

The Effect of Knowledge Sharing Behavior, Organizational Culture and Work Discipline on The Work Achievement of Employees of PT. Yogyakarta People's Daily

Fariel Muhammad

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email : farielmuhammad551@gmail.com

Keywords:

*Knowledge Sharing,
Organizational
Culture, Work
Discipline and Work
Achievement*

Abstract

The purpose of this study is to determine whether employees are satisfied with the system implemented by the company in terms of discipline and culture in the company and whether this has an effect. PT. Harian Kedaulatan Rakyat. This survey research method uses data collection and analysis techniques in the form of opinions/facts from the subjects studied (respondents) through question and answer using questionnaires (oral questions) which are directly communicated with respondents, and interviews (oral questions). The study will explain the relationship between influencing and being influenced by the variables studied, namely the behavior of various knowledge, organizational culture, work discipline, and employee performance. 100 respondents employees of PT. Harian Kedaulatan Rakyat has a positive and significant of the data that has been obtained.

Kata Kunci

Berbagi
Pengetahuan, Budaya
Organisasi, Disiplin
Kerja dan Prestasi
Kerja

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah karyawan puas dengan adanya system yang diterapkan perusahaan dalam hal kedisiplinan serta budaya yang ada di perusahaan dan apakah hal ini berpengaruh di PT. Harian Kedaulatan Rakyat. Penelitian ini metode yang digunakan adalah survei. Metode penelitian survey menggunakan Teknik pengumpulan dan analisis data berupa opini/fakta dari subyek yang diteliti (responden) melalui tanya-jawab, dengan menggunakan kuesioner (pertanyaan lisan) yang secara langsung dikomunikasikan dengan responden, dan wawancara (pertanyaan lisan). Penelitian ini akan menjelaskan hubungan memengaruhi dan di pengaruhi dari variabel yang diteliti yaitu perilaku berbagai pengetahuan, budaya organisasi, disiplin kerja, dan prestasi kerja karyawan hasil penelitian menunjukan bahwa pengaruh perilaku berbagai pengetahuan, disiplin kerja, budaya organisasi dan prestasi kerja karyawan yang dilakukan pada 100 responden karyawan PT. Harian Kedaulatan Rakyat berpengaruh positif dan signifikan dari hasil data yang sudah diperoleh.

1. PENDAHULUAN

Pencapaian target perusahaan tidak terlepas dari kualitas Sumber Daya Manusia atau karyawan yang dimiliki perusahaan. Untuk itu seorang atasan perlu mempunyai ukuran prestasi kerja para karyawan. Informasi tentang prestasi kerja karyawan juga diperlukan pula bila suatu saat atasan

ingin mengubah system yang ada. Kita sering terjebak untuk menilai seorang karyawan berprestasi kerja buruk, padahal system atau peralatan yang digunakanlah yang tidak memenuhi syarat.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Seseorang

karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang karyawan yang disiplin kerja tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitnya dengan pekerjaan. Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. (Bakti & Hairudin, 2020) Tindakan disiplin juga merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan organisasi. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivikasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Terkadang kekeurangan tahanan pegawai tentang peraturan, prosedur, dan akan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan *indisipliner*. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga kerja. Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan yang sering dilanggar, berikut

nasional, dan konsekuensinya. Demikian pula peraturan/prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbaharui, sebaiknya diinformasikan kepada staf melalui diskusi aktif.

Penegakkan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin yang diharapkan adalah disiplin dalam melaksanakan sistem kerja yang diatur dalam peraturan-peraturan sistem kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. (Putra, 2013) Dalam wawancara saya dengan bu Saptining Tanjung, SE. selaku kepala perusahaan tersebut, beliau mengungkapkan masih terdapat beberapa masalah dalam hal kedisiplinan. Terdapat karyawan yang masih suka telat untuk masuk kantor. Sesuai peraturan beliau, akan memberikan *reward* kepada karyawan yang bila masuk kantor lebih cepat 15 menit sebelum jam kerja aktif. *Reward* berupa insentif yang besarnya ditentukan berdasarkan berapa kali karyawan dapat datang lebih awal. Selain itu, jumlah jam keterlambatan yang ditolerir oleh perusahaan dalam sebulan adalah sebanyak 360 menit setiap bulannya atau sekitar 12 menit setiap harinya. Jika ada karyawan yang membukukan jumlah jam keterlambatan di atas ketentuan yang telah ditentukan maka karyawan akan mendapatkan surat peringatan 1 serta jumlah hari cuti karyawan tersebut akan dikurangi. Berdasarkan pemaparan dan sebagai persolan di atas, maka penelitian ingin mengetahui apakah karyawan puas dengan adanya sistem yang diterapkan perusahaan dalam hal kedisiplinan serta budaya yang ada di perusahaan dan apakah hal ini berpengaruh. Untuk itu, setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan top manajemen. Disamping itu, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Kinerja

SDM umumnya dipengaruhi dari dalam dan luar diri pegawai sendiri.

Pertama, faktor disiplin kerja yang harus di patuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali. Faktor disiplin di jabarkan dengan pemenuhan pelaksanaan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Pengenaan sanksi apabila pelaksanaan pekerjaan tidak memenuhi standar pelaksanaan pekerjaan yang di tetapkan. Kedua, faktor karakteristik individu dimana kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, keahlian, masa kerja dan tingkat Pendidikan yang dimiliki pegawai untuk mampu memahami aturan/standar prosedur untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar. Kemudian ketiga, faktor dari luar diri pegawai adalah faktor kepemimpinan dimana seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam menggerakkan dan memperdayakan pewartanya untuk kinerja. (Bakti & Hairudin, 2020)

2. TINJAUAN PUSTAKA

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam, maka penulis memandang permasalahan penelitian yang di angkat perlu dibatasi variabelnya sebab itu penulis membatasi hanya berkaitan dengan Pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Harian Kedaulatan Rakyat Kinerja Karyawan Dipilih Karna Peningkatan Kinerja Karyawan Akan Membawa Kemajuan Bagi Perusahaan.

2.1 Disiplin kerja

(Liyas, 2019) kualitas disiplin kerja meliputi, datang kerja tepat waktu dan pulang tepat waktu, pemanfaatan untuk melaksanakan tugas dan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif. (Prasetyo & Marlina, 2019) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk

mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan

Disiplin merupakan sesuatu yang positif apabila diterapkan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja. Karyawan yang datang terlambat atau masuk kerja tidak sesuai dengan peraturan yang ada dalam organisasi menandakan kelalaian dalam tanggungjawab. Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Prestasi karyawan yang baik merupakan output dari kedisiplinan kerja yang telah tertanam dalam diri karyawan, sejauh mana kemungkinan yang akan dirasakan karyawan bahwa mereka telah diberikan dan usaha yang dilakukan dapat membuahkan prestasi yang sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

2.3 Budaya organisasi

Menurut (Adinata,2015) mengemukakan bahwa budaya organisasi atau di artikan sebagai pengalaman,sejarah,keyakinan dan norma-norma Bersama yang menjadi ciri perusahaan organisasi. (Adinata, 2015) memberikan sebuah definisi, bahwa budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar keyakinan yang dianut oleh anggota sebuah organisasi dari hasil proses belajar adaptasi terhadap permasalahan eksternal dan integrasi permasalahan internal.

2.4 Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Prestasi Kerja karyawan

Prestasi kerja karyawan tergantung pada kecocokan antara karakteristik karyawan itu sendiri dan budaya organisasional perusahaan. Ini dapat diartikan bahwa

karyawan dapat lebih beradaptasi dengan lingkungan kerja dengan baik apabila budaya organisasional perusahaan cocok dengan orientasi individu karyawan. Menurut Wallich (1983) ada tiga klasifikasi budaya organisasional, yaitu budaya mendukung, budaya inovatif dan budaya birokrasi. Budaya mendukung dinyatakan berkorelasi dengan prestasi kerja karyawan. Dalam jenis budaya ini karyawan merasa berkomitmen untuk perusahaan karena mereka mempunyai prestasi yang tinggi dengan perusahaan. Budaya birokrasi sering menghasilkan tanggapan karyawan yang negative, yang mengarah pada kepuasan rendah sehingga tingkat prestasi rendah. Sedangkan budaya kerja yang inovatif menunjukkan bahwa bisa meningkatkan prestasi kerja.

2.5 Berbagi pengetahuan

Worlblank (2003) mendefinisikan berbagi pengetahuan sebagai proses menyerap pengetahuan dari penelitian dan pengalaman secara sistematis, mengelola dan menyimpan pengetahuan dan informasi (Zulkarnain Nasution, 2019) untuk kemudahan akses dan memindahkan atau diseminasi pengetahuan, termasuk dalam perpindahan dua arah.

2.6 Perilaku Berbagi Pengetahuan terhadap Prestasi Kerja

Adanya Tindakan atau proses berbagi pengetahuan di lingkungan kerja karyawan akan secara signifikan berkaitan dengan prestasi kerja yang tinggi. Pandangan berbasis pengetahuan memberi penekanan besar pada modal karyawan tentang pengetahuan, sikap, keterampilan, kompetensi dan motivasi individu - individu yang berkerja untuk suatu organisasi dan cara mereka menggunakan keterampilan ini untuk kepentingan organisasi.

Proses berbagi pengetahuan didalam lingkungan perusahaan membantu pekerja

dalam lingkungan yang padat pengetahuan untuk membangun pemahaman bersama mendapat nilai dari pengetahuan. Selain itu lebih khusus akuisi pengetahuan meningkatkan prestasi kerja karena melibatkan akses ke pengetahuan baru yang meningkatkan efisien dalam melaksanakan tugas karyawan. Serta juga akan membantu karyawan menemukan informasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas mereka secara tepat waktu dan efektif. Berbagi pengetahuan tidak secara langsung akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan, tetapi membantu meningkatkan kepuasan kerja mereka dan selanjutnya meningkatkan prestasi pekerjaan karyawan.

2.7 Prestasi kerja

(Masruroh, 2020) prestasi kerja adalah catatan tentang hasil - hasil yang diperoleh dari fungsi - fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Edy sutrisno (2009) prestasi kerja megartikan sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas tugas yang mencakup pada pekerjaannya.

2.8 Perilaku berbagi pengetahuan, budaya organisasi, disiplin kerja, terhadap prestasi kerja

Berbagi pengetahuan semua anggota organisasi dapat dengan mudah membagikan pengalaman terbaiknya, menciptakan ide baru yang segar, serta menghemat banyak waktu untuk memecahkan suatu masalah. Budaya organisasi yang diciptakan oleh seseorang pemimpin dalam mengelola organisasi, atau perusahaan, seseorang dianggap memiliki motivasi untuk berprestasi dalam kinerja jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya berprestasi lebih baik dari pada prestasi orang lain. Disiplin kerja dalam suatu organisasi merupakan tolak ukur hidupnya norma, tata tertib dan peraturan organisasi yang berhubungan

dengan orang-orang terhadap tugas yang diberikan.

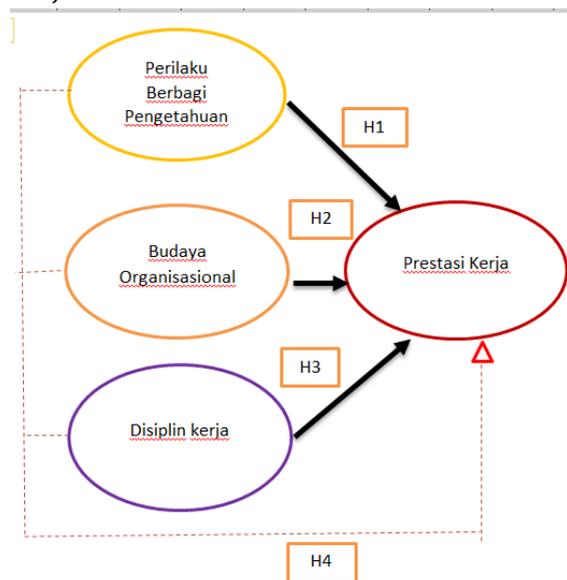
2.9 HIPOTESIS

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan.

H2 : Berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan

H3 : Budaya Organisasional berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan

H4 : perilaku berbagi pengetahuan, budaya organisasi, disiplin kerja terhadap prestasi kerja



3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini metode yang digunakan adalah survey. Metode penelitian survey menggunakan teknik pengumpulan dan analisis data berupa opini/fakta dari subjek yang diteliti (responden) melalui tanya-jawab, dengan menggunakan kuesioner (pertanyaan lisan) yang secara langsung dikomunikasikan dengan responden, dan wawancara (pernyataan lisan) yang dilakukan dengan komunikasi tatap muka atau melalui telepon. (Adianto & Sugiyanto, 2019). Untuk metode penelitian survey lebih banyak menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner atau yang disebut dengan instrument penelitian. Instrument penelitian yang tepat untuk mengumpulkan data kuesioner yang terlebih dahulu dilakukan uji coba minimal

30 responden baik validitas maupun reliabilitasnya, terutama instrument komersial (instrument baku) yang telah dilakukan uji coba. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan di pengaruhi dari variabel yang diteliti yaitu perilaku berbagi pengetahuan, budaya organisasi, disiplin kerja, dan prestasi kerja.

3.1 Sumber dan metode pengumpulan data

Sumber data penelitian adalah : data primer (primary data) yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber data asli (tidak melalui media perantara). Ada dua metode yang di gunakan untuk mengumpulkan data primer yaitu dengan metode survey dan metode observasi. Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah data primer berupa objek menggunakan survey dengan kuisisioner. Penyebaran kuisisioner disebarkan secara langsung kepada karyawan bagian produksi PT Harian Kedaulatan Rakyat. Data yang akan diolah merupakan kuantitatif. Metode pengumpuln data yang digunakan dalam penelitian ini melalui kuesioner yang berjumlah 100 responden di PT. Harian Kedaulatan Rakyat. Menurut sugiyono (2015) menjelaskan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.2 Sampel dan teknik pengambilan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh penelitian untuk dipelajari den kemudian di Tarik kesimpulannya. Populasi karyawan di PT. Harian Kedaulatan Rakyat berjumlah 100 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, hal ini di karenakan populasi yang digunakan pada peneliti, peneliti ini relative kecil. Karyawan PT. Harian Kedaulatan

Rakyat. Teknik pengambilan sampel dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur anggota (populasi) untuk dipilih menjadi anggota sampel.

3.3 Metode Analisis Data

Uji validasi di gunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan suatu yang akan di ukur oleh kuisisioner tersebut (Abdillah dan Hartono, 2015:196). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuisisioner di katakan Reliabilitas atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Setiap alat pengukur seharusnya mempunyai kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Instrument yang reliabilitas merupakan instrument yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap reponden. Tujuan dari uji reliabilitas yaitu untuk menguji ketetapan instrument pengukur dengan konsisten. Data yang tidak handal tidak dapat di olah lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang biasa. Suatu alat ukur yang di nilai reliable jika pengukur tersebut menunjukkan hasil hasil yang konsisten untuk kdeapnnya.

Reliabilitas yang digunakan dengan koefisien alpha mempunyai rentang antara 0 sampai 1, semakin mendekati angka 1 berarti semakin tinggi tingkat reliabilitasnya. Pedoman dalam menggunakan koefisien alpha

adalah : jika koefisien alpha kurang dari 0,6 di anggap mempunyai reliabilitas yang buruk, jika koefisiennya alpha antara 0,6 sampai 0,8 dianggap realibilitasnya dapat diterima, koefisien alpha diatas 0,8 dianggap mempunyai reliabilitas yang baik.

a. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah sebuah model regresi, residu dari persamaan regresi mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016). (Putri & Edina, 2020) Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal, maka prediksi yang dilakukan dengan model tersebut akan tidak baik, atau dapat memberikan hasil prediksi yang menyimpang uji normalitas dapat dilakukan dengan caranya membandingkan distribusi kumulatif teoritisnya (harapannya) atau $F_{cr}(x)$. dasarnya pengambilan keputusan pada metode *kolmogrov-smirnov* yaitu :

- Jika nilai probabilitas nilai signifikan melebihi 0,05 residual berdistribusi normal.
- Jika nilai probabilitas nilai signifikan kurang lebih 0,05 berarti data residual tidak berdistribusi normal.

b. Uji multikolineartis

Uji multikolineartis ini bertujuan apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*) (Ghoza,I, 2016). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF. Kedua faktor ini menunjukkan setiap variabel independet manakah yang menjelaskan oleh variabel independent lainnya. Jika *tolerance* > 0,10 atau VIF < 10, menunjukkan tidak ada multikoleneartitas (Ghozali. 2016).

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidakpastian variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan (Ghozali, 2016). Jika variance satu pengamatan ke pengamatan (Ghozali, 2016), jika variance satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas dapat bermacam-macam diantaranya uji *Glesjer*. pengujian ini dilakukan dengan mengresikan nilai residual terhadap variabel independent. Jika variabel independent secara signifikan mempengaruhi variabel independent, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas atau sebaliknya. Kriteria pengujian ini jika nilai signifikan dari variabel independent lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, dan jika nilai signifikansi dari variabel independent lebih kecil dari 0,05 maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

1) Uji T (*uji T*)

Uji T menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa. (Putra, 2013)

2) Uji Simultan (*uji f*)

Uji F untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan $\alpha = 0,05$. (Putra, 2013).

3) Koefisien determinasi

Koefisien determinasi adalah uji kemampuan seluruh variabel bebas (independent). Koefisien determinasi pada inisialnya mengukur seberapa jauh kemampuan model (kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, komunikasi internal, dan pengembangan karier) dalam menerangkan variasi variabel dependen/tidak bebas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menggunakan metode kuantitatif maka dapat dideskripsikan hasil penelitian sebagai berikut:

4.1 Pengaruh berbagi pengetahuan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Harian Kedaulatan Rakyat

Pada variabel berbagi pengetahuan (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.515 yang berarti lebih besar dari t tabel (2.515 > 1,98498) dan memiliki nilai sig. sebesar 0.00 < 0.05, dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y), maka H1 diterima.

4.2 Pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Harian Kedaulatan Rakyat.

Pada variabel budaya organisasi (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 3.644 yang berarti lebih besar dari tabel (3.644 > 1.98498) dan memiliki nilai sig. sebesar 0.00 < 0.05, dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y), maka H2 diterima.

4.3 Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Harian Kedaulatan Rakyat

Pada variabel disiplin kerja (X3) diperoleh nilai t hitung sebesar 1.974 yang berarti lebih besar dari t tabel (1,974 > 1.98498) dan memiliki nilai sig. sebesar 0.27 < 0.05, dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa berbagi pengetahuan (X1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y), maka H3 di terima.

4.4 Pengaruh berbagi pengetahuan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Harian Kedaulatan Rakyat

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa uji F dapat

dilihat nilai F hitung adalah sebesar 40.584 dengan F tabel adalah 2.69 sehingga F hitung > F tabel ($40.584 > 2.69$). dan di ketahui nilai sig. $0.00 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel berbagi pengetahuan

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya dalam penelitian ini yaitu tentang pengaruh perilaku berbagi pengetahuan, disiplin kerja, budaya organisasi dan prestasi kerja karyawan yang di lakukan pada 100 responden karyawan PT. Harian Kedaulatan Rakyat. Maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji T) menunjukkan bahwa variable berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Harian Kedaulatan Rakyat.
- b. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji T) menunjukkan bahwa variable budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Harian Kedaulatan Rakyat.
- c. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji T) menunjukkan bahwa variable disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Harian Kedaulatan Rakyat.
- d. Hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa variable berbagi pengetahuan, budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Harian Kedaulatan Rakyat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian yang telah dilakukan selanjutnya disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

a. Bagi perusahaan

- 1) Berbagi pengetahuan yang di berikan PT. Harian Kedaulatan Rakyat terhadap karyawan mempengaruhi prestasi kerja. Mengacu pada indicator pernyataan berbagi pengetahuan dengan jawaban terendah yaitu sangat tidak setuju pada pernyataan tentang interaktif karyawan dalam berbagi pengetahuan. Sebaiknya PT. Harian Kedaulatan Rakyat perlu meningkatkan yang berkaitan dengan berbagi pengetahuan, seperti mengadakan diskusi secara rutin agar dalam bekerja dapat dinikmati dan akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya.
- 2) Budaya organisasi yang tercipta di PT. Harian Kedaulatan Rakyat terhadap karyawan mempengaruhi prestasi kerja. Mengacu pada indicator pernyataan budaya organisasi dengan jawaban terendah yaitu ragu-ragu pada pernyataan tentang kepemimpinan dan efektifitas manajemen dalam budaya organisasi. Sebaiknya PT. Harian Kedaulatan Rakyat perlu meningkatkan yang berkaitan dengan budaya organisasi dalam hal ini pemimpin agar lebih dapat memperhatikan karyawan pada saat ingin mengutarakan pendapat dan membangun hubungan baik kepada karyawan bisa juga dengan mengadakan kegiatan-kegiatan bersama berupa olahraga atau pun kegiatan keagamaan lainnya secara bersama-sama agar karyawan tidak merasa ragu untuk percaya kepada pemimpin
- 3) Disiplin kerja yang diberikan PT. Harian Kedaulatan Rakyat terhadap karyawan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Mengacu pada indicator pernyataan disiplin kerja dengan jawaban terendah yaitu ragu-

ragu pada pernyataan tentang karyawan taat pada peraturan. Dalam hal disiplin kerja karyawan sudah baik namun karyawan merasa ada peraturan yang terkadang masih dilanggar. Maka dalam hal ini perlu adanya pengawasan dari pihak perusahaan dan menegaskan adanya hukuman dalam disiplin seperti karyawan terlambat datang agar tidak mempengaruhi perusahaan dan pimpinan juga perlu menegaskan pada karyawan bahwa SOP harus di jalankan sebagaimana mestinya.

b. Bagi Akademik

- 1) Dapat dijadikan sebagai bahan pemikiran, pertimbangan atau bahan referensi penelitian dengan variable berbagi pengetahuan, budaya organisasi, disiplin kerja, prestasi kerja karyawan.
- 2) Dalam penelitian selanjutnya perlu ditambahkan variabel lainnya yang mungkin dapat mempengaruhi dan menyempurnakan hasil penelitian ini sehingga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, & Sugiyanto. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Prosiding Seminar Nasional*, 7(4), 499-509.
- Adinata, U. W. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2), 136-157.
- Al-Husseini, S., El Beltagi, I., & Moizer, J. (2021). Transformational leadership and innovation: the mediating role of knowledge sharing amongst higher education faculty. *International Journal of Leadership in Education*, 24(5), 670-693.
<https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1588381>
- Al Mehairi, H. A., & Zakaria, N. (2014). Understanding Organizational Culture for Effective Knowledge Sharing Behaviors in the Workplace. *Organizational Cultures*, 13(3), 33-52.
<https://doi.org/10.18848/2327-8013/CGP/v13i03/59257>
- Bakti, U., & Hairudin, H. (2020). Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Semen Baturaja (Persero),Tbk. Panjang Plant. *GEMA : Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 12(2), 115-124.
<https://doi.org/10.47768/gema.v12i2.193>
- Firmaiansyah, D. (2014). Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 128-139.
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Budaya, P., Dan, O., Terhadap, D., Karyawan, K., Apriyanti, N. H., Fakultas, D., & Universitas, E. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Perintis Tbk*. 3(1), 125-139.
- Liyas, J. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam. *EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 7(1), 40.
<https://doi.org/10.25273/equilibrium.v7i1.3835>
- Masruroh, R. R. dan S. (2020). *PENGARUH INTEGRITAS, KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PASURUAN* Rusita. 1, 101-112.
- Nellyanti, Gunawan, Azis, M., Asrijal, A., Yusriadi, Y., Kurniawan, R., & Ivana. (2021). The influence of leadership style on knowledge transfer and organizational culture for improving

- employee performance. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, 2016*, 7269–7276.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Penilaian, S., Pada, P., Belajar, H., & Salatiga, N. (2013). *Economic Education Analysis Journal*. 2(1), 18–23. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i2.39480>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Putra, N. P. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indonesia Power Semarang. *Program Studi Manajemen. Universitas Dian Nuswantoro Semarang*, 0–1.
- Putri, P. A. Y., & Endiana, I. D. M. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi). *Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 11(2), 179–189.
- Sularmi, L., & Apriyanti, N. H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Tbk. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 124. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3373>
- Tiur Asi Siburian. (2013). The Effect of Interpersonal Communication, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Achievement Motivation to Organizational Commitment of State High School Teacher in the District Humbang Hasundutan, North Sumatera, Indonesia. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(12), 247–264.
- Zulkarnain Nasution, A. I. (2019). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kualuh Selatan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 2(2), 58–66. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v2i2.709>