



**PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. ADIRA MULTI  
FINANCE, TBK. CABANG MAKASSAR 4)**

*THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL  
CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (A STUDY AT PT. ADIRA  
MULTI FINANCE, TBK. MAKASSAR BRANCH 4)*

Ansar<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Institution of Education Indonesia Higher School of Management (STIM LPI) Makassar  
[attary\\_ansar@yahoo.co.id](mailto:attary_ansar@yahoo.co.id)

**Keyword:**  
Knowledge  
Management,  
Organizational  
Culture, Employee  
Performance

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

**Abstract:** *The aim of this research is to determine the partial and simultaneous effects of the variables of knowledge management and organizational culture on employee performance. In this study, the researcher employed a saturated sample, obtaining a total of 54 respondents. The research method used is an associative approach with a multiple regression model, aided by SPSS 25.*

*The results of this study indicate that knowledge management has a significant positive influence on employee performance, and organizational culture also has a significant positive influence on employee performance. Simultaneously, both variables have a positive and significant impact on employee performance.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan dari variabel knowledge management dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dimana pada penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel yang didapatkan sebanyak 54 orang responden. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif model regresi berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS.25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa knowledge management berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya

---

organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

---

**Informasi Artikel:** Diterima: 24-06-2023, Disetujui: 18-07-2023, Dipublikasikan: 22-07-2023

---

## Pendahuluan

Dunia berubah sangat cepat, dimana Era globalisasi yang terjadi saat ini mempunyai dampak dan pengaruh bagi perkembangan dunia usaha. Dampak yang sangat jelas terlihat adalah adanya persaingan dalam dunia usaha. Persaingan tersebut semakin ketat sehingga membuat perusahaan terus berlomba-lomba melakukan inovasi untuk memenangkan persaingan. Perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, efektif adalah (tentang usaha, tindakan) yang dapat membawa hasil, sedangkan efisien berarti mampu menjalankan tugas dengan tepat dan cermat. Hal itu dilakukan agar perusahaan mampu mempunyai daya saing maupun keunggulan dari pesaingnya. Keunggulan suatu perusahaan bisa dicapai melalui beberapa faktor. Salah satu faktor tersebut adalah kemampuan internal perusahaan ataupun melalui sumber daya yang dimiliki perusahaan.

Salah satu komponen penting tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Penentuan kualitas (SDM) sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mengisi setiap lini dari susunan organisasi sesuai dengan keahlian serta keterampilan. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompetensi maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan. Didalam suatu perusahaan juga tidak lepas dari kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang baik sangat di perlukan perusahaan, semakain baik kinerja seorang karyawan maka akan semakin baik juga sistem kerja di perusahaan.

Harsuko (2011) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus di lakukan agar di masa mendatang lebih baik. Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas Sedangkan Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

*Knowledge Management* diartikan sebagai sebuah tindakan sistematis untuk mengidentifikasi, mendokumentasikan, dan mendistribusikan segenap jejak pengetahuan yang relevan kepada setiap anggota organisasi tersebut, dengan tujuan meningkatkan daya saing organisasi. *Knowledge Management* dalam sebuah organisasi adalah sistem dalam sebuah perusahaan yang saling terkait dengan sistem lainnya. *Knowledge Management* yang baik harus menyediakan mekanisme bagi penggunaannya untuk memberikan masukan mengenai kredibilitas suatu pengetahuan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan perekat bagi semua hal di dalam organisasi. Artinya budaya organisasi mampu menjadi pemersatu dari perbedaan-perbedaan yang ada dalam organisasi dan menyatukannya dalam suatu tujuan (Wibowo, 2011:535).

Mengidentifikasi dan memahami budaya organisasi mempengaruhi keberhasilan dalam hal intelektual dan finansial dalam organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi kekuatan dan pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Semakin tinggi budaya organisasi maka semakin baik kinerja karyawan, sebaliknya apabila rendahnya budaya organisasi maka kinerja karyawan semakin rendah pula.

PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk atau Adira Finance didirikan pada tahun 1990 dan mulai beroperasi pada tahun 1991. Sejak awal, Adira Finance berkomitmen untuk menjadi perusahaan pembiayaan terbaik dan termuka di Indonesia. PT. Adira Dinamika Multifinance Cabang 4 berada di Kota Makassar dan memiliki 120 karyawan yang beralamat di Jl. Perintis Kemerdekaan Kilometer 08 Kantor PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk (Cabang Makassar 4) ini melayani berbagai keperluan keuangan khususnya Adira kredit. Beberapa layanan keuangan yang tersedia yaitu layanan kredit mobil baru dan bekas, motor baru dan bekas, kredit HP smartphone dan kredit barang elektronik lainnya. PT. Adira Multifinance menawarkan pinjaman dengan angsuran yang ringan, nasabah juga dimudahkan dengan kemudahan informasi cek angsuran Adira Finance. Nasabah juga dapat menerima pinjaman pembelian kendaraan dari gadai bpkb mobil dan motor.

Setelah melakukan observasi dimana peneliti menemukan permasalahan terkait *Knowledge Management* dimana dari sisi *Knowledge Management* maka isu mengenai pelayanan tersebut menjadi masalah harus dikaji dari pihak manajemen dimana lambatnnya dari sisi pelayanan yang akan berdampak kepada nasabah dimana

dapat membuat nasabah menunggu lama dalam proses antrian sehingga manajemen dapat mengkaji persoalan ini dengan berinovasi mengenai pelayanan seperti menghadirkan aplikasi sehingga nasabah tidak perlu lagi mengunjungi kantor adira dalam pengurusan administrasi, keluhan dan pembayaran. karena dari permasalahan tersebut menunjukkan kenyataan yang ada di lapangan bahwa tidak sesuai antara korelasi prestasi PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang 4 Makassar di bidang GCG dengan visinya yang sudah di bahas sebelumnya. Selain itu adanya budaya organisasi yang rendah di PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk (Cabang Makassar 4) yang dibuktikan banyaknya karyawan yang datang terlambat. Adapun mengenai isu permasalahan dimana rendahnya kinerja karyawan di era yang semakin kompetitif menjadi masalah utama didalam manajemen sumber daya manusia. Salah satu penyebab merosotnya prestasi PT. Adira Dinamika Multif Finance Cabang Makassar adalah kurangnya kinerja karyawan dimana dampak yang terjadi apabila kinerja karyawan menurun adalah menurunnya pula kinerja perusahaan. Tuntutan kinerja yang bagus harus didukung dengan pembekalan pengetahuan yang diberikan kepada karyawan agar dapat mendongkrak tujuan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, maka perlu dukungan dengan *knowledge* yang dimiliki. Setiap karyawan diharapkan menggali pengetahuannya masing-masing agar memiliki peran dalam meningkatkan perusahaan.

**H<sub>1</sub>** : *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk (Cabang Makassar 4).

**H<sub>2</sub>** : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk (Cabang Makassar 4).

**H<sub>3</sub>**: *Knowledge management* dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Metodologi

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif. penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto 2013) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Dalam penelitian ini karyawan PT. Adira Dinamika Multi Financ, Tbk (Cabang Makassar 4) yang dijadikan sampel yang

diambil sebanyak 54 orang. Penelitian ini dilakukan di Makassar yaitu pada PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk (Cabang Makassar 4) yang terletak di Jalan Perintis kemerdekaan KM 8, Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus – September tahun 2022 sampai dengan data yang diperlukan sudah lengkap untuk pengumpulan data yang dibutuhkan oleh peneliti.

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk (Cabang Makassar 4) yang berjumlah 54 orang.

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik jenuh yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relative kecil, yaitu kurang dari 100 (Supriyanto & Maharani. 2013).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar peneliti menyebarkan 54 kuesioner. Dari 54 kuesioner yang telah tersebar semuanya telah dikembalikan dengan jumlah yang sama sehingga kuesioner yang dapat diolah sebanyak 54 (100%). Karakteristik responden di analisis secara deskriptif yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan pekerjaan.

**Tabel 1.**  
**Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	29	53,7	53,7	53,7
	PEREMPUAN	25	46,3	46,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

**Tabel 2.**  
**Karakteristik Berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<21 TAHUN	2	3,7	3,7	3,7
	21-25 TAHUN	18	33,3	33,3	37,0
	26-30 TAHUN	15	27,8	27,8	64,8
	31-35 TAHUN	12	22,2	22,2	87,0
	36-40 TAHUN	2	3,7	3,7	90,7
	>40 TAHUN	5	9,3	9,3	100,0
	<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Tabel 3**  
**Karakteristik Berdasarkan Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU	3	5,6	5,6	5,6
	DIPLOMA	7	13,0	13,0	18,5
	SARJANA	37	68,5	68,5	87,0
	MAGISTER	7	13,0	13,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Tabel 4.**  
**Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-3 TAHUN	28	51,9	51,9	51,9
	4-7 TAHUN	14	25,9	25,9	77,8
	8-11 TAHUN	5	9,3	9,3	87,0
	12-15 TAHUN	3	5,6	5,6	92,6
	>16 TAHUN	4	7,4	7,4	100,0
	<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

## Deskripsi Dara Atas Variabel Penelitian

Berikut adalah rekapitulasi skor jawaban responden terhadap variabel *Knowledge Management*, yaitu:

**Tabel 5.**  
**Tanggapan Responden atas Variabel Knowledge Management (X1)**

Item/ Pernyataan/ indikator	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%)										Rerata (Mean)
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X111	0	0,00	0	0,00	22	40,74	26	48,15	6	11,11	3,70
X112	0	0,00	0	0,00	14	25,93	30	55,56	10	18,52	3,93
<b>Rata-rata Indikator Aspek Manusia</b>											3,81
X121	0	0,00	0	0,00	18	33,33	33	61,11	3	5,56	3,72
X122	0	0,00	0	0,00	19	35,19	31	57,41	4	7,41	3,72
<b>Rata-rata Indikator Leadership</b>											3,72
X131	0	0,00	0	0,00	24	44,44	24	44,44	6	11,11	3,67
X132	0	0,00	0	0,00	15	27,78	29	53,70	10	18,52	3,91
<b>Rata-rata Indikator Teknologi</b>											3,79
X141	0	0,00	0	0,00	16	29,63	35	64,81	3	5,56	3,76
X142	0	0,00	0	0,00	18	33,33	31	57,41	5	9,26	3,76
<b>Rata-rata Indikator Organisasi</b>											3,76
X151	0	0,00	0	0,00	24	44,44	25	46,30	5	9,26	3,65
X152	0	0,00	0	0,00	19	35,19	29	53,70	6	11,11	3,76
<b>Rata-rata Indikator Learning</b>											3,70
<b>Rata-rata Variabel Knowledge Management (X1)</b>											3,76

## Deskripsi Variabel Budaya (X2)

**Tabel 6.**  
**Tanggapan Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi (X2)**  
**Tanggapan Responden atas Variabel Budaya Organisasi (X2)**

Item/ Pernyataan/ Indikator	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%)										Rerate (mean)
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X211	0	0,00	0	0,00	19	35,19	27	50,00	8	14,81	3,80
X212	0	0,00	0	0,00	12	22,22	33	61,11	9	16,67	3,94
<b>Rata-rata Indikator Kesadaran Diri</b>											3,87
X221	0	0,00	0	0,00	8	14,81	32	59,26	14	25,93	4,11
X222	0	0,00	0	0,00	3	5,56	41	75,93	10	18,52	4,13
<b>Rata-rata Indikator Keagresifan</b>											4,12
<b>X231</b>	0	0,00	0	0,00	21	38,89	26	48,15	7	12,96	3,74
<b>X232</b>	0	0,00	0	0,00	18	33,33	23	42,59	13	24,07	3,91
<b>Rata-rata Indikator Kepribadian</b>											3,82
<b>X241</b>	0	0,00	0	0,00	14	25,93	31	57,41	9	16,67	3,91
<b>X242</b>	0	0,00	0	0,00	23	42,59	21	38,89	10	18,52	3,76
<b>Rata-rata Indikator Performa</b>											3,83
<b>X251</b>	0	0,00	0	0,00	2	3,70	31	57,41	21	38,89	4,35
<b>X252</b>	0	0,00	1	1,85	3	5,56	39	72,22	11	20,37	4,11
<b>Rata-rata indikator Orientasi Tim</b>											4,23
<b>Rata-rata Variabel Budaya Organisasi (X2)</b>											3,98



## Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 7.**  
**Tanggapan Responden atas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item/ Pernyataan/ indikator	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%)										Rerate (mean)
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
<b>Y111</b>	0	0,00	0	0,00	18	33,33	31	57,41	5	9,26	3,76
<b>Y112</b>	0	0,00	0	0,00	28	51,85	19	35,19	7	12,96	3,61
<b>Rata-rata Indikator Kuantitas Kerja</b>											3,69
<b>Y121</b>	0	0,00	0	0,00	21	38,89	27	50,00	6	11,11	3,72
<b>Y122</b>	0	0,00	0	0,00	17	31,48	30	55,56	7	12,96	3,81
<b>Rata-rata Indikator Kualitas Kerja</b>											3,77
<b>Y131</b>	0	0,00	0	0,00	24	44,44	24	44,44	6	11,11	3,67
<b>Y132</b>	0	0,00	0	0,00	20	37,04	24	44,44	10	18,52	3,81
<b>Rata-rata Indikator Pengetahuan Pekerjaan</b>											3,74
<b>Y141</b>	0	0,00	0	0,00	17	31,48	31	57,41	6	11,11	3,80
<b>Y142</b>	0	0,00	0	0,00	25	46,30	20	37,04	9	16,67	3,70
<b>Rata-rata Indikator Pendapat</b>											3,75

<b>Y151</b>	0	0,00	0	0,0 0	25	46,3 0	23	42,5 9	6	11,1 1	3,65
<b>Y152</b>	0	0,00	0	0,0 0	15	27,7 8	31	57,4 1	8	14,8 1	3,87
<b>Rata-rata Indikator Perencanaan</b>											3,76
<b>Rata-rata Variabel Kinerja Karyawan (Y)</b>											3,74

## Hasil Uji Validitas

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>		<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Knowledge Management</i> (X1)	X1.1	0,847	0,30	Valid
	X1.2	0,758	0,30	Valid
	X1.3	0,853	0,30	Valid
	X1.4	0,733	0,30	Valid
	X1.5	0,867	0,30	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,736	0,30	Valid
	X2.2	0,609	0,30	Valid
	X2.3	0,827	0,30	Valid
	X2.4	0,788	0,30	Valid
	X2.5	0,412	0,30	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,866	0,30	Valid
	Y1.2	0,770	0,30	Valid
	Y1.3	0,708	0,30	Valid
	Y1.4	0,777	0,30	Valid
	Y1.5	0,778	0,30	Valid

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa semua butir instrument variabel bebas (*Knowledge Management* dan Budaya Organisasi) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan) dinyatakan valid karena  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  (0,30). Berdasarkan nilai uji validitas butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data

kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah representatif. Dalam artian mampu mengungkapkan data dengan benar.

## Hasil Uji Reabilitas

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Koefisien Alpha	Batas Nilai Koefisien Alpha	Keterangan
<i>Knowledge Management</i> (X1)	0,933	0.60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,884	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,927	0.60	Reliabel

Berdasarkan tabel 9. diketahui bahwa semua butir instrument variabel bebas (*Knowledge Management* dan Budaya Organisasi) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan) dinyatakan Reliabel karena nilai Koefisien Alpha  $\geq 0,60$ . Berdasarkan nilai uji Reliabilitas butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah terbilang handal. Dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat.

**Tabel 10.**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig
				Beta		
1	(Constant)	-,703	,346		-2,031	,048
	KNOWLEDGE MANAGEMENT (X1)	,495	,082	,469	6,056	,000
	BUDAYA ORGANISASI (X2)	,650	,092	,545	7,036	,000

Berdasarkan Tabel 10 diatas dapat diperoleh suatu model persamaan regresi linear berganda, dimana nilai beta diambil dari Unstandardized coefficients sebagai berikut:

$$Y = 0,703 - 0.495 X_1 + 0.650 X_2 + 0.346$$

- Konstanta  $-0,703$  berarti Kinerja Karyawan akan tetap konstan menurun sebesar  $-0,703$  jika tidak ada pengaruh dari variable *Knowledge Management* ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ),
- Koefisien regresi  $X_1$  sebesar  $0,495$  memberikan arti bahwa *Knowledge Management* ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya *Knowledge Management*, maka terjadi peningkatan begitu juga sebaliknya jika tidak adanya *Knowledge Management*.
- Koefisien regresi  $X_2$  sebesar  $0,650$  memberikan arti bahwa Budaya Organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Budaya Organisasi maka akan terjadi peningkatan begitu juga sebaliknya jika tidak adanya Budaya Organisasi.

## Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Knowledge Management dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar. Dari kuesioner yang diperoleh dari 54 karyawan, analisis data yang sudah diperoleh dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

### Pengaruh Knowledge Management ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

*Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar. Secara pengujian statistic dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa nilai  $t$  hit untuk variabel *Knowledge Management* sebesar  $6,056$  dan signifikan pada tingkat kepercayaan ( $\alpha=0.05$ ), nilai signifikan yang diperoleh sebesar  $0.000$  lebih kecil dari  $0.05$ . Nilai  $t$  tab dengan  $\alpha = 0,05$  dan derajat bebas =  $54-1-1 = 52$  maka diperoleh nilai  $t$  tab sebesar  $2.006$ . Oleh karna itu nilai  $t$  hit untuk koefisien variabel *Knowledge* sebesar  $6,056$  lebih besar dari  $t$  tab sebesar  $2.006$  maka pada tingkat kekeliruan  $5\%$   $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

diterima. Artinya *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis pertama diterima.

### **Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar. Secara pengujian statistic dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa nilai t hit untuk variabel bebas Budaya Organisasi sebesar 7,036 dan signifikan pada tingkat kepercayaan ( $\alpha=0,05$ ), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Nilai t tab dengan  $\alpha = 0.05$  dan derajat bebas =  $54 - 1 - 1 = 52$  maka diperoleh nilai t tab 2.006. Oleh karna itu nilai t hit untuk koefisien variabel Budaya Organisasi sebesar 7,036 lebih besar dari t tab sebesar 2.006 maka pada tingkat kekeliruan 5%  $H_{0_2}$  ditolak dan  $H_{a_2}$  diterima. Artinya Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis kedua diterima.

### **Pengaruh Knowledge Management (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

*Knowledge Management* dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar. Secara pengujian statistic dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa nilai F hit sebesar 83,940 dengan nilai signifikan 0.000 dan dari nilai F tab pada tingkat kepercayaan 95% dan derajat bebas yang diperoleh dari ( $k : n-k-1$ ) ( $2 : 54 - 2 - 1 = 51$ ) maka diperoleh nilai F tab = 3.179. Oleh karna itu nilai F hit 83,940 lebih besar dibanding nilai F tab 3.179 dengan tingkat kepercayaan 95% dan derajat kekeliruan 5% ( $\alpha = 0,05$ )  $H_{0_3}$  ditolak dan  $H_{a_3}$  diterima. Artinya *Knowledge Management* dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap karyawan sehingga hipotesis ketiga diterima.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis yang dilakukan pada hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Management* (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Dari hasil analisis yang dilakukan pada hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Dari hasil analisis yang dilakukan pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Management* (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## Referensi,

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- A.A.A.P, Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- A.A.A.P, Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Almah, H. (2013). Membangun inovasi di perpustakaan perguruan tinggi melalui konsep km (knowledge management). *Khizanah al-Hikmah: Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan*, 1(2), 91-100.
- Any, Noor. (2013). *Manajemen Event*. Bandung : Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. (2013), *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Cristanto, dan Kadarusman. (2021) Budaya Organisasi, Knowledge Management Terhadap Kinerja dengan Loyalitas Kerja sebagai Mediasi. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*. 6(1) : 65 – 74.
- Darudiato, S., & Setiawan, K. (2013). Knowledge management: konsep dan metodologi. *Ultima InfoSys: Jurnal Ilmu Sistem Informasi*, 4(1), 11-17.
- Edison, Emron. Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi. (2013). *Pengantar Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Fariani, Rida Indah. Analisa Dampak Knowledge Management Terhadap Performa Organisasi Studi Kasus Pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Seminar Nasional Sistem Informasi Indonesia, Jakarta: Sesindo, 2013.
- Ferdian, Ary dan Alya Rismi Devita. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*. 5 (2) : 187 – 193.
- Ghozali, Imam.2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 23. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Irawan, A. C., & Djastuti, I. (2016). *Implementasi Knowledge Management Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jawa Tengah dan DIY)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Harsuko, Riniwati. 2011. "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". Malang. UB Press.
- Misbahuddin, 2016, *Metode dan Teknik Penyusunan Laporan Penelitian*. BP UNM Makassar, Makassar
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari. 2012. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rashidi, Roya. 2015. *Pergantian Karyawan. Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Edisi Ketiga)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. Dan A. Judge, Timothy (2011). *Organizational Behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89\*
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. 2013. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner dan Analisis data*. Malang: UIN-Malang Press.
- Tobing, Paul L. 2011. *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Bandung: Knowledge Management Society Indonesia.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, T. K., Ganu, T., Chakraborty, D., Aberer, K., & Seetharam, D. P. (2014, April). *Consumer segmentation and knowledge extraction from smart meter and survey data. In Proceedings of the 2014 SIAM International Conference on Data Mining (pp. 226-234). Society for Industrial and Applied Mathematic*