



Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Manajemen Pengetahuan Pada Pabrik Roti Morinaga Kota Lubuklinggau

Dea Depitri^{1*}, Surajiyo², Fitria³

¹Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: *¹deadepitri@gmail.com, ²Surajiyo@univbinainsan.ac.id, ³fitria@univbinainsan.ac.id

*Corresponding Author

Abstrak.

Di dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam upaya mewujudkan tujuan dari perusahaan itu sendiri. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan tergantung oleh sumber daya yang mereka miliki. Budaya organisasi dan loyalitas menjadi salah satu aktivitas yang berperan penting dalam pengelolaan dan sumber daya manusia, kualitas sumber daya yang dimiliki akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan manajemen pengetahuan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi, loyalitas dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan, serta mengetahui pengaruh manajemen pengetahuan memediasi budaya organisasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dengan kuisioner sebagai alat ukur, dimana peneliti akan menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data, instrumen yang akan digunakan adalah pertanyaan atau pernyataan yang berkaitan dengan indikator berupa kuisioner. Objek pada penelitian ini adalah karyawan Pabrik Roti Morinaga Kota Lubuklinggau dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden. Metode penentuan sampel yang digunakan yaitu simple random sampling. Alat uji analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, loyalitas juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta budaya organisasi dan loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap manajemen pengetahuan, dan terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh manajemen pengetahuan pada Pabrik Roti Morinaga Kota Lubuklinggau. Budaya Organisasi dan loyalitas yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula, serta dapat meningkatkan manajemen pengetahuan terhadap karyawan.

Kata kunci—Budaya Organisasi; Loyalitas; Kinerja Karyawan; Manajemen Pengetahuan

Abstract

In a company, human resources have an important role in realizing the goals of the company itself. The success or failure of a company in achieving the desired goals depends on the resources they have. Organizational culture and loyalty are one of the activities that play an important role in managing and human resources, the quality of resources owned will affect employee performance and employee knowledge management. This study aims to determine how the influence of organizational culture, loyalty and knowledge management on employee performance, as well as to determine the effect of knowledge management mediating organizational culture and loyalty on employee performance. This study uses quantitative research, with a questionnaire as a measuring tool, where researchers will use instruments to collect data, the instruments to be used are questions or statements related to indicators in the form of questionnaires. The object of this research is the employees of the Morinaga Bread Factory in Lubuklinggau City with a sample size of 32 respondents. The sampling method used is simple random sampling. The data analysis test tool in this study uses the Path Analysis Test. The results showed that organizational culture has a significant effect on employee



performance, loyalty also has a significant effect on employee performance, knowledge management has a significant effect on employee performance, and organizational culture and loyalty have a significant effect on knowledge management, and there is a significant effect of organizational culture and loyalty on employee performance mediated by knowledge management at Morinaga Bread Factory Lubuklinggau City. Organizational culture and good loyalty will result in good employee performance as well, and can improve knowledge management of employees

Keywords— Organizational Culture; Loyalty; Employee Performance; KnowledgeManagement

I. PENDAHULUAN

Indonesia adalah salah satu negara berkembang yang memiliki banyak peluang bisnis. Indonesia memiliki banyak perusahaan yang bergerak dalam bidang-bidang tertentu yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Perusahaan dilatarbelakangi melalui sarana berbagai unsur, salah satu unsur penting yaitu sumber daya manusia (Iskandar & Subekan, 2018). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek utama yang harus diperhatikan untuk peningkatannya karena dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ahli akan sangat berguna dalam memaksimalkan kinerja secara keseluruhan dalam sebuah perusahaan (Sapetu et al., 2017).

Budaya organisasi adalah salah satu peran penting dalam aktivitas organisasi untuk mencapai suatu tujuan dari waktu ke waktu karena hal ini dibentuk dari nilai-nilai seperti harapan, pengalaman, dan filosofi dari dalam organisasi itu sendiri, di perkuat dengan pengertian budaya organisasi adalah filosofi dasar yang memberikan arahan bagi kebijakan organisasi dalam pengelolaan karyawan dan pelanggan (Soepardy, 2020), keterkaitan budaya organisasi terhadap loyalitas, didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh.

Loyalitas secara umum, karyawan akan terlebih dahulu menemui kesenangan aktivitas dalam organisasi/perusahaan sehingga semangat karyawan dalam

bekerja selalu terjaga, diperkuat oleh (Christanto & Kadarusman, 2021) Loyalitas kepada perusahaan, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasikan tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja, berusaha sebaik-baiknya dan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan fatal (et al., 2018).

Keterkaitan loyalitas terhadap kinerja karyawan, di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Maulana & Yahya, 2022). Kinerja yang buruk akan berdampak buruk pada pabrik-pabrik, kinerja karyawan adalah bagian dari individu yang harus melakukan pekerjaan dan bertindak sesuai dengan pekerjaan, hal tersebut di perkuat oleh (Rahman & Nugraha, 2020) Kinerja karyawan adalah seseorang yang menyelesaikan tanggungjawabnya dengan hasil kerja yang baik.

Manajemen pengetahuan adalah tentang membatasi dan mengatur untuk mengembangkan organisasi yang menguntungkan dan lebih efisien (Jamilati et al., 2023). manajemen pengetahuan adalah kemampuan pabrik-pabrik untuk mengelola pengetahuan dari lingkungannya dan menggabungkan pengetahuan tersebut ke dalam proses bisnis (Warassari, 2021).

Berdasarkan observasi awal peneliti terhadap Pabrik Roti Morinaga Kota Lubuklinggau, Peneliti melihat masih rendahnya budaya organisasi dan loyalitas,



Peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah mengenai Budaya Organisasi, Loyalitas, Manajemen Pengetahuan dan Kinerja Karyawan (Thamrin, 2018).

Fenomena masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi yaitu masih kurangnya rasa kerjasama antar tim untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan sehingga hal tersebut terkadang dapat membuat karyawan terburu-buru untuk menyelesaikan pekerjaannya. Fenomena masalah yang berkaitan dengan loyalitas yaitu rendahnya tingkat tanggungjawab karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dan karyawan kurang memiliki motivasi kerja untuk meningkatkan loyalitasnya.

Fenomena yang selanjutnya tentang kinerja karyawan yaitu belum terjalin kerja sama antar karyawan dalam penyelesaian pekerjaan dan belum ada inisiatif dari karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan. Fenomena yang terakhir manajemen pengetahuan adanya keterlambatan dalam penyampaian pengetahuan dan informasi dari sesama karyawan dan dalam orientasi individu masih banyak karyawan yang lebih mementingkan ego pribadi dibandingkan kepentingan kelompok.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, Peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Manajemen Pengetahuan pada Pabrik Roti Morinaga Kota Lubuklinggau”**.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah desain asosiatif kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih yang akan di ujikan. Selain itu desain asosiatif kausal digunakan untuk

menjelaskan dan menggambarkan hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel independent (variabel yang mempengaruhi), dependen (dipengaruhi) dan variabel antara (intervening). Dalam penelitian ini variabel bebas pertama (X_1) adalah Budaya Organisasi, (X_2) adalah Loyalitas, sedangkan Motivasi dalam penelitian ini dijadikan variabel Intervening (Z) dan variabel terikat (Y) adalah Kinerja Pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pabrik Roti Morinaga Kota Lubuklinggau. Sampel yang digunakan sampel jenuh sebanyak 32 responden. Teknik pengumpulan data yaitu dengan metode kuisioner, Observasi, dan Dokumentasi. Untuk pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (Path Analyst), uji koefisien korelasi, uji parsial (t), uji simultan (f) dengan menggunakan program SPSS 23.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Roti Morinaga Kota Lubuklinggau

Hasil penelitian menunjukkan dari uji regresi linear sederhana dari 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat yaitu Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan pada Pabrik Roti Morinaga Kota Lubuklinggau adalah $Y = 34,379 + 0,606 X_1$ dari persamaan nilai regresi terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh $a = 34,379$ satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel Budaya Organisasi (X_1), nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (X_1) diperoleh adalah $b = 0,606$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Budaya Organisasi, maka nilai kinerja karyawan akan berubah berbanding lurus sebesar 0,606 satuan.

Hasil uji koefisien korelasi (r)

variabel bebas Budaya Organisasi (X_1) yang diperoleh 0,417. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan dapat dikatakan sedang yaitu sebesar 0,417 karena nilai interval koefisien 0,40-0,599.

Hasil uji hipotesis pertama uji t diperoleh nilai variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berupa nilai $t_{hitung} = 2,516$ lebih besar dari nilai $t_{tabeln(32-2=30)} = 1,679$, dengan nilai signifikan $= 0,017$. Artinya secara parsial variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Parik Roti Morinaga Kota Lubuklinggau, terbukti kebenarannya.

Hasil Penelitian ini jika dikaitkan dengan penelitian relevan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Christanto & Kadarusman, 2021) yaitu variabel bebas dan terikat memiliki pengaruh yang signifikan dari masing-masing penelitian yaitu nilai R-Square pada Variabel Y (Kinerja) mempunyai R Square sebesar 0.433 yang di prosentasekan menjadi $0.433 \times 100 \% = 43\%$, maka dapat diartikan variable Kinerja dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, Loyalitas Kerja dan Knowledge Management sebesar 43%. Nilai R-Square Loyalitas Kerja sebesar 0.258 bila dihitung $0.258 \times 100\% = 25\%$.

Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada Parik Roti Morinaga Kota Lubuklinggau

Hasil penelitian menunjukkan dari uji regresi linear sederhana dari 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat yaitu Loyalitas dan Kinerja Karyawan pada Parik Roti Morinaga Kota Lubuklinggau adalah $Y = 15,870 + 0,973 X_2$. Dari persamaan nilai regresi terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 15,870$ satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas Loyalitas (X_2), nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 15,870 satuan. Nilai koefisien regresi variabel loyalitas yang

diperoleh adalah $b = 0,973$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai kinerja karyawan, maka nilai kinerja karyawan akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,973 satuan.

Hasil uji koefisien korelasi (r) menunjukkan hasil variabel bebas Loyalitas (X_2) yang diperoleh adalah 0,651. Hal ini diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas Loyalitas (X_2) dan variabel terkait Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dapat dikatakan Sangat Kuat yaitu sebesar 0,651 karena nilai berada di interval koefisien 0,60 – 0,799.

Hasil uji hipotesis kedua uji t diperoleh nilai variabel Loyalitas (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di peroleh nilai variabel Manajemen Pengetahuan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berupa $t_{hitung} = 4,857$ lebih besar dari nilai $t_{tabeln(32-2=30)} = 1,697$, dengan nilai signifikan $= 0,000$. Artinya secara parsial variabel loyalitas (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Parik Roti Morinaga Kota Lubuklinggau, terbukti kebenarannya.

Hasil Penelitian ini jika dikaitkan dengan penelitian relevan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurcahyo & Wikaningrum, 2020) yaitu variabel bebas dan terikat memiliki pengaruh yang signifikan dari masing-masing penelitian yaitu nilai t_{hitung} sebesar 16,515 dengan tingkat signifikansi 0,000, yaitu menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan sebanyak 193 sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,972. Jadi $16,515 > 1,972$ berarti pernyataan H_a dapat diterima.

Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan pada Parik Roti Morinaga Kota Lubuklinggau

Hasil penelitian menunjukkan dari uji regresi linear sederhana dari 1 variabel intervening dan 1 variabel terikat yaitu Manajemen Pengetahuan dan Kinerja



Karyawan pada Parik Roti Morinaga Kota Lubuklinggau adalah $Y = 15,390 = 1,596 Z$. Dari persamaan nilai regresi terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 15,390$ satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel intervening Manajemen Pengetahuan (Z), nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 15,390 satuan. Nilai koefisien regresi variabel Manajemen Pengetahuan yang diperoleh adalah $b = 1,241$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai kinerja karyawan, maka nilai kinerja karyawan akan berubah berbanding lurus, sebesar 1,241 satuan.

Hasil uji koefisien korelasi (r) menunjukkan hasil uji koefisien korelasi (r) variabel intervening Manajemen Pengetahuan (Z) yang diperoleh adalah 0,451. Hal ini diartikan bahwa hubungan antara variabel Manajemen Pengetahuan (Z) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dapat dikatakan sedang yaitu sebesar 0,451 karena nilai berada di interval koefisien 0,40 – 0,599.

Hasil uji hipotesis ketiga uji t diperoleh nilai variabel intervening Manajemen Pengetahuan (Z) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) berupa nilai $t_{hitung} = 2.768$ lebih besar dari nilai $t_{tabeln(32-2=30)} = 1,697$, dengan nilai signifikan = 0,000. Berarti secara parsial variabel Loyalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Parik Roti Morinaga Kota Lubuklinggau, terbukti kebenarannya.

Hasil Penelitian ini jika dikaitkan dengan penelitian relevan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Christanto & Kadarusman, 2021) yaitu variabel intervening dan terikat memiliki pengaruh yang signifikan dari masing-masing penelitian yaitu nilai *knowledge management* dapat dilihat berdasarkan nilai Sig. $0,003 < 0,005$ yang mengakibatkan hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka *knowledge management* berpengaruh

terhadap kinerja karyawan pada Dana Pensiun Telkom.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas terhadap Manajemen Pengetahuan pada Parik Roti Morinaga Kota Lubuklinggau

Hasil penelitian menunjukkan dari uji regresi linear sederhana dari 1 variabel bebas dan 1 variabel intervening yaitu Budaya Organisasi (X_1) dan Manajemen Pengetahuan (Z) pada Parik Roti Morinaga Kota Lubuklinggau adalah $Y = 24,712 = 0,311 X$. Dari persamaan nilai regresi terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 24,712$ satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas Budaya Organisasi (X_1), nilai Manajemen Pengetahuan (Z) adalah 24,712 satuan. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_1) yang diperoleh adalah $b = 0,311$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Manajemen Pengetahuan (Z), maka nilai Manajemen Pengetahuan (Z) akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,311 satuan.

Hasil uji koefisien korelasi (r) menunjukkan hasil uji koefisien korelasi (r) variabel bebas Budaya Organisasi (X_1) yang diperoleh adalah 0,588. Hal ini diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas Budaya Organisasi (X_1) dan variabel intervening Manajemen Pengetahuan (Z) secara parsial dapat dikatakan sedang yaitu Kuat 0,588 karena nilai berada di interval koefisien 0,60 – 0,799.

Hasil uji hipotesis keempat uji t di peroleh nilai variabel budaya organisasi (X_1) terhadap manajemen pengetahuan (Z) berupa nilai $t_{hitung} = 3,987$ lebih besar dari nilai $t_{tabeln(32-2=30)} = 1,697$, dengan nilai signifikan = 0,000. Berarti secara parsial variabel budaya organisasi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap manajemen pengetahuan (Z) di Parik Roti Morinaga Kota Lubuklinggau., terbukti kebenarannya.



Hasil Penelitian ini jika dikaitkan dengan penelitian relevan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Christanto & Kadarusman, 2021) yaitu variabel bebas dan terikat memiliki pengaruh yang signifikan dari masing-masing penelitian yaitu nilai R-Square pada Variabel Y (Kinerja) mempunyai R Square sebesar 0.433 yang di prosentasekan menjadi $0.433 \times 100 \% = 43\%$, maka dapat diartikan variable Kinerja dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, Loyalitas Kerja dan Knowledge Management sebesar 43%. Nilai R-Square Loyalitas Kerja sebesar 0.258 bila dihitung $0.258 \times 100\% = 25\%$.

Pengaruh Manajemen Pengetahuan Memediasi Budaya Organisasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada Parik Roti Morinaga Kota Lubuklinggau

Hasil penelitian menunjukkan dari uji regresi linear sederhana dari 1 variabel bebas dan 1 variabel intervening yaitu Budaya Organisasi (X_1), dan Manajemen Pengetahuan (Z) pada Parik Roti Morinaga Kota Lubuklinggau menunjukkan besarnya nilai R^2 atau R Square yang terdapat pada tabel *model summary* adalah sebesar 0,816 yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas budaya organisasi (X_1) terhadap variabel intervening manajemen pengetahuan (Z) adalah sebesar 81,6% sisanya 18,4% merupakan kontribusi dari variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian.

Hasil uji koefisien korelasi (r) menunjukkan hasil uji koefisien korelasi (r) pada *output* regresi pada bagian tabel *coefficients* dapat diketahui bahwa nilai beta dari variabel bebas budaya organisasi (X_1) yaitu 0,617 satuan. Kemudian untuk nilai R Square sebesar 0,381 sehingga untuk nilai e^2 dapat diketahui dengan rumus $e^2 = 1 - 0,908 = 0,303$. Besarnya nilai R^2 atau R Square yang terdapat pada tabel *model summary* adalah sebesar 0,908, yang

menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh variabel intervening manajemen pengetahuan (Z) adalah sebesar 66,1% sisanya 33,9% merupakan kontribusi dari variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian. Pengaruh langsung dari variabel loyalitas (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,141 satuan, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel loyalitas (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui manajemen pengetahuan (Z) yaitu $0,617 \times 0,718 = 0,483$ atau total pengaruh $0,141 + 0,718 = 0,674859$. Maka dapat dikatakan bahwa loyalitas (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui manajemen pengetahuan (Z) memiliki pengaruh secara langsung. Hasil Penelitian ini jika dikaitkan dengan penelitian relevan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kumalasari & Yoga, 2022).

Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada Parik Roti Morinaga Kota Lubuklinggau

Hasil penelitian menunjukkan hasil uji regresi linear berganda memperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 0,421 + 0,096 X_1 + 0,899 X_2 + 0,318 Z$. Dari persamaan nilai regresi terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 0,421$ satuan. Hal ini menunjukkan tanpa di pengaruhi variabel bebas Budaya Organisasi (X_1) dan Loyalitas (X_2), nilai Kinerja Karyawan di Parik Roti Morinaga Kota Lubuklinggau adalah 0,421 satuan. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi yang di peroleh adalah $b_1 = 0,096$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Budaya Organisasi, maka nilai Kinerja Karyawan di Parik Roti Morinaga Kota Lubuklinggau adalah 0,096 satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Nilai koefisien regresi variabel loyalitas yang diperoleh adalah $b_2 = 0,899$



satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai loyalitas, maka nilai Kinerja Karyawan akan berubah berbanding lurus sebesar 0,899 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang dapat dilihat dari R Square diperoleh nilai sebesar 0.649 yang dapat diartikan, perubahan nilai variabel Kinerja Karyawan dijelaskan oleh seluruh variabel Budaya Organisasi dan Loyalitas secara simultan sebesar 64,9%. Sisanya (100%-64,9%) yaitu sebesar 35,1% dipengaruhi

oleh variabel-variabel lain seperti tidak termasuk dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinasi (R^2) keseluruhan variabel yang dapat dilihat dari R Square diperoleh nilai sebesar 0.665 yang dapat diartikan, perubahan nilai variabel Kinerja Karyawan dijelaskan oleh seluruh variabel Budaya Organisasi, Loyalitas dan Manajemen Pengetahuan secara simultan sebesar 65,2%. Sisanya (100%-65,2%) yaitu sebesar 34,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil Penelitian ini jika dikaitkan dengan penelitian relevan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adelia Maulida & Askiah, 2020) yaitu variabel bebas dan terikat memiliki pengaruh yang signifikan dari masing-masing penelitian yaitu regresi linear berganda, uji hipotesis, uji koefisien korelasi dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan loyalitas memiliki pengaruh simultan positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Ada pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Parik Roti Morinaga Kota Lubuklinggau

secara signifikan. Berarti secara parsial variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Parik Roti Morinaga Kota Lubuklinggau, terbukti kebenarannya H_1 diterima.

- b. Ada pengaruh Loyalitas (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Parik Roti Morinaga Kota Lubuklinggau secara signifikan. Berarti secara parsial variabel Loyalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Parik Roti Morinaga Kota Lubuklinggau, terbukti kebenarannya H_2 diterima.
- c. Ada pengaruh Manajemen Pengetahuan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Parik Roti Morinaga Kota Lubuklinggau secara signifikan. Artinya secara parsial variabel Manajemen (Z) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Parik Roti Morinaga Kota Lubuklinggau, terbukti kebenarannya H_3 diterima.
- d. Ada pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Loyalitas (X_2) terhadap Manajemen Pengetahuan (Z) pada Parik Roti Morinaga Kota Lubuklinggau secara signifikan. Artinya secara parsial variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Loyalitas (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap manajemen pengetahuan (Z) di Parik Roti Morinaga Kota Lubuklinggau, terbukti kebenarannya H_4 diterima.
- e. Hasil perhitungan uji *sobel* antara Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di mediasi oleh Manajemen Pengetahuan (Z) diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Manajemen Pengetahuan (Z) tidak mampu memediasi Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan dari hasil uji *sobel* variabel Loyalitas (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di mediasi oleh Manajemen Pengetahuan (Z) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,6808



lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,04523, sehingga dapat disimpulkan bahwa Manajemen Pengetahuan (Z) mampu memediasi Loyalitas (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- f. Ada pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Loyalitas (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Parik Roti Morinaga Kota Lubuklinggau secara signifikan. Artinya secara parsial variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Loyalitas (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Parik Roti Morinaga Kota Lubuklinggau, ini berarti H_6 diterima

V. SARAN

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang telah di kemukakan, ada beberapa saran dari penelitian untuk objek penelitian :

- Bagi Perusahaan dapat memperhatikan serta meningkatkan peranan nilai-nilai budaya organisasi, loyalitas, dan manajemen pengetahuan agar dapat berdampak baik pada kinerja karyawan sehingga dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan secara optimal.
- Bagi Peneliti semoga hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan dalam penyusunan desain penelitian selanjutnya yang relevan dan lebih variatif, dan ilmu yang didapatkan menjadi bermanfaat.
- Bagi peneliti selanjutnya ada baiknya melakukan pengamatan lebih lama sehingga memberikan kemungkinan yang lebih besar untuk memperoleh keadaan yang nyata dan memberikan hasil yang lebih akurat lagi dan peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Adelia Maulida, R., & Askiah. (2020). Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap

Kinerja Karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya. *Borneo Student Research*, 2(1), 696–704.

Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>

Christanto, C., & Kadarusman, K. (2021). Budaya Organisasi, Knowledge Management Terhadap Kinerja Dengan Loyalitas Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Ecoment Global*, 6(1), 65–74.

<https://doi.org/10.35908/jeg.v6i1.1112>

Iskandar, A., & Subekan, A. (2018). the Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure Dan Technology Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Publik. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(2), 168–192.
<https://doi.org/10.21009/jrmsi.009.2.01>

Jamilati, N., Manajemen, M., Madura, U. T., Manajemen, D., & Madura, U. T. (2023). *Penggunaan Teknologi Digital Untuk Meningkatkan Kinerja Pengelola Pariwisata Berkelanjutan Studi Kasus di Kabupaten Bangkalan*. 3, 154–169.

Kumalasari, U., & Yoga, I. (2022). Peran Kompetensi Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Dimediasi Knowledge Sharing dan Job Performance. *Social Science Studies*, 2(2), 149–177.
<https://doi.org/10.47153/sss22.3612022>

Maulana, Z., & Yahya, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal AKTUAL*, 20(2), 187–193.
<https://doi.org/10.47232/aktual.v20i2.220>

Nurchahyo, S. A., & Wikaningrum, T. (2020). Peran Knowledge Sharing, Learning Organization Dan Kapabilitas Inovasi Individual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal*



- Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 84.
<https://doi.org/10.30659/ekobis.21.2.84-96>
- Rahman, A. Au., & Nugraha, H. S. (2020).
PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . TASPEN (PERSERO) KCU SEMARANG
Email : Andirahman1408@gmail.com
Pendahuluan Budaya yang ada pada suatu perusahaan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan.
- Sapetu, Y., Saerang, S. I., & Soepano, D. (2017). Pengaruh Manajemen Modal Kerja Terhadap Profitabilitas perusahaan (Studi kasus Pada Perusahaan Food And Beverages Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2015). *Jurnal EMBA*, Vol. 5(2), 1440–1451.
- Soepardy, A. T. (2020). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Sustainable Livelihood. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen*, 3(1), 68–77.
<https://doi.org/10.35326/jiam.v3i1.616>
- Thamrin, T. (2018). Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja yang dimediasi oleh Komitmen Kontinu. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 82–95.
<https://doi.org/10.56457/jimk.v6i2.57>
- Warassari, B. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Penerbangan Medan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 6(1), 18–26.
<https://doi.org/10.30743/jrmb.v6i1.3960>