

plagiasi artikel mutaaal afrian162010200031.docx

by

Submission date: 02-Mar-2023 07:22PM (UTC+0700)

Submission ID: 2026960493

File name: plagiasi artikel mutaaal afrian 162010200031.docx (56.88K)

Word count: 3190

Character count: 20717

Analysis Of Organizational Culture And Employee Personality Affect Managerial Performance Through Knowledge Sharing As Intervening Variables At The Pt. Citra Mandiri Mitra Sejati.

[Analisis Budaya Organisasi Dan Kepribadian Karyawan Terhadap Kinerja Manajerial Melalui *Knowledge Sharing* Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Citra Mandiri Mitra Sejati]

Muta'aal Afrian Arizki¹⁾, Rifdah Abadiyah^{*2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Dosen Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: Rifdahabadiyah@umsida.ac.id

Abstract. *In today's modern era, human resources are an important resource for companies. Efforts to empower human resources are important. This is a problem that always approaches every company to maintain human resources in the best condition. The work performed by employees should be measurable, so that the company and employees can see objectively the results of good or bad work. The purpose of this study is to determine whether organizational culture and employee personality affect managerial performance through knowledge sharing as intervening variables.*

The results of this study indicate that Organizational Culture has an indirect and direct effect on Managerial Performance through the Knowledge Sharing variable as an intervening variable. Employee personality influences indirectly and directly on managerial performance through the Knowledge Sharing variable as an intervening variable.

Keywords - *Organizational culture, employee personality, managerial performance and Knowledge Sharing*

Abstrak. Pada era modern saat ini, 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. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan seharusnya dapat diukur, sehingga perusahaan maupun karyawan dapat melihat secara objektif hasil pekerjaan baik atau buruk. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan kepribadian karyawan berpengaruh terhadap kinerja manajerial melalui *knowledge sharing* sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara tidak langsung dan secara langsung terhadap Kinerja Manajerial melalui variabel *Knowledge Sharing* sebagai variabel intervening. Kepribadian karyawan berpengaruh secara tidak langsung dan secara langsung terhadap kinerja manajerial melalui variabel *Knowledge Sharing* sebagai variabel intervening.

Kata Kunci - *Budaya organisasi, kepribadian karyawan, kinerja manajerial dan Knowledge Sharing*

I. PENDAHULUAN

Pada era modern saat ini, 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 pekerjaan 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. Penilaian kinerja yang menggambarkan kinerja karyawan secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel dibawah ini, nantinya dijelaskan besaran dan kriteria penilaian kinerja karyawan. Tabel ini juga menunjukkan tentang penilaian dan juga dapat dilihat perubahan pada penilaian enam bulan terakhir.

Tabel 1 Data Penilaian Kinerja PT. CMMS 2020

Aspek Penilaian Kinerja	Rata-rata penilaian					
	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
Teknis / Cara Kerja	8,2	8,1	8,1	8,2	8,1	8,2
Kedisiplinan	8	8	8	8	8	8
PerformancePenampilan	7,5	7,6	7,5	7,6	7,5	7,6
Loyalitas	7,9	7,6	7,7	7,5	7,9	7,8
Kepribadian / Attitude	7,5	7,6	7,4	7,6	7,7	7,9
Komunikasi dengan Customer	6,9	6,8	6,8	6,9	6,8	6,9
Dokumentasi Pekerjaan	7,9	7,6	7,7	7,5	7,9	7,8
Kinerja Manajerial	7,2	7,5	7,5	7,1	7,4	7,7

Keterangan :

0-5 : Kurang

6-7 : Cukup

7-8 : Baik

8-9 : Sangat Baik

Sumber : Data HRD

Data yang diperoleh dari HRD PT. Citra Mandiri Mitra Sejati menunjukkan ada penurunan kinerja manajerial. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa terjadi kecenderungan mengalami penurunan kinerja manajerial karyawan. Dari bulan Januari skor penilaian sebesar 7,2, naik sedikit pada bulan berikutnya sebesar 7,5, lalu menurun pada bulan April sebesar 7,1. Aspek lain juga mengalami penurunan yaitu aspek Teknis dari skor 8,2, bulan berikutnya menjadi 8,1. Selain itu, aspek Kepribadian dari 7,5, bulan Maret menjadi 7,4. Penurunan kinerja manajerial karyawan disebabkan oleh buruknya budaya organisasi yang terjadi, buruknya kepribadian karyawan, dan minimnya *knowledge sharing* antar karyawan. Bila ini tidak dihiraukan oleh perusahaan akan berdampak pada pendapatan perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diungkap di atas, maka peneliti tertarik ingin melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh budaya organisasi dan kepribadian karyawan terhadap kinerja manajerial melalui *knowledge sharing* sebagai variabel intervening pada PT. Citra Mandiri Mitra Sejati

5 II. METODE

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan data angka-angka. Hal ini sesuai dengan apa yang dikehendaki bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis mengenai apa saja yang ingin diketahui. Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat untuk pengumpulan data utamanya. Survey yaitu satu cara untuk mengumpulkan data primer jika data sekunder belum lengkap untuk menjawab sesuatu pertanyaan. Jika data sekunder sudah lengkap dan hipotesis sudah bisa diuji pakai data sekunder, maka pengumpulan data primer secara langsung dengan metode survey sudah tidak perlu lagi.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian menjelaskan posisi penelitian ini akan dilakukan. Proses penelitian ini dilaksanakan di PT. Citra Mandiri Mitra Sejati yang beralamat di Jl. Wiyung Pondok Indah Rt/06 Rw/07, Wiyung, Kota Surabaya, Jawa Timur.

Definisi Operasional

Definisi operasional tiap-tiap variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Budaya organisasi pada penelitian ini adalah sistem yang disepakati bersama dalam suatu organisasi sebagai perilaku yang seharusnya dilakukan pada organisasi tersebut berupa nilai dan peraturan.
2. Kepribadian karyawan dalam penelitian ini adalah suatu pola perilaku yang dilakukan secara konsisten menyesuaikan keadaan lingkungan melalui pemikiran, emosi, dan perilaku yang nampak dari karyawan.
3. Kinerja manajerial dalam penelitian ini serangkaian konseptual dalam menjalankan tugas-tugas perusahaan dari Perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan.
4. *Knowledge sharing* dalam penelitian ini adalah berbagi pengetahuan atau pengalaman dari atasan kepada bawahannya.

Populasi dan Sampel

- a. Populasi

Populasi adalah suatu tempat penelitian yang telah memiliki kualitas dan karakteristik sesuai dengan kebutuhan penelitian bagi objek maupun subjek yang nantinya akan ditarik hasil dan kesimpulan dari analisis yang telah ditetapkan [1] Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Citra Mandiri Mitra Sejahtera. Respondennya adalah bagian HRD, Supervisor, Administrasi kantor, Marketing, dan Leader berjumlah 60 orang.

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil sesuai dengan karakteristik yang dibutuhkan dalam penelitian [2] Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini mempertimbangkan jumlah karyawan. Keterwakilan populasi dalam sampel penelitian ini ditetapkan sebanyak 60 responden, karena jumlah anggota populasi relatif kecil, maka seluruh anggota populasi akan dijadikan sebagai sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Purposive sampling* yakni teknik pengambilan sampel dengan kriteria tertentu [3]

Teknik Pengumpulan Data

1. Uji Validitas

Validitas ialah seberapa cermat alat tersebut melakukan fungsinya [4] Alat ukur yang memiliki tingkat validitas yang tinggi cenderung memiliki eror yang kecil, sehingga kepercayaan terhadap data yang dianalisis tinggi. Validitas memiliki beberapa jenis, namun yang digunakan dalam analisis validitas penelitian ini menggunakan validitas isi. Validitas isi (*content validity*) mencakup data yang komprehensif dan relevan dengan tujuan penelitian [5] Dilakukan dengan *expert judgement* yaitu oleh dosen pembimbing untuk mengoreksi apakah item-item sudah mewakili indikator tiap-tiap item. Uji validitas item pada penelitian ini ditentukan semua item dari setiap indikator mempunyai nilai yang signifikan ($\leq 0,05$), maka item-item dalam kuesioner menunjukkan nilai kevalidan sehingga dapat dilanjutkan sebagai instrument penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Alat ukur yang memiliki reliabilitas yang tinggi merupakan alat ukur yang baik. Reliabilitas merupakan kehandalan alat ukur yang bilamana dites beberapa kali akan tetap menunjukkan hasil yang sama [6] Reliabilitas merupakan konsistensi atas hasil alat ukur dalam proses pengujian berulang-ulang, variabel yang memiliki nilai cronbach alpha $> 0,60$, maka dinyatakan reliabel. Hasil skor yang mendekati angka 1.00 dan lebih dari 0,60 semakin tinggi tingkat reliabilitas, bilamana mendekati angka 0 dan kurang dari 0,60 semakin rendah reliabilitasnya [7]

Penguji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk menguji apakah semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat [8] Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika data memiliki nilai signifikansi pada $f > 0,05$, maka hipotesis yang diujikan tidak terbukti atau ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.
2. Jika data memiliki nilai signifikansi $f \leq 0,05$, maka hipotesis yang diajukan terbukti atau diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

b. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Analisis koefisien korelasi bertujuan untuk melihat seberapa kuat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat [9] Pengujian ini dilakukan dengan cara melihat nilai R dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika data memiliki nilai R mendekati 1, maka variabel bebas memiliki kontribusi besar terhadap variabel terikat.
2. Jika data memiliki nilai R mendekati 0, maka variabel bebas memiliki kontribusi kecil terhadap variabel terikat.

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk menghitung seberapa kuat variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Jika data memiliki nilai R^2 semakin mendekati prosentasi 100%, maka dapat dikatakan variabel bebas sangat mempengaruhi variabel terikat.

d. Uji Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur [10] Didalam penelitian ini variabel intervening ada satu yang dilambangkan dengan (Z) untuk menguji hipotesis intervening menggunakan uji Aroian, uji Aroian digunakan untuk menghitung pengaruh tidak langsung antara variabel independen dengan variabel dependen melalui variabel intervening.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Kualitas data

a. Uji validitas

Tabel 2 Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	Sig	Keterangan
X1	X1.1	0,810	0,000	Valid
	X1.2	0,831	0,000	Valid
	X1.3	0,865	0,000	Valid
X2	X2.1	0,735	0,000	Valid
	X2.2	0,890	0,000	Valid
	X2.3	0,857	0,000	Valid
	X2.4	0,870	0,000	Valid
Z	Z.1	0,690	0,000	Valid
	Z.2	0,771	0,000	Valid
	Z.3	0,835	0,000	Valid
Y	Y.1	0,769	0,000	Valid
	Y.2	0,696	0,000	Valid
	Y.3	0,828	0,000	Valid
	Y.4	0,751	0,000	Valid

Berdasarkan tabel di atas yang telah di uji validitas dengan menggunakan software SPSS menyatakan bahwa koefisien korelasinya diatas 0,3 ($>0,3$), sehingga dapat dikatakan jika item pernyataan kuesioner tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai alpha cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
X1	0,843	0,60	Reliabel
X2	0,895	0,60	Reliabel
Y	0,810	0,60	Reliabel
Z	0,811	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran Output SPSS Pengujian Reliabilitas

Berdasarkan tabel di atas, nilai Cronbach Alpha dari variabel Kepribadian karyawan 0,895, variabel budaya organisasi 0,802, variabel knowledge sharing 0,810 dan variabel kinerja manajerial sebesar 0,811. Dari semua variabel tersebut diketahui nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha lebih besar dari 0,60 yang artinya kuesioner yang digunakan tersebut reliabel.

Tabel 4 Uji Simultan (F)
ANOVA^b

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).

Tabel 5 Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b											
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson	
dimension0	1	.559a	.313	.301	2.321	.313	26.366	1	58	.000	1.943

a. Predictors: (Constant), KS
b. Dependent Variable: KM

Jangkaan 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 0,559 (55,9%) hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel independen dan variabel dependen kuat.

Tabel 6 Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Model Summary ^b											
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson	
dimension0	1	.559a	.313	.301	2.321	.313	26.366	1	58	.000	1.943

a. Predictors: (Constant), KS
b. Dependent Variable: KM

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0.313 atau 31.3 %, sehingga variabel Knowledge sharing terhadap kinerja manajerial 31.3 % dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 7 Direct Affect Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.838	1.714		6.322	.000
KK	.495	.079	.634	6.245	.000

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai Direct Affect (pengaruh langsung) sebesar 0.634 yang mana dapat disimpulkan Keperibadian karyawan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Manajerial. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai direct affect lebih besar dari nilai indirect affect (pengaruh tidak langsung) sebesar 0.055.

V. PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian di atas dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi dan Kepribadian Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial dengan Knowledge Sharing sebagai variabel intervening menggunakan aplikasi pengolahan data SPSS Statistic 18.0. Hasil penelitian ini juga dapat dilihat dari penilaian responden.

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.

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.

Hal ini mendukung penelitian yang menyatakan bahwa ada efek langsung yang signifikan budaya organisasi pada *Knowledge Sharing* dengan nilai 0,597 [11] Sejalan dengan penelitian yang 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* [12]

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.

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*.

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.

6. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Manajerial melalui Knowledge Sharing sebagai variabel intervening

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* sebagai variabel intervening.

7. Kepribadian Karyawan terhadap Kinerja Manajerial melalui Knowledge Sharing sebagai variabel intervening

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* sebagai variabel intervening.

VI. SIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Budaya Organisasi (X_1) mempunyai pengaruh secara langsung terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Manajerial (Y).
2. Variabel Budaya Organisasi (X_1) mempunyai pengaruh secara langsung terhadap variabel *Knowledge Sharing* (Z).
3. Variabel Kepribadian Karyawan (X_2) mempunyai pengaruh secara langsung terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Manajerial (Y).
4. Variabel Kepribadian Karyawan (X_2) mempunyai pengaruh secara langsung terhadap variabel *Knowledge Sharing* (Z).
5. Variabel *Knowledge Sharing* (Z) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Manajerial (Y).
6. Variabel Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja manajerial (Y) melalui *Knowledge Sharing* (Z) sebagai variabel intervening.
7. Kepribadian karyawan (X_2) berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja manajerial (Y) melalui *Knowledge Sharing* (Z) sebagai variabel intervening.

Saran

Untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat dan lebih baik penambahan jumlah sampel dalam penelitian selanjutnya diperlukan. Dari hasil yang sudah di analisis dapat diketahui bahwa orientasi terhadap individu belum berjalan dengan baik, kurangnya rasa percaya diri dalam berkomunikasi, kurangnya kemampuan bekerja sama dan evaluasi kinerja belum berjalan dengan baik. Sebaiknya perusahaan memberikan perhatian lebih untuk memperbaiki hal tersebut.

UCAPAN TERIMA KASIH

1. Istri, Anak dan Orangtua serta keluarga yang senantiasa memberi dukungan baik materil maupun do'a.
2. Ibu Riffah Abadiyah, SE. M.SM.,CHCM selaku dosen pembimbing yang selalu meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan serta saran kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan ini dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arcynthia, Lian M. 2013. Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk. *Skripsi Publikasi*. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin.
- [2] Azwar, S. 2000. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar Jogja Offset. Jogjakarta.
- [3] Azwar, S. 2004. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- [4] Hidayat, Taufik. (2014). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntabilitas*. Vol. VII No. 1, 2014. pp 56-58.
- [5] Indarti, Sri., Hendriani, Susi., & Mahda Mutia. 2014. Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 22 No. 1, 2014.
- [6] Lumbantobing, Paul. 2011. *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Knowledge Management Society Indonesia. Bandung.
- [7] Luthans, Fred, 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta. PT Andi.
- [8] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- [9] Ramdhansyah, Hafsah. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dengan Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*. Vol. 9 No. 2, 2009.
- [10] Putra, Anak Agung Ngurah Utama Triarta & Adnyani, I Gusti Ayu Dewi. 2018. Pengaruh Knowledge Sharing Behavior dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 7 No. 9, 2018. pp 4998-5023.
- [11] Robbins. S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.
- [12] Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. CV Alfabeta. Bandung.

plagiasi artikel mutaaal afrian 162010200031.docx

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	123dok.com Internet Source	2%
2	text-id.123dok.com Internet Source	2%
3	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2%
4	eprints.umsida.ac.id Internet Source	2%
5	ijler.umsida.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On