

The Influence of Organizational Culture, Intrinsic Motivation, and Knowledge Sharing on Employee Performance at CV Global Prima Sidoarjo

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

Purwaningrum Rahmatika Raya Santoso¹⁾, Sumartik Sumartik²⁾, Rifdah Abadiyah³⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: sumartik1@umsida.ac.id

Abstract. *In this study, researchers chose the CV company. Global Prima Sidoarjo as the research object aims to determine Organizational Culture, Intrinsic Motivation, and Knowledge Sharing on Employee Performance at CV. Global Prima Sidoarjo. This research utilizes quantitative research methods, with the type of data used being primary data (survey). The sampling technique used by researchers was distributing questionnaires where the population was 41 employees by collecting data directly from respondents. The data collection technique in this research utilizes a Likert scale. The Likert scale is a tool used to measure attitudes, opinions and perceptions of individuals and groups of people about social phenomena. Data testing analysis techniques utilize Smart Partial Square (PLS) software version 4.0. By testing the classical assumptions of validity and reliability, Outher Model and Inner Model. The research results show that Organizational Culture influences Employee Performance, Intrinsic Motivation influences Employee Performance, and Knowledge Sharing influences Employee Performance at CV. Global Prima Sidoarjo.*

Keywords - Organizational Culture; Intrinsic Motivation; Knowledge Sharing; Employee Performance

Abstrak. *Penelitian ini peneliti memilih perusahaan CV. Global Prima Sidoarjo sebagai objek penelitian memiliki tujuan dalam mengetahui Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Global Prima Sidoarjo. Penelitian ini memanfaatkan metode penelitian kuantitatif, dengan jenis data yang dimanfaatkan merupakan data primer (survey). Teknik sampel yang dimanfaatkan peneliti merupakan penyebaran kuisioner dimana populasi berjumlah 41 karyawan dengan pengambilan data secara langsung kepada responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini memanfaatkan skala likert, skala likert yaitu sebuah perangkat yang dimanfaatkan dalam mengukur sikap, pendapat, serta persepsi individu maupun sekelompok orang tentang fenomena sosial. Teknik analisis pengujian data memanfaatkan software Smart Partial Square (PLS) versi 4.0. Dengan uji asumsi klasik validitas dan reliabilitas, Outher Model dan Inner Model. Hasil penelitian bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan Knowledge Sharing berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Global Prima Sidoarjo.*

Kata Kunci - Budaya Organisasi; Motivasi Intrinsik; Knowledge Sharing; Kinerja Karyawan.

I. 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, agar karyawan memperoleh suatu hal yang dikenal dengan kinerja. Dalam beberapa kuantitas kinerja karyawan pada perusahaan CV. Global Prima Sidoarjo belum menunjukkan pertumbuhan dan komitmen yang signifikan dalam pekerjaan atau proyek yang sedang di jalani di industri saat ini. Dimana karyawan dituntut menciptakan dan mengikuti kemampuan software dan hardware dalam lingkungan kerja. Adanya beberapa yang tidak taat terhadap aturan yang sudah diterapkan dari perusahaan, kinerja yang dengan sesuai hal, tidak menepati target, kurangnya interaksi sesama karyawan. Budaya yang terbuka terhadap inovasi, berorientasi pada pembelajaran, dan mendorong kolaborasi antar-tim akan membantu memfasilitasi adaptasi yang cepat dan pengambilan keputusan yang responsif di tengah lingkungan kerja yang terus berubah[1].

Kinerja karyawan merupakan pilar utama dalam keberhasilan setiap perusahaan. Sebagai elemen utama dalam mencapai tujuan organisasi, produktivitas dan efektivitas karyawan menjadi penentu utama dalam kompetisi bisnis yang semakin sengit. Namun, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan tidaklah cukup, perusahaan juga harus mampu mengimplementasikan strategi yang tepat untuk mengoptimalkan potensi setiap individu. Kinerja karyawan sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Pengaruh keadilan organisasi, motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja, kompensasi, maupun lingkungan kerja.[2].

Budaya organisasi secara adaptif serta fleksibel sebagai pondasi utama dalam kesuksesan perusahaan pada zaman sekarang ini. Budaya organisasi didefinisikan menjadi serangkaian norma, nilai, keyakinan, juga tingkah laku yang sebagai bagian dari identitas sebuah organisasi. Budaya organisasi menunjukkan metode kerja, interaksi antar anggota organisasi, serta nilai-nilai yang dianut dan dijunjung tinggi[3]. Terdapat permasalahan yang akan dijelaskan untuk penelitian ini hanya sebagai inti pada terperolehnya sebuah pekerjaan secara maksimal dan efektif pimpinan atau juga bawahan, sehingga mampu tuntas dengan tepat waktu. Tujuan untuk meningkatkan kuantitas kinerja karyawan secara optimal dibutuhkan perencanaan sistem kerja yang memadahi dengan evaluasi jam kerja, tanggung jawab setiap divisi atau pribadi, pemimpin memotivasi karyawan agar lebih baik, bertukar pikiran dan mendiskusikan ide pada tim dalam suatu pekerjaan atau proyek di dalam perusahaan. Pembahasan masalah di fokuskan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Motivasi intrinsik merupakan dukungan yang bersumber pada diri pribadi pegawai sebagai seseorang serta ditunjukkan pada kesadaran terkait pentingnya, manfaat, maupun makna pada pekerjaan yang dijalankan[4]. Dengan motivasi intrinsik menciptakan karyawan memahami dari tanggung jawab serta tugas secara lebih baik juga terdukung agar semangat menuntaskan secara tepat dari tugasnya. Hasil kerja dikarenakan kesadaran menciptakan kinerja secara baik juga pegawai akan memahami mengenai dengan adanya kinerja secara optimal, maka akan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya[5]. Motivasi diri karyawan masih kurang baik karena tidak semua karyawan CV. Global Prima Sidoarjo dapat menyelesaikan pekerjaan sejalan terhadap target waktu yang sudah ditentukan, dikarenakan karyawan berhubungan kurang memperoleh apresiasi pada hasil kerja mereka juga minimnya termotivasi untuk pengembangan diri. Dengan memahami betapa pentingnya motivasi intrinsik dan bagaimana memanfaatkannya secara efektif, perusahaan dapat menciptakan budaya yang memacu inovasi, produktivitas, dan kepuasan karyawan yang berkelanjutan.

Salah satu aset paling berharga yang semakin diakui nilainya adalah pengetahuan[6]. Di tengah dinamika pasar yang terus berubah, perusahaan perlu mampu mengumpulkan, menyimpan, dan terutama berbagi pengetahuan secara efektif di antara anggota timnya. Knowledge sharing menunjukkan dampak baik dari kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan mengenai knowledge sharing yang semakin baik sehingga untuk kinerja karyawan juga akan semakin baik. Implementasi knowledge sharing menjadi usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan tidak langsung sudah diaplikasikan dari CV. Global Prima Sidoarjo. Beberapa aktifitas knowledge sharing yang berjaan seperti bertukar pendapat-pendapat baru, metode terbaru, pengalaman serta semua hal terbaru yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kegiatan sharing yang dijalankan dari CV. Global Prima dengan bentuk formal serta informal. Salah satu contohnya, Sharing informal lebih biasa dijalankan dikarenakan mampu dilaksanakan kapanpun pada sebuah divisi dalam menyelesaikan sebuah permasalahan maupun hanya memberikan pendapat, kondisi, serta tanggung jawab pada divisi tersebut, akan tetapi untuk sharing formal biasa dilakukan seperti pelatihan maupun pertemuan rutin, ketika pertemuan rutin akan dilaksanakan penjelasan beberapa hal yang terdapat pada perusahaan yang akhirnya mampu memperoleh keputusan penting untuk perusahaan CV. Global Prima Sidoarjo. Dengan demikian knowledge sharing (berbagi pengetahuan) perlu dijalankan yang berlandaskan terhadap kepercayaan.

Dari fenomena diatas[7] ditemukan kesenjangan penelitian yaitu Evidence Gap. Menurut Abdul Kadir Evidence Gap menjadi kesenjangan yang ditemukan dalam bukti penelitian, dimana titik kesenjangan antara fenomena dengan bukti yang terdapat pada lapangan. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan jika Budaya Organisasi(X1) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Berbeda dengan penelitian lain yang membuktikan Budaya Organisasi(X1) tidak menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Kemudian dari variabel Motivasi Intrinsik(X2) memperoleh hasil positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Namun, hasil penelitian lain membuktikan Motivasi Intrinsik juga berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Selanjutnya untuk variabel *Knowledge Sharing*(X3) membuktikan hasil positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Sedangkan dalam penelitian menunjukkan mengenai *Knowledge Sharing* juga tidak adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Pada sejumlah penelitian yang dijalankan dari peneliti terdahulu berhubungan terhadap variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, tetapi antar variabel bersifat inkonsistensi. Dari hal tersebut menjadi dasar dilakukannya penelitian untuk mengetahui bagaimana Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, dan *Knowledge Sharing* mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Table 1.
Penelitian Kinerja CV. Global Prima Sidoarjo

Kategori Penilaian		Jumlah Pekerja
5 = Sangat Setuju	>100	20
4 = Setuju	90	20
3 = Cukup	80	1
2 = Kurang Setuju	70	-
1 = Tidak setuju	50	-
		41

Sumber : Data Penelitian Kinerja Karyawan CV. Global Prima Sidoarjo

CV. Global Prima Sidoarjo berlokasi di kompleks ruko Graha Angrek Mas, Buduran Sidoarjo. Yang bergerak dalam bidang pendistribusian jasa dan perdagangan seperti adanya penjualan jembatan timbang-timbangan digital, mekanik, alat laboratorium mesin, komputer, sipil pondasi, kalibrasi, kontruksi. Di dalam perusahaan Indonesia, adapun perusahaan (Vendor) yang kerjasama dengan CV. Global Prima Sidoarjo, yaitu PT. Unilever Indonesia (Medan, Jakarta, Rungkut Surabaya), PT. Smelting (Gresik), PT. Meiji Pharmaceutical Indonesia (Pasuruan), PT. Jebe Koko (Gresik), PT. Ultra Prima Abadi (Pandaan, Surabaya, Jombang, Jakarta).

Data Perusahaan

Target dan Realisasi Perusahaan

No	Bulan	SDM	Target (S)	Realisasi	Nilai	Presentase
1.	Oktober	41	50 pcs	70 pcs	110	110%
2.	November	41	50 pcs	40 kg	95	95%
3.	Desember	41	50 pcs	45 kg	97	97%
4.	Januari	41	50 pcs	80 kg	80	80%
6.	Febuari	41	12 ton	12 ton	100	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil pencapaian target dari bulan Oktober, November, Desember di tahun 2023 hingga pencapaian pada bulan Januari dan Februari 2024. Pada bulan Oktober 2023 mendapatkan purchase order dari beberapa vendor dengan target 100% yang sesuai purchase order anak timbangan 50 pcs, setelah itu barang yang terealisasi lebih dari 50 pcs, yaitu 70 pcs. Maka perusahaan tersebut membuat repeat order kembali 20 pcs jadi total yang di kirimkan ke vendor tersebut 70 pcs dan dilakukannya penagihan di bulan tersebut.

Kemudian bulan November, Desember 2023, dan Januari 2024 perusahaan CV.Global Prima Sidoarjo mendapat purchase order pembuatan software, mesin checkweigher dan jasa kalibrasi anak timbangan. Namun mengalami tidak realisasi karena terlambatnya bahan yang datang, kurang baiknya cuaca di lapangan yang berdampak kurang maksimal. Pada bulan Februari 2024 mendapat purchase order dari vendor yang terget pembuatan mesin checkweigher cap 12 Ton dan rejector checkweigher. Barang selesai langsung dikirim di bulan tersebut dan dilakukannya penagihan.

Pada uraian pendahuluan diatas, maka setiap perusahaan mampu menilai kinerja pada karyawannya. Sehingga penulis memanfaatkan penelitian terkait “Pengaruh kemampuan Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Global Prima – Sidoarjo”.

Rumusan Masalah :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

Pertanyaan Penelitian : Apakah penerapan budaya organisasi, motivasi intrinsik, dan *knowledge sharing* mampu dalam meningkatkan keberhasilan kinerja karyawan pada perusahaan CV. Global Prima – Sidoarjo?

Kategori SDGs : Sejalan terhadap kategori SDGs delapan (8) “Pekerjaan layak dan Pertumbuhan ekonomi (*Decent Work and Economic Growth*)”. Dengan tujuan seperti mempromosikan pertumbuhan ekonomi secara berkelanjutan, kesempatan kerja penuh dan produktif, inklusif dan berkelanjutan, juga pekerjaan secara layak bagi keseluruhan [17]. Kontribusi kategori SDGs nomer 8 yaitu menunjukkan penciptaan peluang kerja menjadi pusat pada penciptaan kebijakan ekonomi dan rencana pembangunan, tidak sekedar mampu menghasilkan peluang kerja secara layak akan tetapi juga pertumbuhan secara lebih kuat, inklusif, serta mampu menurunkan kemiskinan.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui model dari penguat Budaya Organisasi sebagai variabel independen (X^1) dan dua variabel independen lainnya yaitu Motivasi Intrinsik (X^2) dan *Knowledge Sharing* (X^3), dimana variabel ini mempengaruhi variabel dependen (Y) Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Global Prima Sidoarjo. Manfaat dari penelitian ini adalah meningkatkan pengembangan sumber daya manusia (SDM) terkait dengan penerapan faktor dan strategi CV. Global Prima Sidoarjo sehingga dapat menunjang kemajuan perusahaan.

II. LITERATUR REVIEW

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yaitu sebuah pendapat bersama yang diikuti dari anggota pada organisasi tersebut, sebuah sistem pada makna bersama. Budaya organisasi berhubungan terhadap bagaimana pegawai menyiapkan karakteristik pada sebuah organisasi maupun pada sebuah kelompok pada sebuah perusahaan yang sedang beroperasi. Budaya memfokuskan makna pentingnya nilai-nilai yang dijelaskan ke dalam sebuah pola maupun kerangka kerja untuk menjalankan tugas di dalam organisasi. Budaya organisasi mampu meningkatkan nilai-nilai, keyakinan, kelompok, juga mampu memiliki peran menjadi perangkat kontrol dalam menolak nilai serta keyakinan anggota kelompok yang kurang sejalan terhadap budaya organisasi. Menurut Noor (2013:150), budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan karyawan dan bagaimana persepsi menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan. Ini artinya bahwa budaya organisasi melibatkan harapan, nilai, dan sikap bersama, hal tersebut memberikan pengaruh pada individu, kelompok, dan proses organisasi[8].

Budaya organisasi didefinisikan menjadi pola asumsi yang melandasi, disusun, dijalani, maupun diperkuat dari kelompok karyawan tertentu pada sebuah organisasi agar belajar bagaimana menjalani serta beradaptasi bersama lingkungan luar maupun dalam dari organisasi. Maka terdapat fungsi dari budaya organisasi yaitu menjadi penghubung sosial untuk menyatukan setiap anggota dalam tujuan organisasi yang mana di dalamnya terdapat nilai-nilai yang sebagai kebiasaan baik dari berbagai karyawan. Untuk pengaplikasian budaya organisasi, mengenai sosialisasi mampu diimplementasikan menjadi perangkat komunikasi semua bentuk yang berkaitan terhadap kegiatan organisasi, dimana sosialisasi tersebut mampu menunjukkan kebermanfaatannya untuk berbagai karyawan untuk mengetahui terkait dengan organisasi. Budaya organisasi terdapat menjadi sebuah sistem yang dipatuhi bersama dari beberapa anggota organisasi maka ditemukan perbedaan dari satu organisasi terhadap organisasi yang lain. Menurut Denison & Mishra (1995) dalam Zahreni, Simarmata, & Nainggolan (2021) terdapat 4 indikator budaya organisasi[6], seperti diantaranya:

1. **Keterlibatan (Involvement)** : Keterlibatan karyawan merujuk pada tingkat keterlibatan dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan, tim, dan organisasi secara keseluruhan. Seperti karyawan yang terlibat aktif dalam proses pengambilan keputusan mampu memberikan perspektif yang berharga dan solusi yang baik.
2. **Konsistensi (Consistency)** : Kemampuan untuk menjaga standar atau perilaku yang konsisten dari waktu ke waktu. Konsistensi ini juga membantu mengurangi kesalahan dan meningkatkan efisiensi produksi.
3. **Kemampuan Penyesuaian (Adaptability)** : Kemampuan penyesuaian adalah kemampuan untuk beradaptasi dan merespons perubahan dalam lingkungan atau situasi tertentu.
4. **Misi (Mission)** : 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

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi merupakan suatu energi yang mampu memberikan dorongan diri pribadi maupun mengarahkan pegawai agar memperoleh tujuan organisasi[9]. Motivasi intrinsik didefinisikan menjadi dukungan maupun kemauan secara kuat yang bersumber pada diri pribadi individu agar bekerja secara lebih baik. motivasi intrinsik pada individu yang semakin kuat, maka peluang individu akan menunjukkan perilaku secara kuat dalam memperoleh tujuan juga akan semakin besar. Tidak hanya itu, motivasi intrinsik menjadi motif-motif pada diri pribadi individu secara aktif maupun berfungsinya tidak membutuhkan rangsangan eksternal, dikarenakan pada diri pribadi seseorang telah terdapat dukungan dalam menjalankan sesuatu. Biasanya individu dengan motivasi dari intrinsik lebih mudah terdorong dalam menyelesaikan aktifitas, bahkan mereka mampu memotivasi diri pribadi tanpa dengan bantuan motivasi dari individu yang lain, hal tersebut terdapat dikarenakan adanya prinsip tertentu yang mempengaruhi mereka.

Motivasi intrinsik didefinisikan menjadi kemauan pada diri pribadi dalam memperoleh kesuksesan, maupun umumnya disebut juga dengan motivasi intrinsik. Motivasi secara kuat merupakan motivasi intrinsik, dikarenakan motivasi intrinsik sudah terdapat pada diri pribadi individu tersebut [10]. Menurut Septina & Samuel (2020) terdapat motivasi intrinsik sumber daya manusia menjadikan rasa tanggung jawab serta terdapat dukungan agar mampu menjalankan tanggung jawabnya dengan motivasi intrinsik. Indikator motivasi intrinsik diklasifikasikan ke dalam empat bagian, seperti:

1. **Tanggung jawab** : yaitu dorongan internal seseorang untuk bertanggung jawab atas tindakan atau kinerja mereka tanpa bergantung pada imbalan eksternal.
2. **Penghargaan** : yaitu merujuk pada kepuasan batin atau kepuasan pribadi yang diperoleh seseorang dari melakukan tugas atau pencapaian tujuan tertentu.
3. **Pekerjaan itu sendiri** : yaitu aktivitas yang dilakukan nilai internal atau minat pribadi, bukan semata-mata untuk imbalan eksternal seperti uang atau validasi.
4. **Pengembangan dan kemajuan** : yaitu dorongan internal seseorang untuk terus belajar, tumbuh, dan berkembang dalam pekerjaan atau aktivitas mereka. Guna pencapaian ini memberikan kepuasan batin dan motivasi yang kuat, tanpa bergantung pada imbalan eksternal[11]

2. Knowledge Sharing

knowledge sharing yaitu perilaku yang terdapat pada individu dalam membagikan pemahaman kepada anggota yang lain pada sebuah organisasi sehingga mampu menciptakan value added untuk perusahaan. Reskov dalam Memah menjelaskan mengenai *knowledge sharing* terlaksanakan diantara seseorang pada sebuah kelompok, dimana seseorang berinteraksi serta membagikan pemahaman kepada orang yang lain dengan ruang maya maupun secara tatap muka, *Community of Practice* (CoP), group, forum maupun yang lain, maka poin analisis pada *knowledge sharing* merupakan individu. *knowledge sharing* yaitu aktifitas komunikasi serta bertukar wawasan bersama teman ataupun kolega kerja untuk menyelesaikan suatu masalah pada tempat kerja.

Knowledge Sharing menjadi komponen utama untuk peningkatan sumber daya manusia pada organisasi. Peningkatan sumber daya manusia tersebut akan bisa menunjukkan kemampuan berfikir untuk masing-masing proses efektif pada organisasi [12]. Dengan demikian, Raskov dalam Memah (2017) *Knowledge Sharing* (berbagi pengetahuan) harus dilaksanakan yang berlandaskan terhadap kepercayaan. Sehingga penelitian ini memperoleh kesimpulan terkait dimensi serta indikator *Knowledge Sharing* sebagai berikut:

1. **Dimensi Komunikasi** : yaitu aspek-aspek yang mempengaruhi bagaimana pengetahuan dipertukarkan, disampaikan, dan dipahami antara individu atau dalam sebuah organisasi.
2. **Dimensi Interaksi Sosial** : yaitu bagaimana hubungan sosial antara individu atau kelompok memengaruhi pertukaran pengetahuan.
3. **Dimensi Pengalaman** : yaitu merujuk pada tingkat pengalaman yang dimiliki individu atau kelompok yang terlibat dalam pertukaran pengetahuan.
4. **Dimensi Relasi** : yaitu mengacu pada hubungan atau kelompok yang memengaruhi bagaimana pengetahuan dibagi dan dipertukarkan.
5. **Dimensi Kepercayaan** : yaitu tingkat keyakinan atau kepercayaan antara individu atau kelompok yang terlibat dalam pertukaran pengetahuan[13].

3. Kinerja Karyawan

Kinerja pada hakekatnya merupakan sebuah yang berkaitan dengan karyawan untuk membuktikan kuantitas pada mereka menunjukkan kontribusi dalam perusahaan yang berupa pelayanan yang diberikan maupun hasil produksi. Kinerja pegawai sebagai penilaian yang sangat dilaksanakan dengan sistematis dalam mengetahui hasil pekerjaan pegawai. Apabila nilai karyawan harus lebih tinggi pada prestasi kerja yang diperhatikan instansi memperoleh nilai baik pada program kerja karyawan tersebut. Kinerja sebuah organisasi bergantung terhadap kerja karyawannya. Akan tetapi, atasan mampu bertugas untuk merencanakan, menjalankan, serta mengendalikan sebuah organisasi. Pada konteks ini, atasan harus memiliki tugas secara utama pada usahanya dalam memberikan motivasi serta mengelola pegawainya [14]

Kinerja pada hakekatnya merupakan sebuah yang berkaitan dengan karyawan untuk membuktikan kuantitas pada mereka menunjukkan kontribusi dalam perusahaan yang berupa pelayanan yang diberikan maupun hasil produksi. Peningkatan kinerja karyawan sejalan terhadap peningkatan kompetensi kinerja karyawan tersebut. Kompetensi kinerja membuktikan tingkat penyelesaian tanggung jawab bagi setiap karyawan. Menurut Mangkunegara (2017 : 75) beberapa indikator dari kinerja karyawan adalah:

1. **Kualitas kerja** : merupakan kualitas yang semestinya diperoleh pada pekerjaan.
2. **Kuantitas kerja** : merupakan jumlah yang semestinya dijalankan serta diperoleh pada pekerjaan.
3. **Kendala kerja** : mampu tidaknya dipercaya merupakan apakah pegawai mampu menjalankan instruksi, terdapat inisiatif, hati-hati serta rajin ketika bekerja.
4. **Sikap kerja** : Sikap kerja yang terdapat untuk perusahaan, pegawai lain pekerjaan maupun kerja sama [15].

Teori Hubungan Antar Variabel

Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Budaya Organisasi sangat penting sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi kedalam organisasi sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku [16]. Budaya Organisasi menjadi dampak dari adanya perilaku dan norma yang berlaku, agar dapat mengatur bagaimana anggota organisasi berkomitmen, terinspirasi, dan terlibat dalam visi misi organisasi perusahaan. Hal ini didukung dengan adanya Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan [17]. Sehingga hipotesis pada penelitian adalah H1 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan Motivasi Intrinsik dengan Kinerja Karyawan

Motivasi Intrinsik di perusahaan akan sangat mempengaruhi kehidupan perusahaan, dimana Motivasi Intrinsik berasal dari nilai-nilai perusahaan yang telah tersosialisasikan dengan baik pada karyawan akan sangat mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan memberikan kepuasan kerja [18]. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri. Motivasi intrinsik adalah minat karyawan untuk melakukan tugas tertentu untuk kepentingan mereka sendiri alih-alih pengaruh eksternal. Hal ini didukung dengan adanya Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan [19]. Sehingga hipotesis pada penelitian adalah H2 : Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan *Knowledge Sharing* dengan Kinerja Karyawan

Untuk menghasilkan kinerja yang unggul, selain diperlukan sumber daya dan kapabilitas yang unggul, juga diperlukan tacit knowledge dalam organisasi untuk mengintegrasikan, mengkoordinasikan sumber-sumber daya dan kemampuan organisasi [20]. Berbagi pengetahuan merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Hal ini didukung dengan adanya *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan [21]. Sehingga hipotesis pada penelitian adalah H3 : *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

III. METODE

Penelitian ini dilakukan di CV. Global Prima, Sidoarjo. Populasi penelitian ini yaitu karyawan CV. Global Prima yang berstatus Organik (Tetap) yang tercatat dalam perusahaan berjumlah 36 karyawan. Teknik Sampel yang dimanfaatkan untuk penelitian ini yaitu teknik non-probability sampling atau pun sampling jenuh[22]. Non-probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel dari 36 karyawan dengan kriteria yang telah ditentukan dari peneliti. Tidak hanya itu, penelitian ini memanfaatkan juga metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan sebuah penelitian yang diukur memanfaatkan angket[23]serta analisa dengan menjalankan prosedur statistik dalam memperoleh apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar untuk permasalahan sosial yang sejalan terhadap pengujian sebuah teori yang tersusun dari berbagai variabel. Data ini diliputi oleh data primer dari karyawan CV. Global Prima Sidoarjo dan sekunder dari penelitian terdahulu. Metode pengambilan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner secara langsung menggunakan situs google form kepada responden seperti dengan memberikan beberapa pertanyaan tertulis untuk responden yang diberikan nilai maupun skor dengan memanfaatkan skala likert, dimana responden diberi kebebasan dalam memberikan pendapat untuk kuisioner tersebut. yang sesuai kriteria sampel yang ditetapkan dan observasi dilakukan secara langsung pada penelitian. Kuesioner memanfaatkan skala likert dari 1 (sangat tidak setuju) hingga pada 5 (sangat setuju).

Table 1.2
Nilai Skala Likert

No	Jawaban	Nilai
1.	Sangat Setuju (ST)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Cukup (C)	3
4.	Kurang Setuju (KS)	2
5.	Tidak Setuju (TS)	1

Teknik pengumpulan data untuk penelitian ini memanfaatkan skala likert mengenai pertanyaan terkait Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan yang jawabannya di ukur menggunakan skala likert 1-5. Teknik analisis menggunakan *outer model* dan *inner model* pengujian data memanfaatkan software *Smart Partial Square* (PLS) versi 4.0.

1. Outer Model

Model pengukuran yang terdiri dari uji validasi konvergen, validasi diskriminasi dan uji reabilitas[7].

a. Validitas Konvergen

Menurut Agus purwanto Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai faktor pembebanan dari setiap indikator ke konstruk. Melihat sejauh mana variabel laten dapat menjelaskan varian indikatornya, atau variabel yang di ukur secara reflektif[24]

b. Validitas Diskriminan

Menurut Masduki Asbari Validitas Diskriminan dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dari variabel lainnya Mengevaluasi suatu variabel yang berbeda dari variabel atau kontruksi lainnya

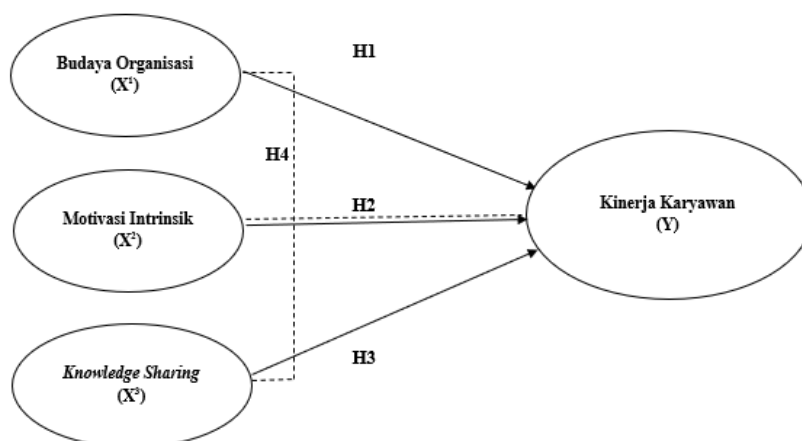
c. Uji Reabilitas

Ferdinand (2013) menyatakan suatu instrumen pengukuran data yang dihasilkan disebut reliabel atau terpercaya apabila instrumen itu secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran. Artinya, dilakukan untuk membuktikan keakurat, konsisten dan ketepatan instrumen dalam mengukur variabel[25]

2. Inner Model

Dalam menguji hubungan dari variabel pada penelitian. Menurut M. Syamsun Pengujian tersebut dilaksanakan memanfaatkan nilai *T-statistic* sebuah uji statistik yang membandingkan nilai rata-rata (*mean*) dari dua kelompok pengamatan (*sample*) dan dari uji statistik tersebut diperoleh informasi seberapa besar perbedaannya serta bagaimana signifikansi perbedaannya[26]. Serta, menurut Mesak Awang P-value yang artinya nilai yang menunjukkan seberapa jauh nilai mean sample pertama (hasil eksperimen kita) dengan sample ke-2 (kondisi umumnya) untuk setiap jalur yang terdapat pengaruh dengan parsial[27].

Adapun kerangka konseptual dan hipotesis penelitian sebagian berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis :

1. H1 : Pengaruh Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. H2 : Pengaruh Motivasi Intrinsik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. H3 : Pengaruh *Knowledge Sharing* (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Definisi Operasional Variabel

Table 1.3 Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Budaya Organisasi (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterlibatan karyawan merujuk pada tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan, tim, dan organisasi secara keseluruhan 2. Kemampuan untuk menjaga standar atau perilaku yang konsisten pada masa ke masa 3. Kompetensi dalam beradaptasi serta merespon perubahan dalam lingkungan atau situasi tertentu 4. Merujuk pada membimbing aktivitas kinerja, memotivasi karyawan, dan memberikan arahan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterlibatan 2. Konsistensi 3. Kemampuan penyesuaian 4. Misi 	Likert
2.	Motivasi Intrinsik (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dorongan internal seseorang untuk bertanggung jawab atas tindakan kinerja. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung Jawab 2. Penghargaan 	Likert

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Kepuasan pribadi yang diperoleh seseorang dari melakukan pencapaian tertentu. 3. Aktivitas yang dilakukan nilai internal atau minat pribadi. 4. Dorongan internal seseorang untuk terus belajar dan berkembang dalam aktivitas mereka. 	<ol style="list-style-type: none"> 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Pengembangan dan kemajuan 	
3. Knowledge Sharing (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aspek-aspek yang mempengaruhi bagaimana pengetahuan dipertukarkan, disampaikan, dan dipahami antara individu. 2. Bagaimana hubungan sosial antara individu atau kelompok memengaruhi pertukaran pengetahuan. 3. Tingkat pengalaman yang dimiliki individu atau kelompok yang terlibat dalam pertukaran pengetahuan. 4. Hubungan atau kelompok yang memengaruhi bagaimana dibagi dan dipertukarkan. 5. Tingkat keyakinan antara individu atau kelompok yang terlibat dalam pertukaran pengetahuan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dimensi Komunikasi 2. Dimensi Interaksi Sosial 3. Dimensi Pengalaman 4. Dimensi Relasi 5. Dimensi Kepercayaan 	Likert
4. Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas yang harus diperoleh pada pekerjaan. 2. Sikap kerja yang terdapat untuk perusahaan, pegawai lain pekerjaan maupun kerja sama. 3. Jumlah yang harus dijalankan serta diperoleh pada pekerjaan. 4. Mampu tidaknya dipercaya merupakan apakah pegawai mampu menjalankan instruksi, terdapat inisiatif, hati-hati serta rajin ketika bekerja. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Sikap Kerja 3. Kuantitas Kerja 4. Kendala Kerja 	Likert

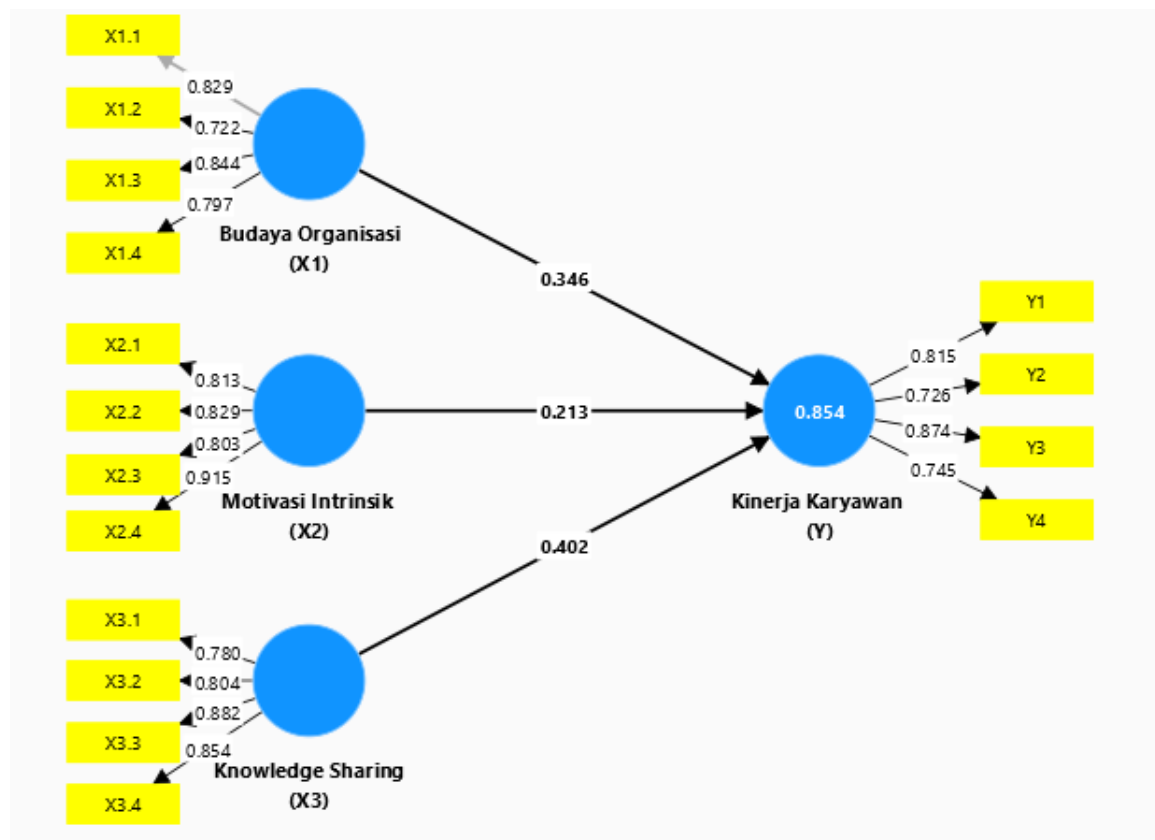
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Outer Model

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 kuisioner 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) [28]. Analisis selanjutnya dapat dievaluasi dengan model pengukuran (outer model) dengan melakukan pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas.

Gambar 2. Outer Model



Sumber : Algoritma Smart PLS 4.0

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

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.

a. 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 4. Cross loading

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0.829	0.726	0.774	0.830
X1.2	0.722	0.673	0.733	0.684
X1.3	0.844	0.705	0.641	0.656
X1.4	0.797	0.609	0.619	0.599
X2.1	0.690	0.813	0.793	0.765
X2.2	0.667	0.829	0.754	0.678
X2.3	0.719	0.803	0.667	0.642

X2.4	0.795	0.915	0.873	0.849
X3.1	0.603	0.636	0.780	0.626
X3.2	0.781	0.745	0.804	0.741
X3.3	0.822	0.808	0.882	0.852
X3.4	0.679	0.864	0.854	0.754
Y1	0.734	0.792	0.774	0.815
Y2	0.580	0.645	0.654	0.726
Y3	0.750	0.766	0.784	0.874
Y4	0.712	0.562	0.627	0.745

Sumber : Data diolah 2024

Pada tabel tersebut nilai cross loadingnya diatas 0,5 sehingga dapat dinyatakan seluruh indikator valid karena memenuhi korelasi.

a. Uji Reabilitas Composite

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

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.

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.

1. Inner Model

a. 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.

b. 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.

Implikasi budaya organisasi pada CV. Global Prima Sidoarjo, khususnya pada indicator misi, sangat penting dalam memberikan arah dan tujuan yang jelas bagi seluruh elemen organisasi. Misi yang jelas dan terdefinisi dengan baik tidak hanya mengidentifikasi tujuan inti perusahaan, tetapi juga berfungsi sebagai pedoman dalam setiap kegiatan operasional dan pengambilan keputusan. Karyawan pada CV. Global Prima Sidoarjo memiliki misi yang kuat, sehingga mereka dapat lebih mudah memahami peran mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Misi yang jelas juga membantu memperkuat identitas organisasi, memberikan rasa kebersamaan, dan menciptakan budaya yang kohesif, di mana setiap individu bekerja dengan tujuan yang sama. Selain itu, misi yang terarah memungkinkan perusahaan untuk merumuskan strategi jangka panjang yang lebih efektif, menyesuaikan dengan perubahan pasar, dan tetap fokus pada pencapaian tujuan bersama. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari [8] yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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 intrinsik yang baik sehingga para karyawan termotivasi untuk memiliki kinerja yang baik. Variabel motivasi intrinsik 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.

Implikasi motivasi intrinsik pada CV. Global Prima Sidoarjo, terutama pada indikator pekerjaan itu sendiri. Karyawan CV. Global Prima Sidoarjo merasa lebih tertarik dan memiliki minat pribadi terhadap pekerjaan yang mereka lakukan bukan hanya termotivasi oleh imbalan eksternal seperti gaji atau pengakuan. Dengan adanya sifat alami tersebut, pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih bermakna karena karyawan merasa pekerjaan mereka memberikan kepuasan batin, tantangan, dan kesempatan untuk berkembang. Hal ini menciptakan lingkungan pada CV. Global Prima Sidoarjo yang lebih produktif dan kreatif, di mana karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan hasil terbaik. Motivasi intrinsik juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan, karena mereka merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaan dan tujuan perusahaan, yang pada akhirnya berkontribusi pada

pencaapaian tujuan organisasi dalam jangka panjang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari [10] yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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.

Realistis dari variabel *knowledge sharing* dengan dimensi relasi, yang mengacu pada hubungan atau kelompok dalam perusahaan pada CV.Global Prima Sidoarjo adalah bahwa karyawan pada CV.Global Prima Sidoarjo dengan baik membangun kualitas dinamika sosial dan komunikasi antar karyawan sehingga dapat terbangun efektivitas pertukaran pengetahuan. Jika hubungan antar individu atau kelompok dalam perusahaan kuat dan terbuka, maka proses berbagi pengetahuan akan lebih lancar dan lebih sering terjadi. Hal ini mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif, di mana pengetahuan dapat dipertukarkan dengan mudah, mempercepat penyelesaian masalah, serta meningkatkan inovasi dan produktivitas. Dengan demikian, memperkuat hubungan interpersonal dan kerja sama antar tim akan meningkatkan efektivitas *knowledge sharing* di perusahaan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari [12] yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jika penulis lebih dari satu, semua nama penulis dituliskan dengan dipisahkan oleh koma (.). Jika nama penulis terdiri dari dua kata, kata pertama penulis (*first name*) sebaiknya tidak disingkat. Jika nama penulis hanya terdiri dari satu kata, nama sebenarnya dituliskan dalam satu kata. Namun, di versi online (HTML) nama penulis yang hanya satu kata perlu dituliskan dalam dua kata yang berisi nama yang sama (berulang) untuk keperluan indeksasi dan metadata.

Jika penulis mempunyai lebih dari satu afiliasi, afiliasi tersebut dituliskan secara berurutan. Tanda *superscript* berupa nomor yang diikuti tanda tutup kurung, misalnya ¹⁾, diberikan di belakang nama penulis (lihat contoh). Jika semua penulis berasal dari satu afiliasi, tanda ini tidak perlu diberikan.

V. 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

REFERENSI

- [1] L. Akhsan and O. Pendrian, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Industri 4.0," *Journal of Economics and Business UBS*, vol. 13, no. 1, pp. 259–268, 2024, doi: 10.52644/joeb.v13i1.1506.
- [2] E. A. Sinambela and U. P. Lestari, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, vol. 10, no. 1, pp. 178–190, 2021, doi: 10.47668/pkwu.v10i1.330.
- [3] W. Giawa, D. Gulo, and K. Tampubolon, "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja pada kantor dinas perhubungan provinsi sumatra utara," *Journal Genta Mulia*, vol. 15, no. 1, pp. 409–420, 2024.
- [4] I. S. Kurniawan and M. D. Nurohmah, "Pengaruh keadilan organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja," *Kinerja*, vol. 19, no. 1, pp. 71–78, 2022, doi: 10.30872/jkin.v19i1.10387.
- [5] I. G. A. A. Indrajaya and I. G. A. D. Adnyani, "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA INSTRINSIK, DAN MOTIVASI KERJA EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN PANDEGLANG," *NBER Working Papers*, vol. 13, no. 2, p. 89, 2018.
- [6] Tarisah, D. Hajar, J. Dwiridotjahjono, U. Pembangunan, N. " Veteran, and J. Timur, "The Effect Of Leadership, Organizational Culture, And Compensation On Employee Performance At PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabayaid 2 *Corresponding Author," *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, vol. 5, no. 1, pp. 1359–1369, 2024, [Online]. Available: <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- [7] Abdul Kadir, "Peranan brainware dalam sistem informasi manajemen jurnal ekonomi dan manajemen sistem informasi," *Sistem Informasi*, vol. 1, no. September, pp. 60–69, 2018, doi: 10.31933/JEMSI.
- [8] J. Manajemen *et al.*, "Pengaruh Manajemen Kinerja, Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan BSI dengan Variabel Reward sebagai Moderasi Perspektif Maqāṣid Al-Shariah," vol. 23, pp. 164–174, 2023.
- [9] W. Karanita and I. S. Kurniawan, "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi," *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, vol. 4, no. 4, pp. 1013–1031, 2022, doi: 10.47467/alkharaj.v4i4.769.
- [10] H. Rozzaqiyah, M. Suryaman, R. Fitriani, and B. Nugraha, "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UKM Tahu Sehat Cikampek," *Journal Industrial Servicess*, vol. 6, no. 2, p. 85, 2021, doi: 10.36055/62001.
- [11] A. T. Putra, J. Herawati, and I. S. Kurniawan, "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai," *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, vol. 5, no. 4, pp. 1751–1765, 2022, doi: 10.47467/alkharaj.v5i4.1974.
- [12] K. Khaerana and B. Mangiwa, "Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero)," *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, vol. 7, no. 2, p. 63, 2021, doi: 10.35906/jurman.v7i2.919.
- [13] T. Rijanti, K. Indriyaningrum, Kasmari, Y. Wijaya, and N. Sa'adah, "Pengaruh Knowledge Sharing dan Komitmen Organisasional Dengan Moderasi kepemimpinan Transformasional Di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati," *Jurnal Ilmiah Indonesia*, vol. 7, no. 1, pp. 754–769, 2022, [Online]. Available: <https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/5863>
- [14] Supardi and Aulia Anshari, "Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus," *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, vol. 1, no. 1, pp. 85–95, 2022, doi: 10.55606/jupumi.v1i1.243.
- [15] E. Prasetyo, F. Riadi, N. Rinawati, and R. Resawati, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Aman: Accounting and Management Journal*, vol. 1, no. 2, pp. 61–66, 2021, doi: 10.55208/aj.v1i2.20.
- [16] A. Ainanur and S. Tirtayasa, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 1, no. 1, pp. 1–14, 2018, doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2234.
- [17] I. Sholikhah and S. Sumartik, "Kepemimpinan Transformatif dan Budaya Organisasi Meningkatkan Kinerja Karyawan di Industri Logam Indonesia," *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi dan Masyarakat*, vol. 1, no. 3, p. 15, 2024, doi: 10.47134/jpem.v1i3.280.
- [18] N. Marchelinda and R. Abadiyah, "Kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi intrinsic dan kinerja pegawai; analisis mediasi mode," *Indonesian Journal of Innovation Studies*, vol. 25, pp. 1–13, 2023, doi: 10.21070/ijins.v25i.961.

- [19] D. Natalia, “Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Motivasi Intrinsik dan Kinerja Pegawai; Analisis Model Mediasi,” *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, vol. 2, no. 2, pp. 85–95, 2021, doi: 10.52300/jmso.v2i2.3408.
- [20] S. Sumartik, M. Yani, G. R. Hanum, D. A. Putri, and N. L. Maulidiyah, “Explanatory Research Knowledge Sharing and Knowledge heterogeneity on Higher Education Business performance through Learning Value Sharing,” *Academia Open*, vol. 8, no. 2, pp. 1–11, 2023, doi: 10.21070/acopen.8.2023.7218.
- [21] D. Kusumo and R. Afandi, “Table Of Content Article information Rechtsidee,” *Indonesian Journal of Innovation Studies*, vol. 13, no. 2, pp. 1–12, 2020.
- [22] R. Hayati, D. Mardianty, L. N. Agia, and P. Denny, “Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Riho Mandiri,” *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, vol. 7, no. 1, pp. 252–259, 2023, doi: 10.31539/costing.v7i1.6056.
- [23] N. Luthfiana, “Pengaruh Manajemen Kinerja, Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan BSI dengan Variabel Reward sebagai Moderasi Perspektif Maqāṣid Al-Sharīah,” *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, vol. 6, no. 2, pp. 623–648, 2023, doi: 10.47467/reslaj.v6i2.3920.
- [24] A. Purwanto, M. Asbari, M. Prameswari, M. Ramdan, and S. Setiawan, “Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas,” *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, vol. 9, no. 01, pp. 19–27, 2020, doi: 10.33221/jikm.v9i01.473.
- [25] A. Rumijati, “Peran Knowledge Sharing Dan Motivasi Pada Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan,” *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, vol. 4, no. 2, pp. 226–245, 2020, doi: 10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4228.
- [26] L. Joushan, Shindie Aulia , Syamsul, Muhammad , Kartika, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi,” *Jurnal Aplikasi Manajemen*, vol. 13, no. 66, pp. 697–703, 2015.
- [27] M. Y. Awang, A. F. Gorang, and Y. M. Allung, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalabahi Kabupaten Alor,” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, vol. 12, no. 8.5.2017, pp. 2003–2005, 2022, [Online]. Available: www.aging-us.com
- [28] I. K. Alam and Sarpan, “Pengaruh Fasilitas Kantor , Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radar Bogor,” *Jurnal Manajemen*, vol. 11, no. 1, pp. 119–129, 2024, doi: 10.37817/jurnalmanajemen.v11i1.
- [29] A. Nur Rahma, V. Firdaus, D. Komala Sari, and U. Muhammadiyah Sidoarjo, “the Influence of Brand Ambassador, Brand Image, and Price on Purchase Decisions on Skincare Product Consumer Scarlett Whitening in Sidoarjo City,” *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting*, vol. 7, no. 2, pp. 3275–3292, 2024.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.