

# **PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITEMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada Karyawan bagian Produksi PT Daya Anugrah Mandiri)

**Ardinal Djalil<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Bandung Raya, Fakultas Ekonomi, Jl. Lodaya No.38, Bandung 40264, Indonesia

**Korespondensi:**  
[ardi.djalil@yahoo.co.id](mailto:ardi.djalil@yahoo.co.id)

**ABSTRACT:** The era of globalization has hit various aspects of human life. In the economic field, this has a significant impact on industries in Indonesia, both in the trading, manufacturing, and service industries. Employee performance is a matter of great concern to the company so, the management of employee knowledge influences that employee performance improvement through knowledge management, development of organizational culture, and increased organizational commitment from employees.

This study aims to determine how respondents respond to knowledge management, organizational culture, organizational commitment to employee performance, and to see how much influence knowledge management, corporate culture, organizational commitment on employee performance, partially or simultaneously. The method used in this research is quantitative. Data collection was carried out through a literature study and distributing questionnaires to 86 respondents. Sampling with Proportional Simple Random Sampling. Data analysis using multiple linear analyses.

The results showed that: Respondents' responses to knowledge management, organizational culture, and employee performance were in a good category, and respondents' responses to organizational commitment were in the sufficient category. Regression equation  $Y = 21,678 + 0,374X_1 + (-0,045X_2) + 0,169X_3 + e$ , shows knowledge management, organizational culture, organizational commitment has a positive effect on employee performance. Correlation results (R) of 0.467, indicating that there is a moderate relationship between knowledge management, organizational culture, organizational commitment to employee performance. The results of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>), indicate that the magnitude of the influence of knowledge management, organizational culture, organizational commitment to employee performance by 21.8%, the remaining 78.2% by variables not examined in this research model.

**Keywords:** Knowledge Management, Organizational Culture, Organizational Commitment, Work Performance

**ABSTRACT:** Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri- industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa kinerja karyawan menjadi hal yang sangat di perhatikan oleh perusahaan, sehingga peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengelolaan pengetahuan karyawan melalui knowledge management, perbaikan budaya organisasi, dan peningkatan komitmen organisasi dari karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai knowledge management, budaya organisasi, komitmen organisasi dengan kinerja karyawan, serta untuk melihat seberapa besar pengaruh knowledge management, budaya organisasi, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka dan penyebaran

kuesioner kepada 86 responden. Pengambilan sample dengan Proportional Simple Random Sampling. Analisis data menggunakan analisis linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Tanggapan responden terhadap knowledge management, budaya organisasi, dan kinerja karyawan berada dalam kategori baik, serta tanggapan responden terhadap komitmen organisasi berada dalam kategori cukup. Persamaan regresi  $Y = 21,678 + 0,374X_1 + (-0,045X_2) + 0,169X_3 + e$ , menunjukkan bahwa knowledge management, budaya organisasi, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil korelasi (R) sebesar 0,467, menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara knowledge management, budaya organisasi, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ), menunjukkan bahwa besarnya pengaruh knowledge management, budaya organisasi, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 21,8%, sisanya 78,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Knowledge Management*, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri- industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Oleh karena itu, dengan pengaruh lingkungan bisnis yang begitu kuat, mendorong perusahaan untuk melakukan pembenahan diri agar dapat bersaing dan mempertahankan hidup (Murty dkk, 2012), keberadaan dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, tidak dapat lepas dari faktor sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor, karena sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk menggerakkan sumber daya yang lain yang ada dalam perusahaan. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia mengakibatkan suatu organisasi harus mengalokasikan sejumlah dana yang cukup besar untuk peningkatan sumber daya manusia tersebut (Suardikha & Putri, 2017). Sumber daya manusia akan berjalan efektif dan efisien apabila di kelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia, untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan harus mampu merekayasa sumber daya yang dimiliki perusahaan sedemikian rupa sehingga tercipta sinergi yang solid dalam suatu perusahaan (Putra, 2015).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah knowledge management, hal ini di perkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Kosasih dkk (2007), Wijayanti dkk (2017) dan Nurpratama (2013) yang menyatakan bahwa knowledge management memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik dalam era pengetahuan saat ini, maka perusahaan membutuhkan pengelolaan atau manajemen yang dapat memperlakukan pengetahuan milik semua karyawan sebagai aset perusahaan. Knowledge management sendiri diterapkan oleh perusahaan untuk menjadi solusi dalam penyelesaian masalah mereka, dengan hasil akhir mencapai tujuan dan visi yang diharapkannya, yang diukur dari tiga komponen yaitu people, process and technology (Bhojaraju dalam Nurpratama, 2013). Knowledge management merupakan sebuah proses menciptakan, mengumpul- kan, mengorganisasi dan menggunakan pengetahuan serta teknologi informasi yang ada untuk membantu mencapai objektifitas dan meningkatkan kinerja organisasi, dalam hal ini karyawan (Raşula dkk., 2012). Selain knowledge management, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi, hal ini di perkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Malini (2017) dan Putra (2015) yang menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan sebagai suatu organisasi tidak dapat dilepaskan dengan budaya organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda, budaya organisasi menggambarkan tentang kondisi kerja

karyawan. Perilaku karyawan tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi, di mana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan (Taurisa dkk, 2012). Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan alat perekat yang mampu membuat kelompok organisasi menjadi lebih dekat, yang dapat menjadi sebuah energi positif yang mampu membawa organisasi ke arah yang lebih baik (Trang, 2013). Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah komitmen organisasi, hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Soesilowati(2016) dan Putra (2015) yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan akan berusaha mencapai tujuannya dengan baik, untuk itu diperlukan komitmen pihak-pihak yang berada didalamnya. Komitmen karyawan merupakan bagian penting bagi yang berpengaruh pada kinerja karyawan. (Putra, 2015). Komitmen organisasi merupakan sikap para karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Tinggi rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan dalam pencapaian kinerja organisasi. Pemahaman akan komitmen kerja sangatlah penting bagi organisasi agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan se-efisien mungkin. Pada dasarnya setiap karyawan memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat dalam mencapai tujuan organisasi dan sebaliknya karyawan yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa (Soesilowati, 2016). Memberi perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi akan diperoleh komitmen karyawan. Jika komitmen karyawan telah diperoleh akan didapatkan karyawan yang setia, bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan (Putra, 2015).

Menurut Khoe Yao Thung (2018:1) menyatakan bahwa: “Knowledge management merupakan salah satu cabang pengetahuan yang mulai berkembang pada akhir abad kedua puluh satu. perkembangan organisasi dan teknologi informasi dalam pengelolaan dan pemanfaatan pengetahuan yang mulai berpengaruh sebagai aset penting dalam mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Edison dkk (2017:116) Budaya Organisasi merupakan hasil melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam norma-norma dan filosofi yang baru.

Menurut Mowday (1982) dalam Sopiah (2008:155), komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi

Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja adalah hasil kerja atau perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Selanjutnya menurut Robbins dalam Kasmir (2016:183) menyatakan kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi (M), dan kesempatan atau Opportunity (O) ; yaitu  $kinerja = f(A \times M \times O)$ , artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. PT Daya Anugrah Mandiri adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan, meliputi penjualan barang dagang dan jasa. PT Daya Anugrah Mandiri adalah perusahaan yang Menjual Kendaraan bermotor, suku cadang dan selalu melakukan perbaikan dan berkesinambungan untuk mencapai kualitas Penjualan terbaik yang sudah tentu terjangkau dan memuaskan para pengguna kendaraan bermotor.

## **METODOLOGI**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan metode deskriptif dan verifikatif.

Metode Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2014:2) adalah “penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya”.

Menurut Sugiyono (2014:14) yang dimaksud dengan metode analisis deskriptif adalah sebagai berikut: “Metode deskriptif analisis adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara

mendesripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya yang mencari hubungan antara dua variabel atau lebih.”

Adapun metode verifikatif menurut Hasan (2008: 20) adalah “metode penelitian yang bertujuan unntuk menguji kebenaran sesuatu dalam bidang yang ada sebelumnya”.

Penyebaran kuisisioner dengan google form, menurut Sudaryo, Yoyo dkk (2019; 1) “google formulir atau yang biasa disebut dengan google form adalah salah satu fitur google yang bertujuan memudahkan penggunaanya membuat suatu survei/formulir melalui internet”.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi variable

#### 1.1. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini, penulis melakukan analisis regresi berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *knowledge management*, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.1 Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,678	4,280		5,065	,000
	<i>Knowledge Management</i>	,354	,099	,374	3,571	,001
	Budaya Organisasi	-,030	,066	-,045	-,454	,651
	Komitmen Organisasi	,121	,076	,169	1,588	,116

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan Tabel 1.1, model regresi berganda di atas dibentuk dari variabel dapat diinformasikan dalam model persamaan sebagai berikut:

$$Y = 21,678 + 0,354X_1 - 0,030X_2 + 0,121X_3$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- a = Nilai konstanta
- b = Parameter koefisien regresi
- X<sub>1</sub> = Knowledge Management
- X<sub>2</sub> = Budaya Organisasi
- X<sub>3</sub> = Komitmen Organisasi
- e = Error

Hasil persamaan interpretasi masing-masing variabel berdasarkan hasil model regresi berganda yaitu :

- a. Nilai konstanta bertanda positif 21,678, yang menunjukkan apabila variabel *Knowledge management* (X<sub>1</sub>), budaya organisasi(X<sub>2</sub>), dan komitmen organisasi(X<sub>3</sub>) tidak ada perubahan atau sama dengan 0 maka Kinerja karyawan (Y) 21,678.
- b. *Knowledge management* (X<sub>1</sub>) memiliki koefisien regresi berganda positif 0,374, hal ini berarti apabila *Knowledge management* (X<sub>1</sub>) ditingkatkan 1 kali, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,374.
- c. Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) memiliki koefisien regresi berganda negatif - 0,030, hal ini berarti apabila Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) ditingkatkan 1 kali, maka belum mampu meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) karena kenaikannya negatif sebesar -0,030.

- d. Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) memiliki koefisien regresi berganda positif 0,121 hal ini berarti apabila Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) ditingkatkan 1 kali, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,121.

## 1.2. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2014:228) koefisien korelasi merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama dan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas maupun menjelaskan variasi perubahan variabel terikat.

Hubungan variabel-variabel penelitian dengan menghitung matriks korelasi dari variabel *Knowledge Management*, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan yang disajikan pada

Tabel 1.2.  
**Tabel 1.2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi**

		Correlations			
		Kinerja Karyawan	<i>Knowledge Management</i>	Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	,433**	-,072	,310**
	Sig. (2-tailed)		,000	,510	,004
	N	86	86	86	86
<i>Knowledge Management</i>	Pearson Correlation	,433**	1	,013	,352**
	Sig. (2-tailed)	,000		,908	,001
	N	86	86	86	86
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	-,072	,013	1	-,186
	Sig. (2-tailed)	,510	,908		,087
	N	86	86	86	86
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,310**	,352**	-,186	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,001	,087	
	N	86	86	86	86

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 yang menunjukkan nilai koefisien korelasi parsial dapat disimpulkan bahwa:

1. Korelasi antara *Knowledge Management* ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,433 yaitu berada pada nilai korelasi 0,40 – 0,599, artinya hubungan antara kedua variabel adalah sedang dan searah, karena hasilnya positif maka dapat disimpulkan bahwa setiap terjadi perubahan *Knowledge Management* ( $X_1$ ) dapat mengubah Kinerja Karyawan (Y).
2. Korelasi antara Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar -0,072 yaitu berada pada nilai korelasi 0,00 – 0,199, artinya hubungan antara kedua variabel adalah sangat rendah dan berlawanan, karena hasilnya negatif maka dapat disimpulkan bahwa setiap terjadi peningkatan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) akan di menurunkan Kinerja Karyawan (Y).
3. Korelasi antara Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,310 yaitu berada pada nilai korelasi 0,20 – 0,399, artinya hubungan antara kedua variabel adalah rendah dan searah, karena hasilnya positif maka dapat disimpulkan bahwa setiap terjadi perubahan Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) dapat mengubah Kinerja Karyawan (Y).

### 1.3 Analisis Korelasi Berganda (R)

Untuk mengetahui sejauh mana tingkat keeratan hubungan antara *Knowledge Management* ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y), maka penulis melakukan pengujian dengan analisis korelasi berganda. Selanjutnya perolehan nilai korelasi disajikan pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Analisis Korelasi Berganda**

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,467 <sup>a</sup>	,218	,189	3,015	,218	7,608	3	82	,000	1,905
a. Predictors: (Constant), <i>Knowledge Managemet</i> , Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi										
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan										

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, hasil perhitungan koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,467. Hal ini menunjukkan keeratan hubungan antara variabel

*Knowledge Management* ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) termasuk kriteria sedang yang berada pada interval 0,40 – 0,599.

#### 1.4.1. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang menunjukkan besarnya sumbangan dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi  $X_1, X_2$ , dan  $X_3$  Terhadap Y**

<i>Knowledge management, Budaya organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan</i>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,467 <sup>a</sup>	,218	,189	3,015	,218	7,608	3	82	,000	1,905
a. Predictors: (Constant), <i>Knowledge Management</i> , Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi										
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan										

Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan Tabel 1.4 diperoleh hasil nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,218 yang berarti bahwa perubahan Kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan *Knowledge management*, Budaya organisasi, dan Komitmen Organisasi sebesar 21,8%. Hal ini menunjukkan masih ada faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi PT Daya Anugrah Mandiri selain faktor *Knowledge management*, Budaya organisasi, dan Komitmen Organisasi yaitu sebesar 78,2%.

### 1.5. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh dari *knowledge management*, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan Uji t dan Uji F.

#### 1.5.1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas lain tidak berubah.

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)**

Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,678	4,280		5,065	,000
	<i>Knowledge Management</i>	,354	,099	,374	3,571	,001
	Budaya Organisasi	-,030	,066	-,045	-,454	,651
	Komitmen Organisasi	,121	,076	,169	1,588	,116

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat diketahui nilai signifikansi antara variabel yang menunjukkan pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen:

1. Nilai signifikansi *Knowledge management* adalah 0,001 tidak melebihi tingkat signifikansi yaitu 0,05, artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau terdapat pengaruh *Knowledge management* terhadap Kinerja karyawan bagian produksi PT Daya Anugrah Mandiri
2. Nilai signifikansi Budaya Organisasi adalah 0,651 melebihi tingkat signifikansi yaitu 0,05, artinya  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima atau tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan bagian produksi PT Daya Anugrah Mandiri
3. Nilai signifikansi Komitmen Organisasi adalah 0,116 melebihi tingkat signifikansi yaitu 0,05, artinya  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima atau tidak terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan bagian produksi PT Daya Anugrah Mandiri

#### 1.5.2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis simultan dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 1.6**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207,450	3	69,150	7,608	,000 <sup>b</sup>
	Residual	745,352	82	9,090		
	Total	952,802	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, *Knowledge management*

Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan Tabel 1.6 diperoleh nilai signifikansi penelitian sebesar 0,000 atau berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa variabel *Knowledge Management* ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) bagian produksi PT Daya Anugrah Mandiri diterima secara statistik (signifikan).

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh knowledge management, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Daya Anugrah Mandiri dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Kinerja karyawan dinilai baik oleh responden dengan rata-rata keseluruhan tanggapan responden terhadap kinerja karyawan sebesar 3173 dengan kategori baik.
2. Variabel Knowledge Management dinilai baik oleh responden dengan rata-rata keseluruhan tanggapan responden terhadap knowledge management sebesar 2950 dengan kategori baik.
3. Variabel Budaya Organisasi dinilai baik oleh responden dengan rata-rata keseluruhan tanggapan responden terhadap budaya organisasi sebesar 3043 dengan kategori baik.
4. Variabel Komitmen organisasi dinilai cukup oleh responden dengan rata-rata keseluruhan tanggapan responden terhadap komitmen organisasi sebesar 2839 dengan kategori cukup.
5. Pengujian hipotesis pertama, secara parsial menyatakan bahwa variabel knowledge management memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Pengujian hipotesis kedua, secara parsial menyatakan bahwa variabel Budaya organisasi tidak pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Pengujian hipotesis ketiga, secara parsial menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi tidak pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Knowledge Management, Budaya Organisasi dan Komitmen organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Daya Anugrah Mandiri

## DAFTAR PUSTAKA

### Sumber Buku:

- Edison dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta.
- Hasan, Iqbal (2012). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok:Rajagrafindo Persada.
- Khoe Yao Thung. (2018). *Memahami knowledge management*. Jakarta:Indeks
- Riduwan. (2015). *Belajar Mudah Penenlitian: Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Sudaryo, Yoyo. dkk. (2019). *Metode Penelitian Survai Online Dengan Google Forms*. Edisi 1. Yogyakarta: Andi
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif. Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Sopiah. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Serta Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Andi.

### Sumber Jurnal:

- Malini, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia ( Persero ) Kantor Pos Baturaja 32100. 3(1), 20–35.
- Murty dkk. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215–228.
- Kosasih dkk . (2007). Pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan: studi kasus departemen front office surabaya plaza hotel. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 3(2).



- Putra, S. W. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 11(1), 62–77.
- Rašula dkk. (2012). The Impact of *Knowledge Management* On Organisational. *Economic and Business Review*, 14(2), 147–168.
- Soesilowati, E. (2016). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hero Supermarket Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(4), 1–15.
- Suardikha dkk. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Pengguna Simda Pada Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6, 2587–2616.
- Taurisa dkk. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 19(2), 170–187.
- Trang, D. S. (2013). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (studi pada perwakilan bpkp provinsi sulawesi utara). *Jurnal EMBA*, 1(3), 208–216
- Wijayanti dkk. (2017). Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Sms Kabupaten). *Jurnal Manajemen*, 12(1).

**Sumber Lainnya:**

- <https://www.eurekapendidikan.com/2015/09/pengertian-dan-jenis-jenis-variabel-penelitian-evaluasi.html?m=1>. Diakses pada 25 April 2018.
- <https://mardanijournal.wordpress.com/2017/03/05/asumsi-klasik-regresi-linear-berganda/>. Diakses pada 02 Mei 2018
- <https://www.scribd.com/document/395868551/Leadership-Style-2>. Diakses pada 21 Januari 2019.
- <http://www.spssstatistik.com/rumus-koefisien-determinasi/>. Diakses pada 25 Februari 2019.
- <https://www.spssindonesia.com/2014/02/uji-heteroskedastisitas-glejser-spss.html?m=1>. Diakses pada 25 maret 2019.