



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 7754-7768

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Divisi Marketing PT. Garuda Cyber Indonesia

Veni Vebri Yanti^{1✉}, Suhaji²

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas AKI Semarang

Email: feb@unaki.ac.id^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *knowledge management*, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Garuda Cyber Indonesia. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan *knowledge management*, budaya organisasi dan komitmen organisasi yang baik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Garuda Cyber Indonesia yang juga menjadi sampel sebanyak 50 karyawan pada divisi marketing. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara manajemen pengetahuan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi ketiga variabel sebesar 84,2% Sementara sisanya sebesar 15,8 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel *knowledge management*, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Knowledge Management, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan*

Abstract

The purpose of this research is to examine the influence of knowledge management, organizational culture, and organizational commitment on employee performance at PT Garuda Cyber Indonesia. The findings of this study can serve as a reference for enhancing employee performance through effective management of knowledge, organizational culture, and organizational commitment. The population in this research comprises employees of PT Garuda Cyber Indonesia, with a sample size of 50 employees from the marketing division. Multiple linear regression analysis was employed. The results indicate a significant influence, both partially and simultaneously, between knowledge management, organizational culture, and organizational commitment on employee performance. The coefficient of determination for the three variables is 84.2%, while the remaining 15.8% is influenced by other variables outside this regression model. Based on the research findings, overall, knowledge management, organizational culture, and organizational commitment significantly and positively affect employee performance.

Keywords: *Knowledge Management, Organizational Culture, Organizational Commitment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam era *disrupsi* teknologi ini sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor, karena sumber daya manusia merupakan faktor utama untuk menggerakkan sumber daya lainnya. Dalam sebuah perusahaan misalnya sumber daya manusia dengan demikian harus berkompoten dan memadai agar bisa mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Selain itu, kompetensi sumber daya manusia diperlukan untuk mencapai kinerja yang diinginkan (Djalil, 2020).

Kinerja sumber daya manusia atau sering disebut kinerja karyawan adalah tingkat capaian, hasil dan kontribusi karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi, hal ini mencangkup sejauh mana karyawan mencapai target, standar, atau harapan yang telah ditentukan, dalam berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Keberhasilan pekerjaan sangat tergantung pada *efektivitas* sumber daya manusia, karena peran utama sumber daya manusia dalam aktivitas organisasi atau pekerjaan sangatlah penting. Dalam hal ini perlu adanya *evaluasi* sumber daya manusia yang dapat dilihat dari hasil kerjanya, yang mana akan mencerminkan kinerjanya. Dengan kata lain, sumber daya manusia yang *efektif* akan menghasilkan kinerja yang baik pula (Daulay et al., 2019). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pengetahuan (*Knowledge*), budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Pengetahuan adalah suatu proses yang membantu perusahaan dalam mengenali, memilih, mengatur, mengkomunikasikan dan menstransfer informasi penting serta

pengalaman yang merupakan bagian dari organisasi. Pengetahuan memiliki dampak yang signifikan dalam kehidupan manusia. Tanpa disadari, pengetahuan mendominasi semua aspek kehidupan manusia. Oleh karena itu, pentingnya untuk terus menggali pengetahuan yang tersedia. Sebagai bukti dari sebuah pengetahuan yaitu perkembangan teknologi saat ini. dengan adanya teknologi mempermudah manusia dalam mengakses informasi dengan cepat, bahkan dalam hitungan detik. Di sisi lain dalam konteks bisnis pengetahuan juga memainkan peran penting, seperti dalam manajemen pengetahuan atau yang dikenal dengan *knowledge management* dalam perusahaan. Pengetahuan didalam organisasi/bisnis telah dipandang sebagai sumber daya kompetitif. Melihat pentingnya pengetahuan, perusahaan didorong untuk terus mengembangkan kemampuan dalam mengelola pengetahuan. Manajemen Pengetahuan melibatkan proses mengumpulkan, menyimpan, mengorganisir, dan mendistribusikan pengetahuan secara *efektif* di seluruh organisasi. Dengan menerapkan pengelolaan pengetahuan yang baik, organisasi dapat meningkatkan kemampuan karyawannya untuk memperoleh informasi baru, belajar dari pengalaman masa lalu, dan berinovasi dalam menjalankan tugas-tugasnya (Pinasti & Nurdin, 2022). Pengelolaan yang baik tentunya akan menjadikan perusahaan lebih mampu bersaing di era *disrupsi* teknologi ini.

Budaya organisasi adalah norma, nilai, keyakinan dan karakteristik unik didalam sebuah organisasi, hal ini mencerminkan bagaimana anggota organisasi berinteraksi, bekerja sama, dan menyesuaikan diri dengan lingkungan *internal* dan *eskternal* budaya organisasi merupakan aspek yang sangat penting dalam sebuah organisasi, perbedaan budaya yang ada didalam organisasi mungkin dipengaruhi oleh kepemimpinan, pemimpin yang mampu menginspirasi, menanamkan nilai-nilai positif dan menciptakan lingkungan kerja yang baik tentunya dapat berdampak pada budaya organisasi yang baik pula. Budaya mencerminkan perilaku yang diikuti oleh anggota organisasi, ketika budaya organisasi sejalan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dan efisiensi organisasi secara keseluruhan (Bodroastuti, Riszaeni, Suhaji 2018). Namun, jika budaya tidak diawasi atau tidak sejalan dengan tujuan perusahaan, hal itu dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami, merancang, dan memelihara budaya organisasi yang sesuai dengan visi dan tujuan perusahaan sehingga menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan *efektivitas* sumber daya manusia.

Komitmen organisasi juga memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasi merujuk pada sikap atau perilaku individu terhadap organisasi, mencakup *loyalitas* dan kesetiaan terhadap visi, misi, serta tujuan organisasi

(Widiyaniti et al., 2021). Komitmen organisasi dalam konsep *psikologis* mencerminkan hubungan antara anggota dan organisasinya. Dengan kata lain, komitmen organisasi melibatkan adanya keterikatan emosional dan komitmen terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi. Menurut (Huda & Farhan, 2019) menjelaskan komitmen organisasi sebagai suatu bentuk *loyalitas* pegawai terhadap organisasi, yang ditunjukkan melalui kesediaan mereka untuk tetap berada di dalam organisasi, berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, dan tidak memiliki niat untuk meninggalkan organisasi tanpa alasan yang jelas. Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian kinerja organisasi dan dapat mempengaruhi tingkat motivasi serta dedikasi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Karyawan yang memiliki komitmen rendah terhadap organisasi cenderung tidak terlibat aktif dalam organisasi, motivasi kerja karyawan rendah, dan kurangnya kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan yang mendorong perkembangan komitmen positif dari karyawan, karena akan berdampak pada peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

PT. Garuda Cyber adalah perusahaan jasa yang bergerak pada bidang teknologi informasi yang mana perusahaan ini telah beroperasi pada tahun 2013. Produk-produk yang dihasilkan dari perusahaan Garuda Cyber ini adalah jasa pembuatan *software*, *website*, program pelatihan hingga penjualan aplikasi kasir. Untuk mencapai kinerja yang tinggi seperti yang telah dipaparkan di atas dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ada hal yang perlu diperhatikan pada PT. Garuda Cyber Indonesia terkait dengan kinerja karyawan, yaitu target *produktivitas* kerja pada perusahaan, dengan ini dapat diketahui apakah perusahaan sudah maksimal atau belum dalam menjalankan tugasnya, berikut data pencapaian target perusahaan pada Januari 2021 hingga Desember 2022 pada PT. Garuda Cyber Indonesia;

Tabel 1 Data kinerja karyawan

PT. Garuda Cyber Indonesia 2020-2022

Bulan	Target		Realisasi Target	
	2021	2022	2021	2022
Januari	75 Jt	100 Jt	80 Jt	80 Jt
Febuari	75 Jt	100 Jt	75 Jt	70 Jt
Maret	75 Jt	100 Jt	80 Jt	60 Jt
April	75 Jt	100 Jt	75 Jt	50 Jt

Mei	75 Jt	100 Jt	60 Jt	120 Jt
Juni	75 Jt	100 Jt	50 Jt	100 Jt
Juli	75 Jt	100 Jt	35 Jt	50 Jt
Agustus	75 Jt	100 Jt	60 Jt	50 Jt
September	75 Jt	100 Jt	55 Jt	80 Jt
Oktober	75 Jt	100 Jt	45 Jt	100 Jt
November	75 Jt	100 Jt	70 Jt	70 Jt
Desember	75 Jt	100 Jt	35 Jt	50 Jt

Sumber : PT. Garuda Cyber Indonesia Tahun 2021-2022

Berdasarkan data pada table 1 mengenai target penjualan pada tahun 2021 sampai dengan 2022 dapat dilihat bahwa target penjualan perusahaan dari tahun ke tahun terdapat kenaikan target yang ditetapkan perusahaan kepada karyawannya, namun hasil dari realisasi penjualan yang diperoleh perusahaan mengalami penurunan penjualan, dengan demikian kinerja karyawan belum optimal karena mengalami kenaikan dan penurunan dalam realisasinya. Karyawan belum mampu mencapai target penjualan yang diberikan perusahaan hampir 80% penjualan mengalami penurunan. Berdasarkan paparan tersebut, dengan memperhatikan masalah-masalah diatas maka tujuan utama penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh manajemen pengetahuan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Cyber Indonesia. Yang nantinya hasil dalam penelitian ini dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan *knowledge management*, budaya organisasi dan komitmen organisasi yang baik.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada *filosofat positivisme* yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan merumuskan hipotesis yang akan meramalkan hubungan antar variabel. Yang diuji menggunakan analisis data statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi marketing yang bekerja di PT.Garuda Cyber Indonesia yang kurang lebih terdapat 50 karyawan yang bekerja pada Kantor cabang Pekanbaru, Riau. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam

penelitian ini adalah *metode sensus* yang merupakan teknik penentuan sampel seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini, yaitu seluruh karyawan PT. Garuda Cyber Indonesia tepatnya pada divisi Marketing. Berdasarkan jumlah karyawan yang ada, maka jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 50 karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Uji Validitas

Validitas adalah alat evaluasi yang mengidentifikasi sejauh mana alat pengukur yang digunakan mampu mengukur variabel-variabel yang ingin diukur. Jika *signifikan* maka *Pearson Correlation* $< 0,05$ maka item pernyataan dalam *instrumen kuesioner* dapat dikatakan valid. Jika Nilai *r*-tabel pada tingkat signifikansi 5% dan nilai *degrees of freedom* (df) = $n-2$, dimana *n* merupakan jumlah dari responden yang menjawab kuesioner yaitu berjumlah 50. Maka untuk nilai *r*-tabel didapat dari perhitungan nilai $DF = 50 - 2 = 48$, dari jumlah nilai itu maka dilihat dari tabel nilai *r*=tabel ditemukan nilai sebesar 0,235.

Berdasarkan hasil uji validitas pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel independent *knowledge management*, budaya organisasi, komitmen organisasi dan variabel dependent kinerja karyawan dinyatakan valid karena $> 0,235$.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Manajemen Pengetahuan (X1)			
X1.1	0,607	0,235	Valid
X1.2	0,534	0,235	Valid
X1.3	0,352	0,235	Valid
X1.4	0,675	0,235	Valid
Budaya Organisasi (X2)			
X2.1	0,593	0,235	Valid
X2.2	0,761	0,235	Valid
X2.3	0,700	0,235	Valid
X2.4	0,613	0,235	Valid
Komitmen Organisasi (X3)			
X3.1	0,707	0,235	Valid
X3.2	0,733	0,235	Valid
X3.3	0,555	0,235	Valid
X3.4	0,637	0,235	Valid

Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	0,565	0,235	Valid
Y2	0,620	0,235	Valid
Y3	0,606	0,235	Valid
Y4	0,612	0,235	Valid

Sumber: Data primer diolah 2023

Hasil Analisis Uji Reliabilitas

Kuesioner yang dikatakan *reliable* adalah kuesioner yang mampu menghasilkan jawaban yang konsisten dari para responden yang sama. Butir dalam kuesioner yang *reliable* adalah butir kuesioner yang memiliki nilai *Conbach Alpha* lebih dari 0,60.

Berdasarkan informasi pada table dapat dilihat keseluruhan variabel >0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel didalam penelitian ini terbukti *reliable*.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Alpha</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	Manajemen Pengetahuan	0,669	>0,60	Reliabel
2.	Budaya Organisasi	0,763		Reliabel
3.	Komitmen Organisasi	0,764		Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0,724		Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2023

Regresi Linier Sederhana

Hasil Analisis Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang memiliki sebaran yang sama dengan distribusi normal.

Data pada penelitian ini terdistribusi normal dan *model regresi* yang di uji dengan menggunakan *grafik normalitas* memenuhi syarat. Untuk meyakinkan hasil *uji normalitas* maka di uji dengan *Kolmogorov-smirnov* dengan hasil uji sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	KK
N	50
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 c,d

Sumber: Data Output SPSS diolah 2023

Berdasarkan informasi pada tabel hasil *uji normalitas* diatas menunjukkan nilai *signifikansi* 0,200. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal karena *signifikansi* pada penelitian ini 0,200 > 0,05.

Hasil Analisis Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier antar variabel *independent* dan menguji apakah dalam model *regresi* ditemukan adanya korelasi antar variabel *Independen*. Berdasarkan hasil *uji multikolinieritas* pada table menunjukkan hasil tidak terjadinya multikolinieritas pada penelitian ini, yang mana ditandai dengan hasil nilai VIF (*Varian Inflation Faktor*) terbesar memiliki nilai 1,728 Dan masih lebih kecil dari 10, sedangkan nilai terkecil dari *tolerance value* 0,579 Yang berarti besar dari 0,10.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	6.157	.779		7.903	.000		
	MP	.284	.045	.429	6.349	.000	.704	1.420
	BO	.208	.040	.360	5.211	.000	.677	1.478
	KO	.182	.039	.346	4.642	.000	.579	1.728

a. Dependent Variable: Kinerja Kryawan

Sumber: Hasil output spss 2023

Uji *heteroskedastisitas* merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah *heteroskedastisitas* dapat menyebabkan model *regresi linier* sederhana menjadi tidak dapat diandalkan. Adapun ketentuan dalam pengujian yaitu, jika nilai *signifikansi* > 0,05 maka tidak

terjadi *heteroskedastisitas* sedangkan jika nilai signifikansi < 0,05 maka terdapat gejala *heteroskedastisitas*.

Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.643	1.354		2.691	.010
	MP	.047	.078	.101	.604	.549
	BO	.032	.069	.078	.457	.649
	KO	.075	.068	.201	1.092	.280

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

Sumber: Hasil output spss 2023

Berdasarkan pada table diketahui bahwa signifikansi dari variabel Manajemen Pengetahuan (MP) sebesar 0,549, variabel Budaya Organisasi (BO) sebesar 0,649 dan variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,280 masing-masing variabel *independent* memiliki nilai *signifikan* lebih dari 0,05 sehingga disimpulkan tidak terdapat *heteroskedastisitas* antara variabel *independent* pada model *regresi*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah model yang menganalisis pengaruh dari beberapa variabel *independent* yaitu manajemen pengetahuan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap variabel *dependent* kinerja karyawan. Berikut hasil uji regresi linier berganda pada penelitian ini:

Tabel 7 Regresi Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized	Standardize	T	Sig.

		Coefficients		d		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan)	6.157	.779		7.903	.000
	MP	.284	.045	.429	6.349	.000
	BO	.208	.040	.360	5.211	.000
	KO	.182	.039	.346	4.642	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

Sumber: hasil output spss 2023

Berikut hasil pengelolaan data pada kolom *Unstandardized Coefficients* diperoleh nilai persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Variabel <i>Independent</i>	B	Persamaan Regresi
Manajemen Pengetahuan	0,284	$Y = 6,157 + 0,284X_1 + 0,208X_2 + 0,182X_3$
Budaya Organisasi	0,208	
Komitmen Organisasi	0,182	

Dari informasi diatas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linier berganda:

1. Nilai constant (a) memiliki nilai positif sebesar 6,157. yang mempunyai arti bahwa adanya pengaruh positif variabel (Y) kinerja karyawan sebelum dipengaruhi variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel *independent* yaitu, Manajemen pengetahuan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi masih bernilai 0 persen atau belum mengalami perubahan.
2. β_1 koefisien regresi (X1) memiliki nilai positif sebesar 0,284 Menunjukkan bahwa variabel Manajemen Pengetahuan (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel manajemen pengetahuan akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,284.
3. β_2 koefisien regresi (X2) memiliki nilai positif sebesar 0,208 Menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel manajemen pengetahuan akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,208.
4. β_3 koefisien regresi (X3) memiliki nilai positif sebesar 0,182 Menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X3) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja

karyawan. Yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel manajemen pengetahuan akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,182.

5. Berdasarkan nilai persamaan regresi diatas dengan nilai koefisien regresi, maka dapat disimpulkan bahwa variabel dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah manajemen pengetahuan (X1). Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi pada variabel manajemen pengetahuan lebih tinggi yaitu 0,284.

Pengujian hipotesis

Analisis uji regresi parsial (uji t)

Uji regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh yang *signifikan* antar masing-masing variabel. Nilai *signifikansi* pada penelitian ini sebesar 5% atau 0,05 Berikut hasil uji t pada penelitian ini:

Tabel 9 Hasil Uji Statistic T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan)	6.157	.779		7.903	.000
	MP	.284	.045	.429	6.349	.000
	BO	.208	.040	.360	5.211	.000
	KO	.182	.039	.346	4.642	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

Sumber: Olah data spss 2023

Berdasarkan hasil pada table dapat disimpulkan bahwa hasil uji parsial atau uji t (*uji hipotesis parsial*) pada penelitian ini dari masing-masing *variabel independent* sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t pada table 5.16 diatas nilai t hitung sebesar 0,634 > dari t table yaitu sebesar 1,677 dan nilai signifikansi 0,000 > 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima.
2. Berdasarkan hasil uji t pada table 5.16 diatas nilai t hitung sebesar 0,521 > dari t table yaitu sebesar 1,677 dan nilai signifikansi 0,000 > 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima.

3. Berdasarkan hasil uji t pada table 5.16 diatas nilai t hitung sebesar 0,464 > dari t table yaitu sebesar 1,677 dan nilai signifikansi 0,000 > 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H3 atau hipotesis ketiga diterima.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Jika nilai *signifikansi f* kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika nilai signifikansi f lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh *signifikan* terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji f pada penelitian ini:

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio n	26.762	3	8.921	88.160	.000 ^b
	Residual	4.655	46	.101		
	Total	31.417	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), KO, MP, BO						

Sumber: hasil olah spss 2023

Berdasarkan table dapat diketahui bahwa nilai f hitung sebesar 88,160 dengan *signifikansi* sebesar 0,000 maka nilai tersebut < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen pengetahuan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara bersama-sama (*Simultan*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Cyber Indonesia.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (*R-square*) mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel *dependent*. Dalam penelitian ini, *Adjusted R-square* yang digunakan adalah *Adjusted R-square*. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS maka diperoleh nilai *Adjusted R-square* sebagai berikut:

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.852	.842	.31810
a. Predictors: (Constant), KO, MP, BO				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.				

Sumber: Hasil SPSS 2023

Berdasarkan table maka dapat disimpulkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,842. Hal ini menunjukkan bahwa variabel manajemen pengetahuan, budaya organisasi dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 85,2% Sementara sisanya sebesar 15,8 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

Pembahasan

Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa nilai signifikan t (uji t) pada variabel manajemen pengetahuan sebesar 0,000 yang nilainya < 0,05. Dengan koefisien regresi sebesar 0,284 yang artinya manajemen pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa pernyataan hipotesis H1 diterima.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa nilai signifikan t (uji t) pada variabel manajemen pengetahuan sebesar 0,000 yang nilainya < 0,05. Dengan koefisien regresi sebesar 0,208 yang artinya budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa pernyataan hipotesis H2 diterima.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa nilai signifikan t (uji t) pada variabel manajemen pengetahuan sebesar 0,000 yang nilainya < 0,05. Dengan koefisien regresi sebesar 0,182 yang artinya komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa pernyataan hipotesis H3 diterima.

SIMPULAN

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara variabel *independent* manajemen pengetahuan, budaya organisasi dan komitmen

organisasi terhadap variabel *dependent* kinerja karyawan. Berdasarkan analisis data dan temuan penelitian, dapat disimpulkan:

1. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel "Manajemen pengetahuan" berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel "Budaya Organisasi" berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel "Komitmen Organisasi" berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bodroastuti, T. R. I. (2018). *35-Article Text-78-1-10-20181207*. *20(2)*, 129–140.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, *1(1)*, 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Djalil, A. (2020). Pengaruh Knowledge Management, Budaya Organisasi Dan Komitemen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *EKONAM: Jurnal Ekonomi*, *2(1)*, 32–40. <http://ejournal.uicm-unbar.ac.id/index.php/ekonam/article/view/229>
- Gusti Ayu Made Rina Widiyaniti, I Gusti Ayu Wimba, & I Gede Aryana Mahayasa. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota Bumdes Di Desa Kukuh Winangun. *Journal of Applied Management Studies*, *3(1)*, 1–8. <https://doi.org/10.51713/jamms.v3i1.41>
- Huda, M., & Farhan, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasional Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen Motivasi*, *15(2)*, 62. <https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1557>
- Imran, S., & Indriani, R. (2022) *Buku Ajar: Ekonomi Produksi Pertanian*. Ideas Publishing.
- Pinasti, P., & Nurdin, H. (2022). PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN Publishing Institution. *Motivasi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *7(2)*, 122–129. <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>
- Ramadan, M. & Broto, A. B. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 Pada Kinerja Karyawan Konstruksi *Pros. Semin. Nas. Tek. Sipil*, *1(1)*.
- Sugiyono. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND", Alfabeta, Bandung, 2013.
- Wagiu, E. B. (2018). Pemodelan Proses Bisnis dengan BPMN (Studi Kasus: Departemen Procurement Universitas Advent Indonesian) *Business Process Modeling With BPMN. Case Study: Procurement Department of Universitas Advent Indonesia*.