantangan)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sumarni, M., & Wahyuni, S. (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-MALI KI PRESS.
- Tika, M. P. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tobing, P. L. (2011). *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Widayana, L. (2005). *Knowledge Manajement*. Malang: Bayumedia Publishing.