

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan CV. Global Prima Sidoarjo

Oleh:

Purwaningrum Rahmatika Raya Santoso 212010200028

Dosen Pembimbing:

Ibu Sumartik, S.E., M.M

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli, 2024



Pendahuluan

Perusahaan di Indonesia mempunyai kemampuan Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, Knowledge Sharing dan Kinerja Karyawan sesuai aturan di dalam internal perusahaan tersebut untuk membangun, mengembangkan pengetahuan dan meningkatkan inovasi dalam skill melaksanakan kerjanya.

Fenomena

- Fenomena Global pada CV. Global Prima Sidoarjo : Dimana karyawan di tuntut menciptakan dan mengikuti kemampuan software dan hardware dalam lingkungan Kerja.
- Fenomena Umum pada CV. Global Prima Sidoarjo : Adanya beberapa yang tidak mematuhi aturan yang telah dibuat oleh perusahaan, kinerja yang kurang sesuai, tidak menepati target, dan kurangnya interaksi sesama karyawan

Pendahuluan

Objek Penelitian

Objek penelitian yang dipakai dalam penelitian ini yaitu CV. Global Prima, Buduran – Sidoarjo. Dimana perusahaan ini bergerak dalam pendistribusian di bidang:

1. Jasa (pembuatan software dan Kalibrasi)
2. Proyek (jembatan timbang, sipil pondasi, kontruksi)
3. Penjualan timbangan digital, anak timbangan, computer
4. Mesin produksi dan mekanik lainnya.

Data Perusahaan

Target dan Realisasi Perusahaan CV. Global Prima

No	Bulan	Jumlah SDM	Target	Realisasi	Presentase Realisasi
1.	Oktober	36	100	110	110%
2.	November	36	100	95	95%
3.	Desember	36	100	97	97%
4.	Januari	36	100	80	80%
5.	Februari	36	100	100	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan terjadinya hasil pekerjaan karyawan yang mencapai target di bulan oktober 2023, menurun di bulan November, Desember 2023, sampai Januari 2024. serta naik di bulan februari 2024 dikarenakan kurangnya Kerjasama dan informasi dengan baik antar karyawan serta adanya cuaca yang kurang mendukung untuk pengerjaan di lapangan. Maka CV. Global Prima perlu memperbaiki kualitas kinerja karyawannya dan mempersiapkan waktu yang baik dalam pengerjaan proyek-proyek yang ada.

Data Perusahaan

Data Vendor Perusahaan pada CV. Global Prima Sidoarjo

Adapun perusahaan (vendor) yang melakukan Kerjasama dengan CV. Global prima sidoarjo, yaitu :

No	Nama Perusahaan (PT)	Lokasi
1.	PT. Unilever Indonesia	Medan, Jakarta, Rungkut Surabaya
2.	PT. Smelting	Gresik
3.	PT. Meiji Pharmaceutical Indonesia	Pasuruan
4.	PT. Jebe Koko	Gresik
5.	PT. Ultra Prima Abadi	Pandaan, Surabaya, Jombang, Jakarta

Tujuan dan Rumusan masalah Penelitian

Tujuan utama penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik dan Knowledge Sharing terhadap kinerja karyawan pada CV. Global Prima Sidoarjo.

- Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
- Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
- Apakah Knowledge Sharing berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
- Apakah Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik dan Knowledge Sharing berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

Indikator X1

Menurut Denison & Mishra (1995) dalam Zahreni, Simarmata, & Nainggolan (2021), terdapat 4 indikator yang di kemukakan :

1. Keterlibatan (Involvement)
2. Konsistensi (Consistency)
3. Kemampuan Penyesuaian (Adaptability)
4. Misi (Mission)

Indikator X2

Menurut Septina & Samuel (2020) indikator Motivasi Intrinsik diklasifikasi ke dalam 4 bagian, yaitu:

1. Tanggung Jawab
2. Penghargaan
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Pengembangan dan Kemajuan

Indikator X3

Menurut Raskov dalam Memah (2017) Indikator Knowledge Sharing adalah sebagai berikut :

1. Dimensi Komunikasi
2. Dimensi Interaksi Sosial
3. Dimensi Pengalaman
4. Dimensi Relasi
5. Dimensi Kepercayaan

Indikator Y

Menurut Mangkunegara (2017 : 75) indikator-indikator dari kinerja adalah meliputi:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Kendala Kerja
4. Sikap Kerja

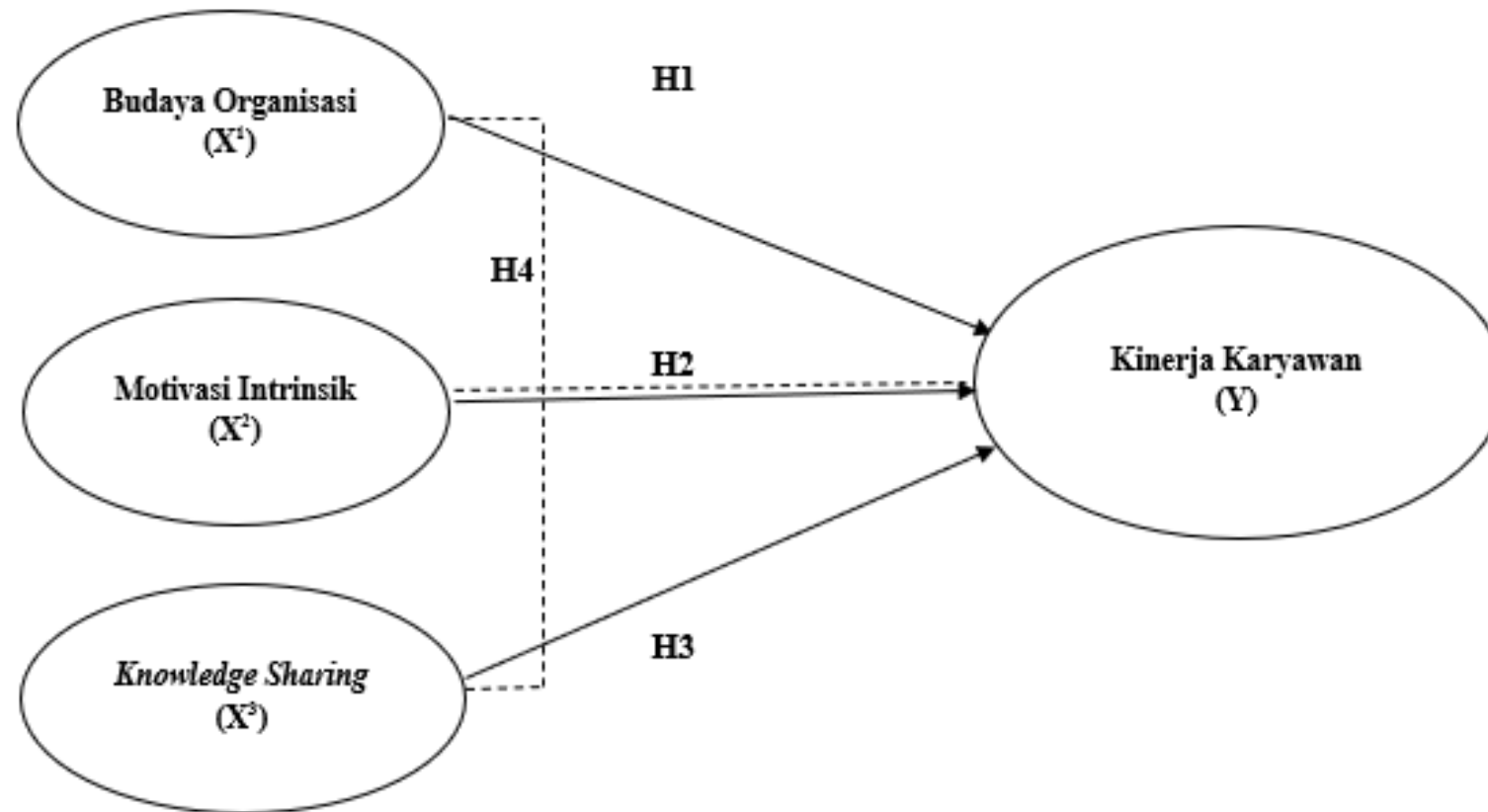
Metode

1. Penelitian ini termasuk penelitian jenis kuantitatif
2. Data yang diperlukan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode ini diliputi dari hasil data CV. Global Prima Sidoarjo (Primer) dan sekunder dari penelitian terdahulu.
3. Populasi penelitian ini yaitu karyawan CV. Global Prima Sidoarjo yang berstatus Organik (Tetap) yang tercatat dalam perusahaan berjumlah 36 karyawan.
4. Teknik Sampel yang dimanfaatkan untuk penelitian ini yaitu teknik non-probability sampling atau pun sampling jenuh.

Metode

5. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner secara *online* berupa situs google form.
6. Pengukuran pada kuisisioner menggunakan pengukuran interval yaitu skala *likert* dari 1-5.
7. Uji yang dilakukan dalam pengujian data pada penelitian ini adalah menggunakan outer model yang terdiri dari uji validasi konvergen, validasi diskriminasi dan uji reabilitas. serta inner model.
8. Pengujian data memanfaatkan software Smart Partial Square (PLS) versi 4.0

Kerangka Konseptual

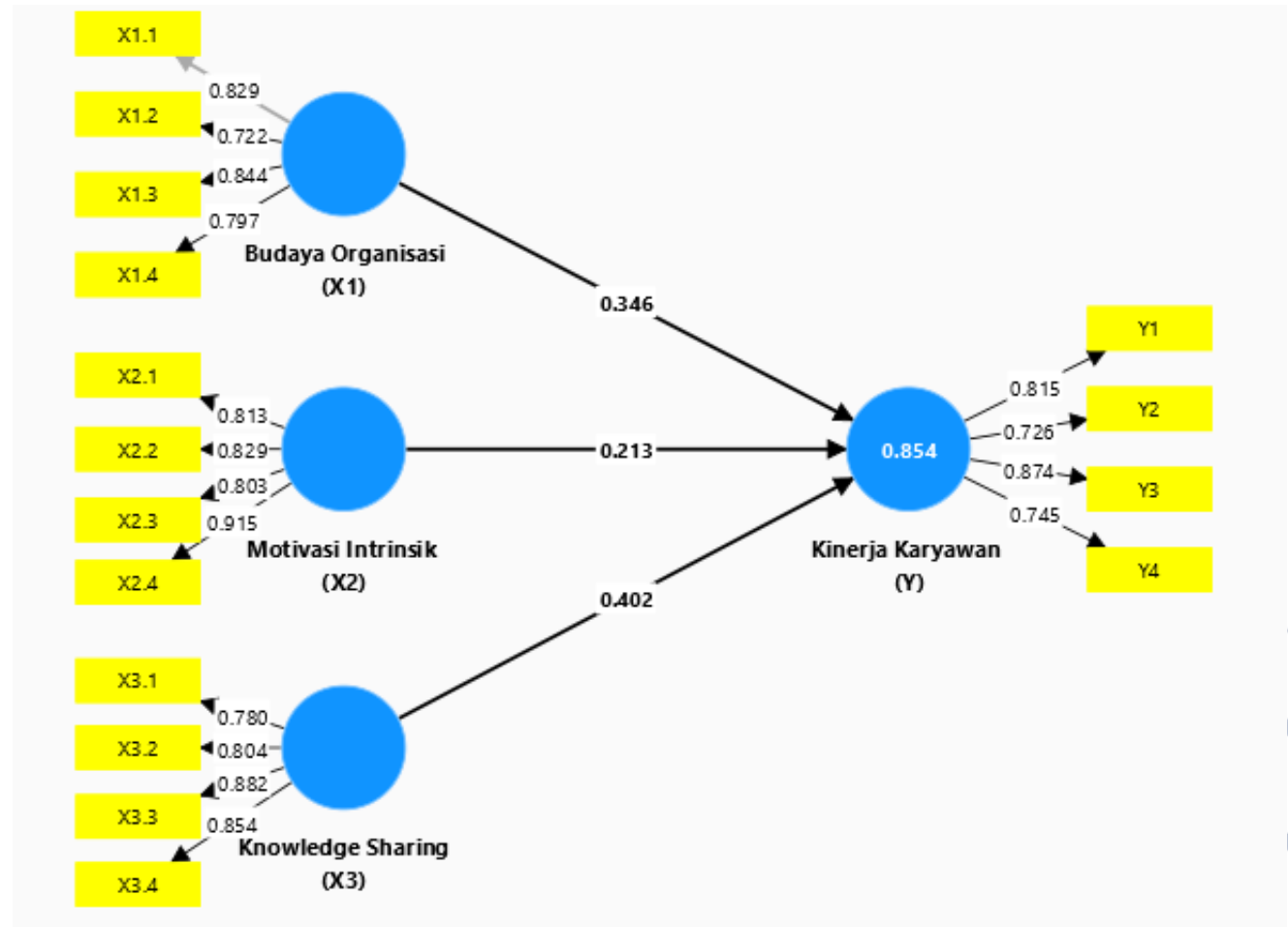


Pengembangan Hipotesis

- H1: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- H2: Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- H3: Knowledge Sharing berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Penelitian Uji Validitas Konvergen

Tahapan pada analisis dalam penelitian ini menggunakan *Smart Partial Least Square (PLS)* versi 4.0 yaitu menghitung Uji Validasi Konvergen pada Output *Smart Partial Least Square* di *Outer Model* untuk mengetahui validitas konvergen dari kuisisioner yang kami sebar. Validitas Konvergen merupakan hubungan antar indikator X dan Y untuk menilai sejauh mana indikator tersebut dapat menjelaskan masing-masing variabel yang berkaitan (Variabel Laten). Analisis selanjutnya dapat dievaluasi dengan model pengukuran (outer model) dengan melakukan pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas



Analisa Statistik : Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian Convergent Validity dilakukan dengan indicator refleksif dilakukan berdasarkan korelasi antara skor item atau komponen dengan skor construct, yang dapat dihitung dengan SmartPLS. Jika ada nilai korelasi di atas 0,70 maka indicator dianggap valid. Berdasarkan data diatas, diketahui semua outer loading sebesar $<0,70$, maka semua indicator dinyatakan valid

Tabel 2. Hasil *Loading factor*

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.829	Valid
	X1.2	0.722	Valid
	X1.3	0.844	Valid
	X1.4	0.797	Valid
Motivasi Intrinsik (X2)	X2.1	0.813	Valid
	X2.2	0.829	Valid
	X2.3	0.803	Valid
	X2.4	0.915	Valid
Knowledge Sharing (X3)	X3.1	0.780	Valid
	X3.2	0.804	Valid
	X3.3	0.882	Valid
	X3.4	0.854	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.815	Valid
	Y2	0.726	Valid
	Y3	0.874	Valid
	Y4	0.745	Valid

Sumber : Data diolah 2024

b. Uji Validitas Diskriminan

Uji Validitas Diskriminan ini dilakukan dengan nilai cross loading, untuk memastikan setiap konsep pada jenis variabel berbeda dengan variabel lainnya[29]. Indikator tersebut dapat dinyatakan memenuhi syarat discriminant validity.

Tabel 3. Hasil *Fornell-Larcker Criterion*

	Budaya Organisasi	Motivasi Intrinsik	Knowledge Sharing	Kinerja Karyawan
X1	0.799			
X2	0.854	0.841		
X3	0.874	0.923	0.831	
Y	0.879	0.880	0.901	0.792

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, dimana nilai dari *Fornell-Larcker Criterion* di atas $> 0,7$ itu menyatakan bahwa telah memenuhi persyaratan dan dapat dikatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.639	Valid
Motivasi Intrinsik (X2)	0.708	Valid
Knowledge Sharing (X3)	0.691	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.627	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Average Variant Extracted (AVE) bernilai diatas 0,5 maka Average Variant Extracted (AVE) tersebut menunjukkan validitas yang baik. Berdasarkan tabel diatas metode yang digunakan adaalaah cross loading. Hasil tersebut menunjukkan bahwa indicator dari tiap konstruk memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan indicator pada konstruk lainnya.

Tabel 5. Construct Realibility and Validity

	Cronbach's alpha	Composite reability (rho_a)	Composite reability (rho_c)
X1	0.811	0.821	0.876
X2	0.862	0.874	0.906
X3	0.851	0.862	0.899
Y	0.800	0.811	0.870

Sumber : Data diolah 2024

Uji Reabilitas Composite

Tujuan dari tes tersebut adalah untuk mempunyai kemampuan mengevaluasi reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian. Jika nilai reliabilitas komposit seluruh variabel laten dan Cronbach's Alpha lebih dari 0,7. Jadi konstruknya mempunyai reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan. Pada tabel tersebut hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh konstruk mempunyai nilai reliabilitas komposit dan Cronbach's alpha $>0,60$ sehingga dinyatakan reliabel.

Analisa Statistik : Model Struktural (Inner Model)

Uji *R-Square*

Dalam memulai penilaian model dengan SmartPLS, dimulai dengan memeriksa *R-Square* untuk setiap variabel laten dependen. Nilai *R-Square* 0,33-0,66 menunjukkan bahwa mereka berada dalam kategori sedang, dan nilai *R-Square* 0,19–0,32 menunjukkan bahwa mereka berada dalam kategori lemah.

Tabel 7. Nilai *R-Square*

	R-Square	R-Square adjusted
Kinerja karyawan	0.854	0.842

Sumber : Data diolah 2024

Pada tabel diatas menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0,842, maka menunjukkan bahwa variabel dependen dalam kategori kuat.

Uji Hipotesis

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan, maka hasil yang diperoleh dapat digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji nilai koefisien. Jika nilai koefisien bernilai positif maka hipotesis dapat dipastikan mempunyai hubungan positif dan hipotesis penelitian ini dapat dianggap diterima secara signifikan jika nilai $P\text{-Values} < 0,05$ dan $t\text{-statistik} > 1,96$.

Tabel 8. Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standad Deviation (STDEV)	T-statistics (O/STDEV)	P-Value
X1 > Y	0.346	0.327	0.147	3.360	0.018
X2 > Y	0.213	0.216	0.210	2.017	0.009
X3 > Y	0.402	0.413	0.237	2.698	0.003

Sumber : Data diolah 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terlihat dari t-statistik sebesar 3,360 yang berarti $>1,96$ dan p-value 0,018 atau $<0,05$. Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari t-statistik sebesar 2,017 yang berarti $>1,96$ dan p-value sebesar 0,009 atau $<0,05$. Dan knowledge sharing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari t-statistik sebesar 2,698 yang berarti $>1,96$ dan p-value sebesar 0,003 atau $<0,05$.

Pembahasan

- **H1 : Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis data membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik pada suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan. Ini juga membuktikan bahwa pada CV.Global Prima Sidoarjo memiliki budaya organisasi yang baik sehingga adanya peningkatan kinerja karyawan. Indikator budaya organisasi yang paling banyak dipilih oleh responden adalah misi yang merujuk pada tujuan atau identitas inti dari organisasi itu sendiri. Misi yang jelas dan terdefinisi dengan baik membimbing aktivitas organisasi, membantu memotivasi karyawan, dan memberikan arah yang jelas untuk pencapaian tujuan jangka panjang.

- **H2 : Motivasi Intrinsik Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa jika adanya motivasi intrinsik yang baik di perusahaan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pada karyawan pada memiliki motivasi intrinsic yang baik sehingga para karyawan termotivasi untuk memiliki kinerja yang baik. Variabel motivasi intrinsic dengan nilai indicator tertinggi adalah pekerjaan itu sendiri yaitu aktivitas yang dilakukan nilai internal atau minat pribadi, bukan semata-mata untuk imbalan eksternal seperti uang atau validasi.

- **H3 : *Knowledge Sharing* Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa *knowledge sharing* yang baik di perusahaan dapat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa pada CV.Global Prima Sidoarjo memiliki *knowledge sharing* yang baik antar karyawan, sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja mereka menjadi lebih baik lagi. Indikator *knowledge sharing* yang paling banyak dipilih oleh responden adalah dimensi relasi yang mengacu pada hubungan atau kelompok yang memengaruhi bagaimana pengetahuan dibagi dan dipertukarkan.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa, 1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja di CV.Global Prima Sidoarjo 2) motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja di CV.Global Prima Sidoarjo. 3) *knowledge sharing* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja pada CV.Global Prima Sidoarjo.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, atau faktor eksternal seperti kondisi pasar. Penelitian lebih lanjut juga bisa melibatkan sampel yang lebih besar dan variatif, serta memperluas cakupan penelitian ke berbagai jenis industri atau perusahaan dengan karakteristik yang berbeda, agar hasilnya lebih *generalizable*. Selain itu, pendekatan longitudinal dapat digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel-variabel ini berkembang seiring waktu dan bagaimana interaksi antara budaya organisasi dan motivasi intrinsik dapat berubah dalam jangka panjang.

Ucapan Terima Kasih

Dengan ini, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, serta Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas segala dukungan, bimbingan, dan fasilitas yang telah diberikan dalam penyusunan artikel ini sebagai bagian dari tugas akhir saya. Terima kasih atas segala ilmu, motivasi, dan kesempatan yang diberikan, yang sangat membantu dalam proses penelitian dan penulisan. Semoga kerja sama dan kontribusi yang telah diberikan dapat terus bermanfaat dan mendukung perkembangan pendidikan serta penelitian di masa yang akan datang.

