

skripsi

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPRIBADIAN KARYAWAN TERHADAP
KINERJA MANAJERIAL MELALUI *KNOWLEDGE SHARING* PADA
PT. CITRA MANDIRI MITRA SEJATI”**

Disusun oleh :

Muta'aal Afrian Arizki

Nim : 162010200031

Dosen Pembimbing :

Rifdah Abadiyah, SE. M.SM., CHCM

NIDN: 0705027502

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia menjadi sumber penting bagi perusahaan. Usaha untuk memberdayakan sumber daya manusia menjadi hal penting. Hal ini menjadi masalah yang selalu menghampiri setiap perusahaan untuk menjaga sumber daya manusia dalam kondisi terbaik.

Pemberdayaan yang baik dapat berdampak pada kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia yang baik dapat dilihat pada hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan. Kualitas sumber daya manusia yang baik dapat menghasilkan jasa yang berkualitas bagi perusahaan. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan seharusnya dapat diukur, sehingga perusahaan maupun karyawan dapat melihat secara objektif hasil pekerjaan baik atau buruk. Hasil pengukuran ini nantinya yang akan dievaluasi dan ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Permasalahan yang dihadapi perusahaan saat ini adalah kurangnya penilaian terhadap Sumber daya manusia, sehingga tidak dapat menentukan evaluasi serta pelatihan yang sesuai dengan kondisi perusahaan dalam peningkatan sumber daya manusia.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah Budaya Organisasi dan Kepribadian Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial?
2. Apakah Budaya Organisasi dan Kepribadian Karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Knowledge Sharing*?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Kepribadian Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial melalui *Knowledge Sharing* sebagai variabel intervening?
4. Apakah *Knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja manajerial?



TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi dan Kepribadian Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial
2. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi dan Kepribadian Karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Knowledge Sharing*
3. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi dan Kepribadian Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial melalui *Knowledge Sharing* sebagai variabel intervening
4. Untuk mengetahui apakah *Knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial



KAJIAN TEORITIS

budaya organisasi adalah karakteristik organisasi yang timbul dari perilaku individu-individu dalam organisasi.

Kepribadian merupakan salah satu sumber dari afek individu, afek individu akan mempengaruhi perilakunya di tempat kerja

kinerja manajerial diartikan sebagai “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Knowledge Sharing adalah informasi yang mengubah sesuatu atau seseorang, hal itu terjadi ketika informasi tersebut menjadi dasar untuk bertindak, atau ketika informasi tersebut memungkinkan seseorang atau institusi untuk mengambil tindakan yang berbeda atau tindakan yang lebih efektif dari tindakan sebelumnya

indikator

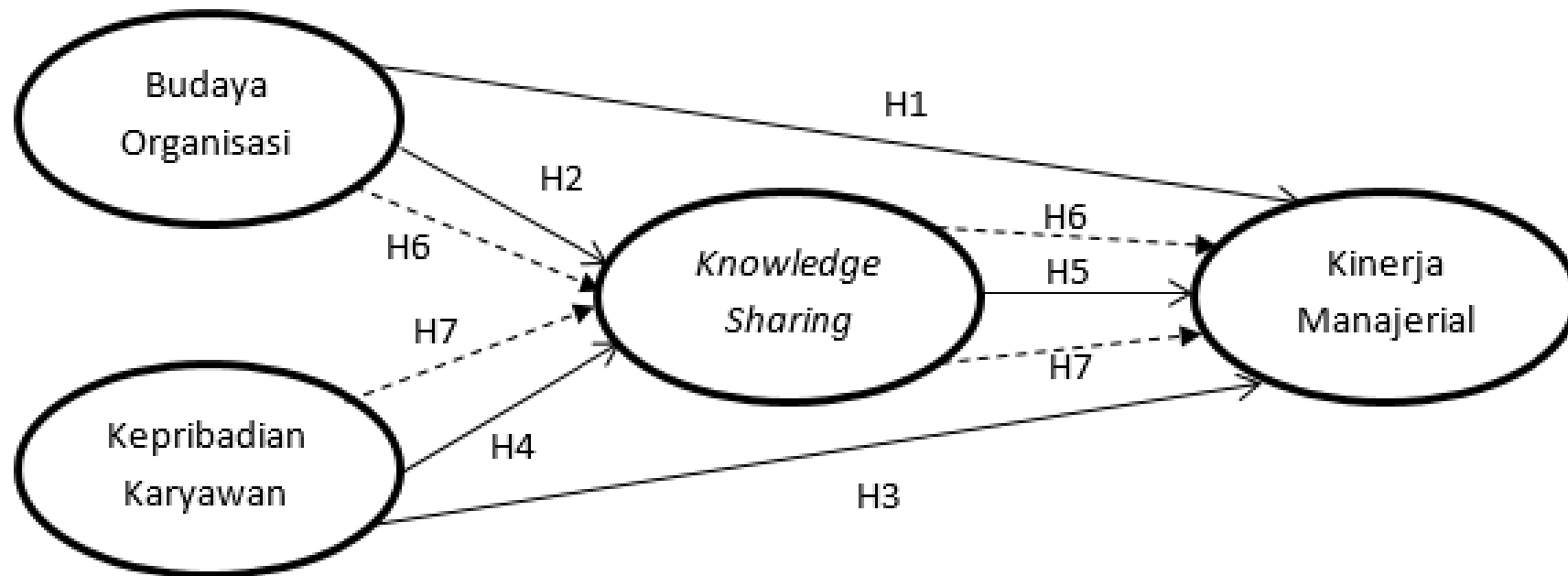
Mentaati peraturan pekerjaan,
Orientasi terhadap individu,
Orientasi terhadap kinerja tim,

Kehati – hatian dalam bekerja,
Stabilitas Emosional,
Saling terbuka dalam penyelesaian masalah
Rasa percaya diri

Perencanaan kinerja,
Koordinasi kinerja tim,
Evaluasi kinerja,
Pengawasan yang dilakukan pimpinan kepada bawahan

Kemampuan bekerja sama;
Berbagi pengetahuan dan pengalaman kepada bawahan
Saling mendengarkan pendapat

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS

- H1 Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial
- H2 Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Knowledge Sharing*
- H3 Kepribadian Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial
- H4 Kepribadian Karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Knowledge Sharing*
- H5 *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial
- H6 Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial melalui *Knowledge Sharing*
- H7 Kepribadian Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial melalui *Knowledge Sharing*

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan penelitian :

- Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif

2. Lokasi penelitian :

- Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi penelitian di PT. Citra Mandiri Mitra Sejati Taman Pd. Indah Wiyung Surabaya

3. Rancangan penelitian :

- Rancangan penelitian ini dikelompokkan dalam penelitian asosiatif, dimana objek penelitian diassessen berupa kuisisioner atau meminta keterangan secara langsung dalam mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian.

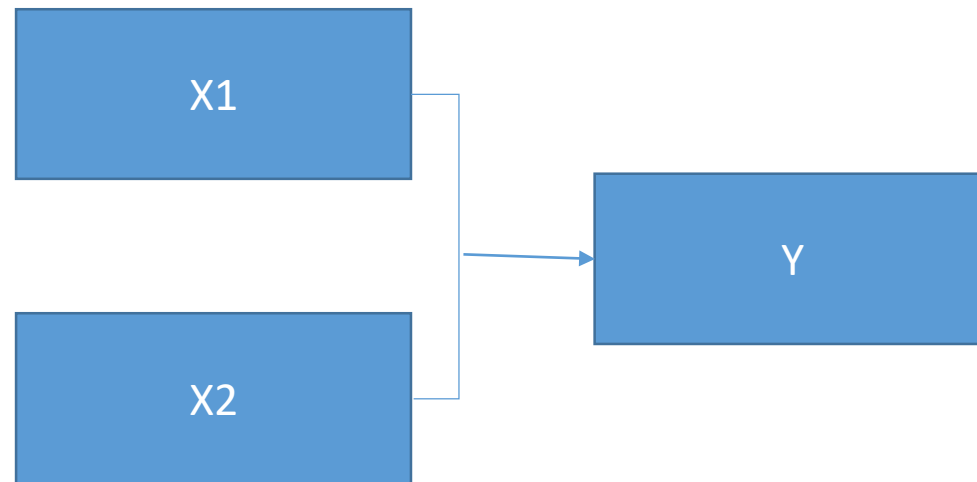
4. Jenis dan sumber data :

- Data primer dan data sekunder

5. Teknik pengumpulan data

- Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner.

Hipotesis pertama (H1) dan Hipotesis ketiga (H3) yang diajukan adalah Budaya Organisasi (X_1) dan Kepribadian Karyawan (X_2) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja manajerial (Y)



Uji Simultan (Uji F)

Pada uji hipotesis ini menggunakan uji F untuk mengetahui apakah variabel bebas Budaya Organisasi, Kepribadian karyawan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat Kinerja Manajerial. Adapun pengujian Uji F sebagai berikut:

Dengan $df_1 = k-1 = 3$ dan $df_2 = n-k = 60-3-1 = 56$ sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 2,77. Nilai F_{hitung} yang didapat dari hasil

Uji Simultan (F) X terhadap Y

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240.962	3	80.321	21.074	.000 ^a
	Residual	213.438	56	3.811		
	Total	454.400	59			

Berdasarkan hasil dari tabel yang ada di atas didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 21.074 sedangkan untuk nilai F_{tabel} sebesar 2,77. Sehingga dapat dikatakan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $21.074 > 2,77$ dan tabel yang ada di atas juga menunjukkan jika nilai sig. = 0,000, yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti variabel bebas yang meliputi Budaya Organisasi (X_1), Kepribadian karyawan (X_2) mempunyai pengaruh secara langsung terhadap variabel terikat yaitu kinerja manajerial (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Pada uji hipotesis ini menggunakan uji t yang digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh signifikansi secara parsial antara variabel bebas yang meliputi variabel Budaya Organisasi (X_1), Kepribadian karyawan (X_2) dan budaya organisasi (X_3) terhadap variabel terikat kinerja manajerial (Y). Dengan $df = n - k - 1 = 60 - 3 - 1 = 56$. Sehingga diperoleh t_{tabel} 1,67252 nilai t_{hitung} yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS disajikan pada tabel dibawah ini:

Hasil Uji t (Parsial) X terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.110	1.919		5.269	.000
	BudayaOrganisasi	.394	.108	.417	3.649	.001
	Kepribadiankaryawan	.422	.100	.540	4.235	.000

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan uji hipotesis secara parsial atau individu sebagai berikut :

- Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 3.649, hal ini menunjukkan t_{hitung} 3.649 lebih besar dari t_{tabel} 1,67252. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel *leader* Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Manajerial .

- Variabel Keperibadian karyawan (X_2)

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 4.235, hal ini menunjukkan t_{hitung} 4.235 lebih besar dari t_{tabel} 1,67252. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel Keperibadian karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Manajerial .

Koefisien korelasi berganda (R)

Korelasi berganda digunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas Budaya Organisasi , Kepribadian karyawan terhadap variabel terikat Kinerja manajerial Berikut ini adalah tabel dari hasil pengujiannya.

Koefisien Korelasi Berganda Simultan X terhadap Y

Model Summary ^b										
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	.728 ^a	.530	.505	1.952	.530	41.074	3	56	.000	1.881

Jangkauan nilai R adalah berkisar antara 0 – 1. Semakin mendekati 1 berarti hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dan variabel terikat adalah semakin kuat. Semakin mendekati 0 berarti hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dan variabel terikat semakin lemah atau bahkan tidak ada sama sekali. Dapat dilihat pada tabel uji R, nilai R sebesar 0,728 (72,8%) hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel independen dan variabel dependen kuat.

Koefisien determinasi berganda (R^2)

Uji *R Square* digunakan untuk menghitung kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan variabel l terikat akibat variasi variabel bebas.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2) X terhadap Y

Model Summary ^b											
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	.728 ^a	.530	.505	1.952	.530	41.074	3	56	.000	1.881	

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Kepribadian_karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja_manajerial

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0.530 atau 53%, sehingga variabel Budaya Organisasi, dan Kepribadian karyawan dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja manajerial 53% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji t (Parsial) X terhadap Z

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	3.758		
	Budaya Organisasi	.282	.103	.272	2.745	.008
	Kepribadian karyawan	.304	.095	.354	3.208	.002

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan uji hipotesis secara parsial atau individu sebagai berikut :

Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2.745, hal ini menunjukkan t_{hitung} 2.745 lebih besar dari t_{tabel} 1,67252. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *knowledge sharing*.

Variabel Kepribadian karyawan (X₂)

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 3.208, hal ini menunjukkan t_{hitung} 3.208 lebih besar dari t_{tabel} 1,67252. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel Keperibadian karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *knowledge sharing*.

Koefesien Korelasi Berganda (R) Simultan X terhadap Z

Model Summary ^b										
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	.805 ^a	.647	.629	1.859	.647	34.279	23	56	.000	1.579

Jangkauan nilai R adalah berkisar antara 0 – 1. Semakin mendekati 1 berarti hubungan antara variable bebas secara bersama- sama dan variable terikat adalah semakin kuat. Semakin mendekati 0 berarti hubungan antara variabel bebas secara bersama- sama dan variabel terikat semakin lemah atau bahkan tidak ada sama sekali. Dapat dilihat pada tabel uji R, nilai R sebesar 0,805 (80,5%) hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel independen dan variabel dependen sangat kuat.

Koefesien Determinasi Berganda (R^2) X terhadap Z

Model Summary ^b										
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	.805 ^a	.647	.629	1.859	.647	34.279	23	56	.000	1.579

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa koefesien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0.647 atau 64.7%, sehingga variabel Budaya Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepribadian karyawan dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja Manajerial 64.7% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hipotesis kelima (H5) yang diajukan adalah knowledge sharing (Z) berpengaruh terhadap kinerja manajerial (Y)



Uji Simultan (Uji F)

Pada uji hipotesis ini menggunakan uji F untuk mengetahui apakah variabel bebas Keperibadian karyawan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat Kinerja Manajerial. Adapun pengujian Uji F sebagai berikut :

Dengan $df_1 = k - 1 = 3$ dan $df_2 = n - k = 60 - 3 - 1 = 56$ sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 2,77. Nilai F_{hitung} yang didapat dari hasil SPSS versi 18. Adapun pengujian menggunakan uji F diperoleh hasil sebagai berikut :

Uji Simultan (F) Z terhadap Y Untuk Hipotesis Kelima

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142.007	1	142.007	26.366	.000 ^a
	Residual	312.393	58	5.386		
	Total	454.400	59			

Berdasarkan hasil dari tabel yang ada diatas didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 26.366 sedangkan untuk nilai F_{tabel} sebesar 2,77. Sehingga dapat dikatakan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $26.366 > 2,77$ dan tabel yang ada diatas juga menunjukkan jika nilai $sig. = 0,000$, yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima, yang berarti variable knowledge sharing mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Manajerial .

Uji parsial (Uji T)

Pada uji hipotesis ini menggunakan uji t yang digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh signifikansi secara parsial antara variabel bebas yang meliputi variabel Budaya Organisasi (X_1), Keperibadian karyawan (X_2) terhadap variabel terikat kinerja manajerial (Y). Dengan $df = n - k - 1 = 60 - 3 - 1 = 56$. Sehingga diperoleh t_{tabel} 1,67252 nilai t_{hitung} yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS disajikan pada tabel dibawah ini:

Hasil Uji t (Parsial) Untuk Hipotesis Kelima

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.278	2.187		4.700	.000
	Kinerjamana jerial	.509	.099	.559	5.135	.000

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan uji hipotesis secara parsial atau individu sebagai berikut :

a) Variabel Knowledge sharing (Z)

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 5.135, hal ini menunjukkan t_{hitung} 5.135 lebih besar dari t_{tabel} 1,67252. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel knowledge sharing mempunyai pengaruh yang signifikan.

Pembahasan

1. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Manajerial

Hasil analisis data yang sudah diolah membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Manajerial. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan nilai Budaya Organisasi maka akan meningkatkan nilai Kinerja Manajerial. Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat pada penelitian ini sangat kuat dan searah antara variabel bebas Budaya Organisasi dengan variabel terikat yaitu Kinerja Manajerial. Yang berarti jika variabel bebas ditingkatkan, maka akan meningkatkan variabel terikat, dan juga sebaliknya.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2016) menyatakan bahwa hasil pengujian statistik secara parsial untuk budaya organisasi, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dauhan (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja manajerial PT PLN

2. Budaya Organisasi terhadap *Knowledge Sharing*

Hasil analisis data yang sudah diolah membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap *Knowledge Sharing*. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan nilai Budaya Organisasi maka akan meningkatkan nilai *Knowledge Sharing*.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fahmi (2013) menyatakan bahwa rata - rata persentase budaya organisasi berada pada kategori kuat. Artinya bahwa budaya organisasi di UPI Bandung secara keseluruhan telah mendukung *knowledge sharing*. Hal ini dapat dikatakan bahwa budaya organisasi di UPI Bandung telah membentuk perilaku kolektif, nilai-nilai, dan peran kepemimpinan yang kondusif dan suportif terhadap *knowledge sharing*. Hasil perhitungan analisis jalur, hasil uji secara parsial menyatakan bahwa struktur organisasi, SDM, dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*.

3. Kepribadian Karyawan terhadap Kinerja Manajerial

Hasil analisis data yang sudah diolah membuktikan bahwa Kepribadian Karyawan berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Manajerial . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan nilai Kepribadian Karyawan maka akan meningkatkan nilai Kinerja Manajerial. Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat pada penelitian ini sangat kuat dan searah antara variabel bebas Kepribadian Karyawan dengan variabel terikat yaitu Kinerja Manajerial. Yang berarti jika variabel bebas ditingkatkan, maka akan meningkatkan variabel terikat, dan juga sebaliknya.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nazza Dewi (2017) menyatakan bahwa Faktor kepribadian karyawan memiliki koefisien yang bertanda positif artinya Faktor kepribadian karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wahyu Kusuma (2014) kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial, semakin kerjasama tim terjalin dengan baik dan optimal maka semakin baik pula hasil kerjanya.

4. Kepribadian Karyawan terhadap *Knowledge Sharing*

Hasil analisis data yang sudah diolah membuktikan bahwa Kepribadian Karyawan berpengaruh secara langsung terhadap *Knowledge Sharing*. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan nilai Kepribadian Karyawan maka akan meningkatkan nilai *Knowledge Sharing*.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mahda santioso (2014) menyatakan bahwa kepribadian karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap *knowledge sharing* ditunjukkan dengan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,534; $p = 0,000$ ($p < 0,01$), artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepribadian karyawan dengan *knowledge sharing*.

5. *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Manajerial

Hasil analisis data yang sudah diolah membuktikan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan nilai *Knowledge Sharing*, maka akan meningkatkan nilai Kinerja Manajerial. Hubungan antara variabel *Knowledge Sharing* dengan variabel Kinerja Manajerial pada penelitian ini kuat dan searah. Yang berarti jika variabel *Knowledge Sharing* ditingkatkan, maka akan meningkatkan variabel Kinerja Manajerial dan juga sebaliknya.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Alya Devita (2016) menyatakan bahwa Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis diterima dengan tingkat signifikansi 0,01. Hal tersebut menandakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hasil ini sejalan dengan penemuan dari Chong dan Allameh (2017) menyatakan bahwa proses *knowledge sharing* yang efektif merupakan tujuan yang ingin dicapai sebuah organisasi dalam rangka mencapai kinerja organisasi yang lebih baik. Atas dasar tersebut dapat diartikan bahwa apabila *knowledge sharing* dalam sebuah organisasi semakin berjalan dengan baik, maka hal tersebut akan memperkuat sistem pengendalian internal yang akhirnya akan meningkatkan kinerja manajerial.

6. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Manajerial melalui *Knowledge Sharing*

Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara tidak langsung (*indirect affect*) dan secara langsung (*direct affect*) terhadap Kinerja Manajerial melalui variabel *Knowledge Sharing*.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fauziyah (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan pada variabel budaya organisasi terhadap *knowledge sharing* dengan nilai 0,597. Terdapat pula pengaruh langsung yang signifikan dari variabel *knowledge sharing* terhadap kinerja manajerial dengan nilai 0,754 namun tidak dapat berpengaruh langsung dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja manajerial dengan nilai 0,050.

7. Kepribadian Karyawan terhadap Kinerja Manajerial melalui *Knowledge Sharing*

Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa Kepribadian karyawan berpengaruh secara tidak langsung (*indirect affect*) dan secara langsung (*direct affect*) terhadap kinerja manajerial melalui variabel *Knowledge Sharing*.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani gunawan (2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan pada variabel kepribadian karyawan terhadap *knowledge sharing*. Juga terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari variabel *knowledge sharing* terhadap kinerja manajerial dengan, namun tidak dapat berpengaruh langsung dari variabel kepribadian karyawan terhadap kinerja manajerial.



UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
SIDOARJO

TERIMA KASIH 😊



www.umsida.ac.id



[umsida1912](#)



[umsida1912](#)



universitas
muhammadiyah
sidoarjo



[umsida1912](#)