

## Table Of Content

<b>Journal Cover</b>	2
<b>Author[s] Statement</b>	3
<b>Editorial Team</b>	4
<b>Article information</b>	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
<b>Title page</b>	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
<b>Article content</b>	7

**ISSN (ONLINE) 2598-9936**



**INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES**  
PUBLISHED BY  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

## Article information

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

## Unlocking Managerial Performance: The Impact of Organizational Culture and Employee Personality through Knowledge Sharing

*Membuka Kinerja Manajerial: Dampak Budaya Organisasi dan Kepribadian Karyawan melalui Berbagi Pengetahuan*

**Muta'aal Afrian Arizki, Rfdahabadiyah@umsida.ac.id, (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Rfdah Abadiyah, rfdahabadiyah@umsida.ac.id, (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

### Abstract

In the modern corporate landscape, the optimization of human resources stands as a pivotal concern for organizations. This study endeavors to explore the influence of organizational culture and employee personality on managerial performance, with knowledge sharing as a mediating variable. Employing rigorous empirical methods, our findings reveal that both organizational culture and employee personality exert both direct and indirect effects on managerial performance, mediated by knowledge sharing. This research underscores the significance of fostering a conducive organizational culture and understanding employee personalities to enhance overall managerial performance. These insights hold substantial implications for businesses striving to maximize their human resource potential in today's competitive environment.

### Highlights:

- **Organizational Culture:** Investigates the influence of organizational culture on managerial performance, emphasizing the importance of a conducive workplace environment.
- **Employee Personality:** Explores how employee personality traits impact managerial performance, shedding light on the role of individual differences.
- **Knowledge Sharing:** Highlights the mediating role of knowledge sharing in the relationship between organizational culture, employee personality, and managerial performance, emphasizing its significance for effective human resource management.

**Keywords:** Organizational Culture, Employee Personality, Managerial Performance, Knowledge Sharing, Human Resource Optimization

Published date: 2023-12-05 00:00:00



## PENDAHULUAN

Pada era modern saat ini, Sumber daya manusia menjadi sumber penting bagi perusahaan. Usaha untuk memberdayakan sumber daya manusia menjadi hal penting. Hal ini menjadi masalah yang selalu menghampiri setiap perusahaan untuk menjaga sumber daya manusia dalam kondisi terbaik.

Pemberdayaan yang baik dapat berdampak pada kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia yang baik dapat dilihat pada hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan. Kualitas sumber daya manusia yang baik dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas bagi perusahaan. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan seharusnya dapat diukur, sehingga perusahaan maupun karyawan dapat melihat secara objektif hasil pekerjaan baik atau buruk. Hasil pengukuran ini nantinya yang akan dievaluasi dan ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Permasalahan yang dihadapi perusahaan saat ini adalah kurangnya penilaian terhadap sumber daya manusia, sehingga tidak dapat menentukan evaluasi serta pelatihan yang sesuai dengan kondisi perusahaan dalam peningkatan sumber daya manusia.

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

Data Penilaian Kinerja PT. CMMS 2020						
Aspek Penilaian Kinerja	Rata-rata penilaian					
	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
Teknis / Cara Kerja	8,2	8,1	8,1	8,2	8,1	8,2
Kedisiplinan	8	8	8	8	8	8
Performance Penampilan	7,5	7,6	7,5	7,6	7,5	7,6
Loyalitas	7,9	7,6	7,7	7,5	7,9	7,8
Kepribadian / Attitude	7,5	7,6	7,4	7,6	7,7	7,9
Komunikasi dengan Customer	6,9	6,8	6,8	6,9	6,8	6,9
Dokumentasi Pekerjaan	7,9	7,6	7,7	7,5	7,9	7,8
Kinerja Manajerial	7,2	7,5	7,5	7,1	7,4	7,7

Keterangan : 0-5 : Kurang 6-7 : Cukup 7-8 : Baik 8-9 : Sangat Baik Sumber : Data HRD

**Table 1.** Data Penilaian Kinerja PT. CMMS 2020

Data yang diperoleh dari HRD PT. Citra Mandiri Mitra Sejati menunjukkan ada penurunan kinerja manajerial. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa terjadi kecenderungan mengalami penurunan kinerja manajerial karyawan. Dari bulan Januari skor penilaian sebesar 7,2, naik sedikit pada bulan berikutnya sebesar 7,5, lalu menurun pada bulan April sebesar 7,1. Aspek lain juga mengalami penurunan yaitu aspek Teknis dari skor 8,2, bulan berikutnya menjadi 8,1. Selain itu, aspek Kepribadian dari 7,5, bulan Maret menjadi 7,4. Penurunan kinerja manajerial karyawan disebabkan oleh buruknya budaya organisasi yang terjadi, buruknya kepribadian karyawan, dan minimnya knowledge sharing antar karyawan. Bila ini tidak dihiraukan oleh perusahaan akan berdampak pada pendapatan perusahaan. Berdasarkan permasalahan yang telah diungkap di atas, maka peneliti tertarik ingin melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh budaya organisasi dan kepribadian karyawan terhadap kinerja manajerial melalui knowledge sharing sebagai variabel intervening pada PT. Citra Mandiri Mitra Sejati

## METODE

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

pengumpulan data primer secara langsung dengan metode survey sudah tidak perlu lagi.

## A . Lokasi Penelitian

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

## B . Definisi Operasional

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

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

## C. Populasi dan Sampel

### a. Populasi

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

### b. Sampel

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

## D. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Uji Validitas

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

### 2. Uji Reliabilitas

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

## E. Penguji Hipotesis

### a. Uji Simultan (Uji F)

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



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

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

## b. Koefisien Korelasi Berganda (R)

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

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

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

## c. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

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

## d. Uji Intervening

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

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## A. Hasil

Pengujian Kualitas data

### a. Uji validitas

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

Table 2. Uji Validitas

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

### b. Uji Reliabilitas

--	--	--	--

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

**Table 3.** Uji Reliabilitas

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

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	240.962	3	80.321	21.074	.000a
	Residual	213.438	56	3.811		
	Total	454.400	59			

**Table 4.** Uji Simultan ( F )

Berdasarkan hasil dari tabel yang ada diatas didapatkan nilai Fhitung sebesar 21.074 sedangkan untuk nilai Ftabel sebesar 2,77. Sehingga dapat dikatakan Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu  $21.074 > 2,77$  dan table yang ada diatas juga menunjukkan jika nilai sig. = 0,000, yang berarti lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, yang berarti variable bebas yang meliputi Budaya Organisasi (X1), Kepribadian karyawan (X2) mempunyai pengaruh secara langsung terhadap variabel terikat yaitu kinerja manajerial (Y).

Model Summaryb											
Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
						R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
dimensi on0	1	.559a	.313	.301	2.321	.313	26.366	1	58	.000	1.943
a. Predictors: (Constant), KS											
b. Dependent Variable: KM											

**Table 5.** Koefesien Korelasi Berganda

Jangkauan nilai R adalah berkisar antara 0 - 1. Semakin mendekati 1 berarti hubungan antara variabel bebas secara bersama- sama dan variable terikat adalah semakin kuat. Semakin mendekati 0 berarti hubungan antara variabel bebas secara bersama- sama dan variable terikat semakin lemah atau bahkan tidak ada sama sekali. Dapat dilihat pada tabel uji R, nilai R sebesar 0,559 (55.9%) hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel independen dan variabel dependen kuat.

Model Summaryb											
Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
						RSquae Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
dimensi on0	1	.559a	.313	.301	2.321	.313	26.366	1	58	.000	1.943
a. Predictors: (Constant), KS											
b. Dependent Variable: KM											

**Table 6.** Koefesien Determinasi Berganda (R2)

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

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

**Table 7.** Direct Affect

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

## B. Pembahasan

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

### 1. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Manajerial

Hasil analisis data yang sudah diolah membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Manajerial . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan nilai Budaya Organisasi maka akan meningkatkan nilai Kinerja Manajerial. Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat pada penelitian ini sangat kuat dan searah antara variabel bebas Budaya Organisasi dengan variabel terikat yaitu Kinerja Manajerial. Yang berarti jika variabel bebas ditingkatkan, maka akan meningkatkan variabel terikat, dan juga sebaliknya. Hal ini mendukung penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja, hal ini dapat diartikan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang di ciptakan di PT Bank Syariah Mandiri Divisi CFBC Surabaya salah satunya adalah disiplin waktu sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai [11]. penelitian lain yang mendukung menyatakan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja [12].

### 2. Budaya Organisasi terhadap Knowledge Sharing

Hasil analisis data yang sudah diolah membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Knowledge Sharing. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan nilai Budaya Organisasi maka akan meningkatkan nilai Knowledge Sharing.

Hal ini mendukung penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Knowledge Sharing[13]. Sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa rata - rata persentase budaya organisasi berada pada kategori kuat. Artinya bahwa budaya organisasi di UPI Bandung secara keseluruhan telah mendukung knowledge sharing. Hal ini dapat dikatakan bahwa budaya organisasi di UPI Bandung telah membentuk perilaku kolektif, nilai-nilai, dan peran kepemimpinan yang kondusif dan suportif terhadap knowledge sharing. Hasil perhitungan analisis jalur, hasil uji secara parsial menyatakan bahwa struktur organisasi, SDM, dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap knowledge sharing. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap knowledge sharing [14].

### 3. Kepribadian Karyawan terhadap Kinerja Manajerial

Hasil analisis data yang sudah diolah membuktikan bahwa Kepribadian Karyawan berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Manajerial . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan nilai Kepribadian Karyawan maka akan meningkatkan nilai Kinerja Manajerial. Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat pada penelitian ini sangat kuat dan searah antara variabel bebas Kepribadian Karyawan dengan variabel terikat yaitu Kinerja Manajerial. Yang berarti jika variabel bebas ditingkatkan, maka akan meningkatkan variabel terikat, dan juga sebaliknya.

### 4. Kepribadian Karyawan terhadap Knowledge Sharing

Hasil analisis data yang sudah diolah membuktikan bahwa Kepribadian Karyawan berpengaruh secara langsung terhadap Knowledge Sharing. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan nilai Kepribadian Karyawan maka akan meningkatkan nilai Knowledge Sharing.

### 5. Knowledge Sharing terhadap Kinerja Manajerial

Hasil analisis data yang sudah diolah membuktikan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan nilai Knowledge Sharing, maka akan

meningkatkan nilai Kinerja Manajerial. Hubungan antara variabel Knowledge Sharing dengan variabel Kinerja Manajerial pada penelitian ini kuat dan searah. Yang berarti jika variabel Knowledge Sharing ditingkatkan, maka akan meningkatkan variabel Kinerja Manajerial dan juga sebaliknya. Hasil ini mendukung penelitian di kantor BNN kota Surabaya yang menyatakan bahwa knowledge sharing secara pasial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karya di kantor BNN kota Surabaya [15].

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

Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara tidak langsung (indirect affect) dan secara langsung (direct affect) terhadap Kinerja Manajerial melalui variabel Knowledge Sharing sebagai variabel intervening.

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

Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa Kepribadian karyawan berpengaruh secara tidak langsung (indirect affect) dan secara langsung (direct affect) terhadap kinerja manajerial melalui variabel Knowledge Sharing sebagai variabel intervening.

## **SIMPULAN**

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

1. Variabel Budaya Organisasi (X1) mempunyai pengaruh secara langsung terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Manajerial (Y).
2. Variabel Budaya Organisasi (X1) mempunyai pengaruh secara langsung terhadap variabel Knowledge Sharing (Z).
3. Variabel Kepribadian Karyawan (X2) mempunyai pengaruh secara langsung terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Manajerial (Y)
4. Variabel Kepribadian Karyawan (X2) mempunyai pengaruh secara langsung terhadap variabel Knowledge Sharing (Z).
5. Variabel Knowledge Sharing (Z) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Manajerial (Y).
6. Variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja manajerial (Y) melalui Knowledge Sharing (Z) sebagai variabel intervening.
7. Kepribadian karyawan (X2) berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja manajerial (Y) melalui Knowledge Sharing (Z) sebagai variabel intervening.

## **References**

1. L. M. Arcynthia, "Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk.," Skripsi Publikasi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2013.
2. S. Azwar, "Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya," Pustaka Pelajar Jogja Offset, Jogjakarta, 2000.
3. S. Azwar, "Metode Penelitian," Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2004.
4. T. Hidayat, "Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial," Jurnal Akuntabilitas, vol. VII, no. 1, pp. 56-58, 2014.
5. S. Indarti, S. Hendriani, and M. Mutia, "Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru," Jurnal Ekonomi, vol. 22, no. 1, 2014.
6. P. Lumbantobing, "Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas," Knowledge Management Society Indonesia, Bandung, 2011.
7. F. Luthans, "Perilaku Organisasi," Edisi Pertama, PT Andi, Yogyakarta, 2005.
8. A. P. Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia," Remaja Rosdakarya, Bandung, 2006.
9. H. Ramdhansyah, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dengan Kinerja Manajerial," Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis, vol. 9, no. 2, 2009.
10. A. A. N. U. Triarta and I. G. A. D. Adnyani, "Pengaruh Knowledge Sharing Behavior dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan," E-Jurnal Manajemen, vol. 7, no. 9, pp. 4998-5023, 2018.
11. R. Abadiyah and D. Didik, "Organizational Culture, Compensation, Job Satisfaction, Performance," Jurnal

# Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 24 (2023): October

DOI: 10.21070/ijins.v25i.963 . Article type: (Innovation in Social Science)

- Bisnis Manajemen & Perbankan, vol. 2, no. 1, pp. 49-66, 2016.
12. D. Andriani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. " X " Sidoarjo," Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan, vol. 2, no. 2, pp. 121-140, 2016.
  13. W. Suci and P. I. Prasetyaningtiyas, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Knowledge Sharing dan Kepuasan Kerja," Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 2020.
  14. A. Nabila, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening," Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia, Administrasi, dan Pelayanan Public, vol. IX, no. 2, 2022.
  15. Mazidah and N. Laily, "Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Inovatif Dan Kinerja Karyawan," Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 2015.