

THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR, COMPENSATION, MOTIVATION, ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE

(Studi Kasus Industri Pariwisata di Kota Subang)

Devi Nopianti¹ Nova Nursafitri² Nur Alifah Rosidatun Nuha³ Wina Nabila⁴

^{1,2,3,4}. STIE Sutaatmadja Subang, Indonesia
novanursafitri1103@gmail.com

INFO ARTIKEL

Histori Artikel :

Tgl. Masuk : 11-08-2023

Tgl. Diterima : 30-10-2023

Tersedia Online : 30-11-2023

Keywords:

Employee performance, knowledge sharing behavior, compensation, motivation, organizational culture.

ABSTRACT

Employee performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out their duties in accordance with the responsibilities given. Several factors are believed to have an impact on employee performance. However, in this study the factors that need to be examined for their influence on employee performance are knowledge sharing behavior, compensation, motivation and organizational culture.

The method used in this study is quantitative. The results of the study state that the variables of knowledge-sharing behavior, compensation, motivation and organizational culture affect employee performance because it is based on the Adjusted R Square (R²) value of 0.661 which indicates that the influence of the four independent variables on the dependent variable is 66 %, and the remaining 34% comes from several other factors not examined in this study. These results conclude that the fifth hypothesis in this study is accepted which states that there is an influence of knowledge sharing behavior, compensation, motivation and organizational culture on employee performance.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang kaya akan keanekaragamannya. Jika di garap dengan baik, keanekaragaman tersebut dapat menghasilkan prospek yang menjanjikan. Potensi cagar alam, makanan khas, dan budaya dapat dijadikan obyek yang menarik untuk industri pariwisata apabila di kelola dengan baik. Namun, dua tahun terakhir ini menjadi tahun yang menantang bagi

industri pariwisata. Pandemi COVID-19 telah memberikan dampak yang signifikan bagi industri pariwisata, khususnya di Indonesia. Pada tahun 2022, harapan bangkitnya industri pariwisata mulai terlihat. Progres vaksinasi yang telah dimulai di tahun 2021 cukup memuaskan dan memberikan optimisme untuk industri pariwisata bisa pulih lebih cepat. Menurut Badan Pusat Statistik pada bulan kedua tahun 2023, kunjungan wisatawan mancanegara (wisman) di Indonesia

mencapai 701,93 persen ribu kunjungan. Meskipun mengalami penurunan 4,62 persen dibandingkan Januari 2023 (month-to-month), namun kebangkitan sektor pariwisata semakin terasa. Hal ini seiring dengan terkendalinya pandemik Covid-19 dan pencabutan kebijakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Level I di seluruh tanah air.

Pada tahun 2023 ini, tren wisata akan semakin meningkat seiring dengan upaya pemerintah untuk membuat industri pariwisata bangkit kembali. Bahkan, Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Menparekraf), Sandiaga Uno, menyebutkan akan ada tren-tren terbaru yang lebih beragam. *Culture immersion*, *wellness tourism*, *work from destination*, dan *off grid travel* menjadi tren industri pariwisata pada tahun 2023. *Culture immersion* merupakan kegiatan liburan dimana wisatawan datang ke tempat yang menyajikan suasana yang berbeda dengan tempat tinggalnya, tujuan dari wisata ini yaitu untuk mengetahui dan mempelajari budaya masyarakat setempat. *Wellness tourism* adalah destinasi wisata yang menawarkan budaya lokal dan alam, wisata ini dipercaya dapat memperdalam perjalanan spiritual yang umumnya dicari wisatawan. *Work from destination* adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh industri kreatif dan IT, dimana mereka dapat melakukan suatu pekerjaan dari jarak jauh. *Off grid travel* adalah gaya wisata

yang menawarkan alam bebas untuk dijadikan tempat liburan, tren ini akan menghadirkan pengalaman baru bagi wisatawan untuk dapat menjernihkan pikiran serta melepaskan penat dengan menikmati alam tanpa perlu takut berada di alam bebas.

Indonesia banyak menyajikan tempat yang dapat di jadikan objek untuk mengikuti tren industri pariwisata, salah satunya di kota subang. Kota Subang banyak menawarkan cagar alam, budaya, makanan khas yang dapat di kunjungi oleh wisatawan. Potensi-potensi yang di tawarkan oleh industri pariwisata di Kota Subang tersebut dapat memberikan prospek yang menjanjikan apabila di kelola dengan baik. Menurut Bupati Subang H. Ruhimat menyampaikan berbagai potensi pariwisata Subang yang diantaranya zona selatan terdapat potensi kawasan wisata alam, pemberdayaan masyarakat dan KPSN Jawa Barat, zona tengah terdapat potensi wisata buatan dan wisata budaya, dan zona utara terdapat potensi konservasi, wisata bahari dan Kawasan Pelabuhan Patimban.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut, di perlukan sumber daya manusia yang memadai. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat menghasilkan sumber daya manusia yang memberikan kontribusi yang optimal. Dalam hal ini, sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting, tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan

operasional yang ada di dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik, dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia ini diharapkan akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan perusahaan, perusahaan harus dapat memilah SDM dengan keahlian yang di butuhkan. SDM adalah sumber daya yang berisi banyak hal dalam organisasi, diantaranya memiliki pemikiran, pengetahuan, keterampilan dan akal yang akan mempengaruhi tujuan perusahaan. SDM yang tepat akan berdampak pada kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tanggungjawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam keberlanjutan usaha. Gibson (2012) dalam (Afanin Nandifari azzahra, 2019) mengatakan bahwa kinerja karyawan mengacu pada keberhasilan melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan tidak bisa hanya mengacu pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tanggungjawabnya, karena untuk mencapai tujuan perusahaan dan dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain, maka di perlukan bantuan dari seluruh karyawan untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

Kinerja organisasi secara keseluruhan pada dasarnya terkait erat dengan aktivitas umum karyawan di dalamnya. Di dalam menyelesaikan tugas yang diberikan karyawan harus memperhatikannya standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Ini sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal nantinya. Budaya organisasi merupakan aturan dari perusahaan yang telah dijalankan oleh seluruh karyawan yang terlibat didalam lingkup suatu usaha. Penerapan aturan yang dijalankan perusahaan mengalami perubahan seiring berjalan waktu dan perkembangan (Robbins dan Coulter 2010:63) dalam dalam (Umi Wita Zahriyah et al., 2015).

Operasional perusahaan tidak selalu berjalan dengan baik. Ada kalanya muncul masalah kinerja karyawan, apabila tidak segera diperbaiki masalah ini akan mempengaruhi operasional perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan masalah kinerja karyawan. Sifat dan cara kerja karyawan yang berbeda membuat masalah kinerja karyawan tidak terdeteksi. Oleh karena itu perusahaan harus bisa memahami masalah apa saja yang dapat muncul dalam perusahaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Salah satu fenomena yang sering ditemukan dalam perusahaan mengenai kinerja karyawan yaitu komunikasi yang kurang baik. Komunikasi merupakan salah

satu faktor penting dalam berorganisasi. Jika komunikasi antar individu dalam perusahaan kurang baik maka akan mempengaruhi kinerja perusahaannya. Ketidاكلancaran dalam komunikasi ini juga dapat menghambat kinerja karyawan. Konflik antar karyawan atau atasan juga menjadi salah satu fenomena dalam perusahaan mengenai kinerja karyawan. Pendapat yang berbeda dalam individu dapat memicu konflik dalam suatu perusahaan, jika masalah-masalah ini dibiarkan maka perusahaan akan dipandang tidak kredibel dan profesional dalam mengelola karyawan.

Pencapaian kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu perilaku berbagi pengetahuan. Perilaku berbagi pengetahuan atau perilaku berbagi pengetahuan yaitu proses saling berbagi informasi, ide, gagasan, pengalaman yang dilakukan antar individu atau kelompok dalam satu organisasi untuk menciptakan kerja sama. Sumber daya manusia menjadi unsur penting dalam perilaku berbagi pengetahuan, karena jika individu tidak ingin membagi informasi atau pengetahuan yang dimilikinya dengan individu lain, maka perilaku berbagi pengetahuan tidak akan bisa berjalan. Menurut Wang, Z. & Wang, N. (2012) dalam (Seswa Elde Rahmahthia et al., 2019) informasi yang di bagikan

dalam perilaku berbagi pengetahuan sangat beragam, mulai dari pengalaman kerja hingga aturan pelaksanaan kerja. Terdapat dua jenis pengetahuan umum yang dibagikan dalam perilaku berbagi pengetahuan, yaitu pengetahuan implisit dan eksplisit. Pengetahuan implisit adalah pengetahuan yang bersifat pribadi dan tertanam dalam diri seseorang, umumnya berbentuk pengalaman, perspektif, prinsip dan lain sebagainya. Sedangkan pengetahuan eksplisit merupakan pengetahuan yang sudah di kumpulkan dan di dokumentasikan sehingga akan mudah untuk di dapatkan dan di bagikan, pengetahuan eksplisit ini dapat berupa media dan lain sebagainya.

Selain faktor individu, perusahaan juga memiliki peranan untuk memacu kinerja karyawan (*employee performace*) karena karyawan merupakan unsur utama dalam perusahaan, perusahaan dapat memberikan kompensasi untuk menjaga keseimbangan kinerja karyawan dan mendapatkan timbal balik yang positif.

Kompensasi (*compensation*) adalah imbalan yang diterima oleh karyawan dari perusahaan karena telah melaksanakan tanggungjawabnya. Kompensasi ini dapat berupa uang, insentif, ataupun bonus. Dengan adanya kompensasi, produktivitas karyawan akan lebih meningkat. Menurut Suad Husnan (2004) dalam (Mariati Tirta Wiyata et al., 2018) kompensasi sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh

perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka Panjang. Selain memberikan kompensasi, perusahaan juga dapat memberikan motivasi kepada karyawannya agar dapat bekerja dengan lebih baik. Motivasi (*motivation*) adalah dorongan yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Reksohadiprodjo dan Handoko, 2001) dalam (Miftahol Arifin, 2016).

Penelitian ini dilatar belakangi oleh perilaku berbagi pengetahuan yang pada praktiknya masih sulit dilakukan karyawan di lingkungan perusahaan. Individu menjadi unsur utama. dalam masalah ini, jika individu tidak memiliki keinginan untuk membagi pengetahuannya dengan individu lain, maka perilaku berbagi pengetahuan tidak akan terjadi.

Budaya organisasi diyakini sebagai faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk menerapkan aspek-aspek atau nilai-nilai budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan

berkembang secara berkelanjutan. Fenomena ini dilihat dari proses kerja dan kondisinya, waktu yang digunakan kurang sesuai yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Selain itu perilaku karyawan secara individu kurang peduli terhadap hasil kerjanya sehingga hasil kerja karyawan kurang optimal.

Pada penelitian ini menggabungkan beberapa jurnal yang meneliti tentang perilaku berbagi pengetahuan, kompensasi, motivasi dan budaya organisasi oleh peneliti dijadikan sebagai *variable independen*. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah Perilaku Berbagi Pengetahuan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan industri pariwisata di kabupaten Subang secara signifikan?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan industri pariwisata di kabupaten Subang secara signifikan?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan industri pariwisata di kabupaten Subang secara signifikan?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan industri pariwisata di kabupaten Subang secara signifikan?
5. Apakah Perilaku Berbagi Pengetahuan, Kompensasi, Motivasi & Budaya Organisasi berpengaruh

terhadap Kinerja Karyawan industri pariwisata di kabupaten Subang?

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan industri pariwisata di kabupaten Subang
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan industri pariwisata di kabupaten Subang
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi industri pariwisata di kabupaten Subang
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan industri pariwisata di kabupaten Subang
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan, Kompensasi, Motivasi & Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di industri Pariwisata di kabupaten Subang

1.1 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan. Selain itu juga untuk merangsang dilakukannya penelitian yang

lebih mendalam dan menyeluruh terhadap permasalahan dalam penelitian ini.

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat bagi para pembaca, khususnya bagi para mahasiswa Akuntansi dalam memilih metode atau strategi yang tepat untuk mengimplementasikan nilai-nilai moral dalam kehidupan kampus.

Manfaat Teoritis

Laporan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan pembaca, khususnya dalam mengukur kinerja karyawan di industri pariwisata

Manfaat Praktis

Laporan ini dapat menjadi salah satu referensi laporan selanjutnya, terutama bagi peneliti yang membuat laporan yang berkaitan dengan pengaruh perilaku berbagi pengetahuan, kompensasi, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di industri pariwisata.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dll ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh

terhadap perilaku individu (Luthans 2005) dalam (Reza Ferdiansyah., 2016).

Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Dalam hidupnya, seseorang akan membentuk ide tentang orang lain dan situasi disekitarnya yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial yang disebut *dispositional attribution* dan *situational attribution* (Luthans 2005) dalam (Reza Ferdiansyah., 2016). *Dispositional attribution* atau penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang seperti kepribadian, persepsi diri, kemampuan, motivasi. Sedangkan *situational attribution* atau penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku, seperti kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat. Dengan kata lain, setiap tindakan atau ide yang akan dilakukan oleh seseorang akan dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal individu tersebut.

Psikolog terkenal, Harold Kelley dalam Luthans (2005) dalam (Reza Ferdiansyah., 2016) menekankan bahwa teori atribusi berhubungan dengan proses kognitif dimana individu menginterpretasikan perilaku berhubungan dengan bagian tertentu dari lingkungan yang relevan. Ahli teori atribusi mengamsusikan bahwa manusia itu rasional dan didorong untuk mengidentifikasi dan memahamai struktur penyebab dari lingkungan mereka. Inilah yang menjadi ciri teori atribusi.

Fritz Heider juga menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersama-sama menentukan perilaku manusia. Dia menekankan bahwa merasakan secara tidak langsung adalah determinan paling penting untuk perilaku. Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja. Orang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribut internalnya daripada atribut eksternalnya.

Akuntansi Manajemen

Akuntansi manajemen (*management accounting*) adalah proses mengidentifikasi, mengukur, mengakumulasi, menyiapkan, menganalisis, menginterpretasikan dan mengkomunikasikan kejadian ekonomi yang digunakan oleh manajemen untuk melakukan perencanaan, pengendalian, pengambilan keputusan dan penilaian kinerja dalam organisasi (Siregar, Suropto, Hapsoro, Widodo Lo & Biyanto, 2017:1).

Akuntansi manajemen merupakan penerapan teknik-teknik dan konsep yang tepat dalam pengolahan data ekonomi historikal dan dapat diproyeksikan dari suatu satuan usaha untuk membantu manajemen dalam penyusunan rencana untuk tujuan-tujuan ekonomi yang rasional dan dalam membuat keputusan-keputusan rasional dengan suatu pandangan ke arah pencapaian tujuan tersebut (Kamarudin, 2007:5) dalam (Steffi Sigilipu, 2013).

Kinerja

Rivai (2005:14) dalam (Umi Wita Zahriyah et al., 2015) mendefinisikan kinerja adalah pencapaian yang dihasilkan seseorang atau seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan atau pencapaian keberhasilan dari seorang dalam melakukan target dalam pekerjaannya.

Mathis dan Jackson (2012:378) dalam (Afanin Nandifari azzahra, 2019) mendefinisikan kinerja adalah hal-hal yang dikerjakan oleh karyawan atau tidak selama menjalankan pekerjaannya. Rivai dan Sagala (2013:548) dalam (Afanin Nandifari azzahra, 2019) mengungkapkan bahwa kinerja adalah tindakan sesungguhnya yang ditunjukkan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan berdasarkan peran di perusahaan.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2002) dalam (Mariati Tirta Wiyata et al., 2018) berpendapat kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Prawirosentono (1999) dalam (Mariati Tirta Wiyata et al., 2018) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

a. Efektivitas dan Efisiensi.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

b. Otoritas (wewenang).

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin.

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi,

disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif.

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2. Indikator Variabel Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Robbins (2006) dalam (Mariati Tirta Wiyata et al., 2018) ada enam indikator, yaitu :

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f. Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Perilaku Berbagi Pengetahuan

Manusia merupakan unsur penting dalam perilaku berbagi pengetahuan karena merupakan pihak yang membuat perilaku berbagi pengetahuan berjalan. Jika individu tidak ingin berbagi pengetahuan yang dimilikinya dengan individu lain maka proses perilaku berbagi pengetahuan tidak akan terjadi (Hu, Horng, & Sun, 2009) dalam (Seswa Elde Rahmahthia et al., 2019). Terdapat dua jenis pengetahuan yang umum dibagikan pada perilaku berbagi pengetahuan yaitu pengetahuan *tacit* atau implisit dan pengetahuan eksplisit (Wang, Z. & Wang, N., 2012) dalam (Seswa Elde Rahmahthia et al., 2019). Pengetahuan *tacit* atau implisit mengacu pada pengetahuan pribadi dan pengungkapannya terbatas. Pengetahuan *tacit* atau implisit muncul melalui interaksi langsung dan biasanya tidak didokumentasikan. Berbeda dengan pengetahuan *tacit* atau implisit, pengetahuan eksplisit adalah pengetahuan yang dapat dengan mudah dibagikan dan didokumentasikan. Kedua jenis pengetahuan tersebut beredar dalam proses perilaku berbagi pengetahuan di perusahaan.

Peran perilaku berbagi pengetahuan pada perusahaan tidak hanya untuk mencegah hilangnya pengetahuan yang penting bagi produktivitas perusahaan, perilaku berbagi pengetahuan juga dapat membantu dalam peningkatan inovasi di perusahaan (Hu, Horng, & Sun, 2009; Jiang & Li, 2009; Wang & Wang, 2012) dalam (Seswa Elde Rahmahthia et al., 2019).

Pada praktiknya perilaku berbagi pengetahuan masih sulit untuk dilakukan karyawan di lingkungan kerja. Kesulitan utama dari perilaku berbagi pengetahuan terletak pada faktor manusia, karena jika tidak terdapat keinginan dari individu untuk membagi pengetahuan yang dimilikinya maka perilaku berbagi pengetahuan tidak akan terjadi. Proses ini juga sulit dilakukan jika tidak terdapat kesempatan untuk melakukan perilaku berbagi pengetahuan (Wang, Z. & Wang, N., 2012) dalam (Seswa Elde Rahmahthia et al., 2019). Terlepas dari segala kesulitan tersebut, perilaku berbagi pengetahuan

memberikan keuntungan pada perusahaan, antara lain menurunkan ongkos produksi, penyelesaian pekerjaan yang lebih cepat, peningkatan performa tim, peningkatan kapasitas inovasi, dan peningkatan keuntungan perusahaan baik dari segi pertumbuhan penjualan atau pendapatan dari produk dan jasa (Wang, Z. & Wang, N., 2012) dalam (Seswa Elde Rahmahthia et al., 2019).

1. Indikator Variabel Perilaku Berbagi Pengetahuan

Indikator pengukur yang digunakan untuk mengukur variabel perilaku berbagi pengetahuan ialah milik Bock & Kim, 2002. Dijelaskan oleh Bock dan Kim (2002) dalam (Seswa Elde Rahmahthia et al., 2019), bahwa definisi dari *attitude toward* perilaku berbagi pengetahuan adalah derajat dari perasaan positif seseorang tentang perilaku berbagi pengetahuan. Sikap terhadap perilaku berbagi pengetahuan ini terbentuk dari kepercayaan dan mengacu kepada derajat baik atau buruk penilaian individu terhadap intensi untuk membagi pengetahuan kepada orang lain dalam organisasi tersebut. *Subjective norm* sendiri didefinisikan sebagai tekanan sosial yang diterima individu untuk menampilkan atau tidak menampilkan sebuah perilaku (Ajzen, 1991) dalam (Seswa Elde Rahmahthia et al., 2019). *Subjective norm* terbentuk dari nilai-nilai normatif dan mengacu kepada kepercayaan individu bahwa orang lain mengharapkan dirinya untuk melakukan tingkah laku tertentu.

Kompensasi

Suad Husnan (2004) dalam (Mariati Tirta Wiyata et al., 2018) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan jasa / balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang. Panggabean (2002) dalam (Mariati Tirta Wiyata et al., 2018) berpendapat bahwa kompensasi dapat didefinisikan sebagai

setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima seseorang, baik berbentuk fisik maupun non fisik. Kompensasi juga mencakup setiap imbalan yang diterima pegawai/karyawan atas kinerjanya atau hasil dari kinerja tersebut dalam perusahaan, baik berupa uang ataupun berupa barang, baik langsung ataupun tidak langsung.

1. Fungsi Kompensasi

Salidin (2006) dalam (Mariati Tirta Wiyata et al., 2018) berpendapat, pemberian kompensasi memiliki fungsi sebagai berikut :

- a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi kepada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

- b. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.

Pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.

- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

2. Tujuan Kompensasi

Berikut ini tujuan pemberian kompensasi menurut Abdus Salam (2008) dalam (Mariati Tirta Wiyata et al., 2018) :

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi.

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari atau kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji secara periodik, berarti adanya jaminan *economic security* bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.

- b. Meningkatkan produktivitas kerja.

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

- c. Memajukan organisasi atau perusahaan.

Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan suksesnya suatu perusahaan. Sebab, pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin dilakukan apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

- d. Menciptakan keseimbangan dan keadilan.

Ini berarti, pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan, sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan output.

3. Indikator Variabel Kompensasi

Indikator pengukur yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi ialah milik Samsudin (2006) dalam (Mariati Tirta Wiyata et al., 2018) yaitu:

- a. Kompensasi bersifat materiil, yang terdiri dari :

1. Gaji.

Gaji adalah kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan atas kedudukannya sebagai karyawan yang memberikan kontribusi terhadap tujuan perusahaan.

2. Insentif.

Insentif adalah bentuk pelunasan langsung yang didasarkan pada kinerja karyawan dan dirancang untuk memungkinkan karyawan berbagi keuntungan saat produktivitas meningkat.

3. Bonus.

Bonus adalah pembayaran satu kali yang diberikan untuk pencapaian tujuan kinerja telah ditentukan sebelumnya.

- b. Kompensasi non materiil, yang terdiri dari :

1. Pelatihan dan pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja individu, kelompok, maupun seluruh organisasi. Program ini

mengajarkan keahlian baru, memperbaiki keahlian yang ada, dan memengaruhi sikap karyawan.

2. Pujian.

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materiil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut.

3. Cuti.

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan – alasan tertentu.

Motivasi

Menurut Robbins (2002) dalam (Miftahol Arifin, 2016) motivasi merupakan hal penting, karena dengan motivasi akan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu lebih bersemangat terutama dalam hal ini menyangkut motivasi kerja yang berperan dalam kinerja yang bersangkutan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Reksohadiprodjo dan Handoko, 2001) dalam (Miftahol Arifin, 2016).

1. Tujuan Motivasi

Hasibuan (2003) dalam (Mariati Tirta Wiyata et al., 2018) berpendapat tujuan motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2. Indikator Variabel Motivasi

Beberapa indikator motivasi menurut George & Jones (2005) dalam (Mariati Tirta Wiyata et al., 2018) yaitu:

a. Perilaku Karyawan

Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

b. Usaha Karyawan

Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

c. Kegigihan Karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

Budaya Organisasi

Tung (2018:152) dalam (Afanin Nandifari azzahra, 2019) mendefinisikan budaya organisasi merupakan rangkaian nilai-nilai pokok, taksiran, penafsiran, dan pola pikir yang dimiliki oleh seluruh karyawan perusahaan dan hal itu juga ditularkan kepada karyawan baru perusahaan.

Budaya Organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dimiliki oleh seluruh anggota perusahaan yang menjadikan organisasi itu berbeda dari organisasi lain. Sebuah sistem makna yang dimaksudkan ialah sekumpulan karakteristik kunci yang dipegang oleh organisasi (Robbins & Judge, 2013:512) dalam (Afanin Nandifari azzahra, 2019). Menurut Mustomi (2017) dalam (Afanin Nandifari azzahra, 2019) bersifat keras dan tertutup, maupun yang bersifat fleksibel dan terbuka dalam budaya organisasi setiap perusahaan adalah hal yang wajar, karena setiap perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda.

Budaya Organisasi merupakan suatu norma dan nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh organisasi atau

perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku yang mengakibatkan karyawan menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan yang membantu karyawan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi adalah kemampuan anggota atau sekelompok karyawan untuk menghadapi masalah eksternal dan internal, oleh karena itu, budaya organisasi harus dikembangkan dan dikomunikasikan kepada anggota sehingga menjadi pedoman perilaku bagi anggota dalam menghadapi setiap masalah.

1. Karakteristik Budaya Organisasi

Karakteristik Budaya Organisasi sebagai berikut :

1. Norma

Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma hanya dibentuk sehubungan hal-hal yang penting bagi kelompok, norma mungkin berlaku bagi setiap anggota, atau mungkin hanya beberapa anggota kelompok saja, dengan kata lain norma tidak wajib dipatuhi oleh seluruh anggota kelompok, karena masing-masing kelompok atau komunitas memiliki norma yang berbeda tetapi semua memilikinya. Norma memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan di bawah keadaan atau situasi tertentu. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan karyawan berkinerja tinggi.

2. Nilai Dominan

Nilai Dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan karyawan membagikan nilai-nilai utama yang merupakan menggambarkan suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai di anggap penting, maka nilai akan membimbing karyawan berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Nilai juga merupakan keinginan efektif kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku bagaimana seorang karyawan mampu memiliki efisiensi tinggi dan kualitas tinggi.

3. Aturan

Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan didalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan berinteraksi.

4. Iklim Organisasi

Iklim Organisasi bahwa iklim organisasi yaitu suatu penyampaian keterbukaan atau perasaan seorang karyawan didalam suasana lingkungan kerja, yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang ada di lingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai. Iklim organisasi juga bentuk perilaku atau karakteristik karyawan agar berani mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama.

Indikator dalam budaya organisasi menurut Afanin Nandifari azzahra, 2019 yaitu norma, nilai dominan, aturan dan iklim organisasi.

Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori atribusi karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui pengaruh perilaku berbagi pengetahuan, kompensasi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Khususnya karyawan industri pariwisata di kota Subang. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu terhadap kualitas perusahaan.

Salah satu fenomena yang sering ditemukan dalam perusahaan mengenai kinerja karyawan yaitu komunikasi yang kurang baik dan konflik antar karyawan atau atasan. Jika komunikasi antar individu dalam perusahaan kurang baik maka akan mempengaruhi kinerja perusahaannya, ketidaklancaran dalam komunikasi ini juga dapat menghambat kinerja karyawan. Jika masalah-masalah ini dibiarkan maka perusahaan akan dipandang tidak kredibel dan profesional dalam mengelola karyawan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Kinerja digunakan dalam rangka untuk mengukur kualitas maupun kuantitas, kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila dapat membuat perusahaan mencapai tujuannya. Pengukuran kinerja karyawan dapat dilihat dari perilaku berbagai pengetahuan, motivasi, kompensasi dan budaya organisasi

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh indikator perilaku berbagai pengetahuan antara lain perilaku berbagai pengetahuan, *attitude toward*, dan *subjective norm*.

Indikator kompensasi yaitu kompensasi materil dan kompensasi non materil. Kompensasi materil terdiri dari gaji/upah, insentif, dan bonus. Sedangkan kompensasi non materil terdiri dari pelatihan/pengembangan, pujian dan cuti.

Indikator motivasi antara lain perilaku karyawan, usaha karyawan, dan kegigihan karyawan. Indikator budaya organisasi terdiri dari norma, nilai dominan, aturan, dan iklim organisasi.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan model penelitian diatas dan didukung oleh fenomena serta penelitian terdahulu, maka hipotesis yang muncul pada penelitian ini yaitu:

1. Perilaku berbagai pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Berbagai pengetahuan atau *knowledge sharing* adalah bentuk kegiatan yang mempunyai peran penting dalam menciptakan peningkatan kemampuan individu dalam mengambil data atau informasi dan sumber informasi baru sebagai tujuan pembelajaran, menemukan jalan keluar dari sebuah masalah, dan meningkatkan kualitas diri, hal ini dikemukakan oleh Din & Haron (2012) dalam (Afanin Nandifari azzahra, 2019). Pengaruh perilaku berbagai pengetahuan terhadap kinerja karyawan

dari penelitian yang dilakukan oleh Kuzu & Ozilhan (2013) dalam (Afanin Nandifari azzahra, 2019) didapatkan hasil bahwa perilaku berbagai pengetahuan memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Perilaku Berbagai Pengetahuan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2. Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Kompensasi (*compensation*) adalah imbalan yang diterima oleh karyawan dari perusahaan karena telah melaksanakan tanggungjawabnya. Kompensasi ini dapat berupa uang, insentif, ataupun bonus. Dengan adanya kompensasi, produktivitas karyawan akan lebih meningkat. Hasil penelitian Mariati T.W et al.(2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

3. Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi berasal dari bahasa latin, *mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi inilah yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja keras dan berusaha untuk mencapai hasil yang optimal. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, kompeten dan profesional, tetapi juga kemampuan untuk bekerja keras. Hasil penelitian Miftahol Arifin (2016) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

4. Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Budaya organisasi merupakan aturan dari perusahaan yang telah dijalankan oleh seluruh karyawan yang terlibat didalam lingkup suatu usaha. Penerapan aturan yang dijalankan perusahaan mengalami perubahan seiring berjalan waktu dan perkembangan. (Robbins dan Coulter 2010:63) dalam (Umi Wita Zahriyah et al., 2015). Adanya keterkaitan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi dianggap dapat menentukan kemampuan organisasi untuk mengatasi perubahan lingkungan, bahkan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian Afanin Nandifari Azzahra (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

5. Perilaku berbagi pengetahuan Motivasi, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2002) dalam (Mariati Tirta Wiyata et al., 2018) berpendapat kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Beberapa faktor diyakini berdampak pada kinerja karyawan. Namun, pada penelitian ini faktor-faktor yang perlu diteliti pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah perilaku berbagi pengetahuan, kompensasi, motivasi dan budaya organisasi. Selain menguji secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, penelitian ini bertujuan untuk melakukan uji simultan.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat disimpulkan adalah:

H5: Perilaku berbagi pengetahuan, kompensasi, motivasi dan budaya organisasi secara Bersama-sama

(simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian dari penelitian ini yaitu karyawan industri pariwisata di kota Subang. Beberapa tempat dan objek yang kita kunjungi diantaranya nya karyawan sari ater hot spring, karyawan kukulu, karyawan talaga sunda, karyawan hotel gracia, karyawan fave hotel subang, karyawan NSC, karyawan planet waterboom, karyawan kopi bukit ciater, dan karyawan bukit dewi manggung.

Unit Analisis

Unit analisis pada penelitian ini adalah industri pariwisata di kota subang.

Unit Observasi

Unit observasi dalam penelitian ini adalah karyawan industry pariwisata di subang.

Metode Penelitian

Menurut Sugiono (2012) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk memperoleh data yang bertujuan untuk dideskripsikan, dibuktikan, dikembangkan dan ditentukan pengetahuan, teori untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam kehidupan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014:39) penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan temuan yang diperoleh dengan menggunakan prosedur statistik dan cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif peneliti akan memberikan data yang sesungguhnya mengenai keadaan objek yang diteliti pada saat ini.

Metode Kuantitatif dianggap tepat dalam penelitian ini karna objek penelitiannya adalah karyawan industri pariwisata di Kota Subang. Dalam pendekatan kuantitatif peneliti bisa mendapatkan data yang akurat, dapat menjabarkan fenomena, memahami pola dengan cara yang terukur, dan peneliti juga dapat memahami kuantitas sebuah

fenomena yang dapat digunakan nantinya untuk perbandingan.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Data kuantitatif menurut Sugiono (2015) merupakan berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Kemudian data yang diperoleh dari kuesioner tersebut diolah menggunakan aplikasi SPSS. SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) adalah aplikasi yang digunakan untuk mengolah data analisa statistik.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder

1. Data Primer

Data primer didapatkan secara langsung dari sumber data melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh secara tidak langsung melalui buku, jurnal, website, artikel, serta sumber lain yang dapat dijadikan referensi pada penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik pengumpulan data secara primer dan sekunder. Peneliti menggunakan teknik *close observation*. Teknik pengumpulan data peneliti ini yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner

Pengumpulan data dengan cara mengajukan pernyataan-pernyataan melalui pertanyaan kepada responden dimana pernyataannya tersebut berhubungan mengenai hal yang akan diteliti.

Tahapan penyebaran kuesioner ini dengan menentukan indikator dari setiap variabel lalu menyusun pertanyaan atau pernyataan yang mendukung indikator

tersebut. Selanjutnya peneliti menentukan sampel dari populasi industri di Kota Subang dengan menggunakan rumus Cochran. Penyebaran kuesioner dilakukan mulai dari tanggal 15 Juli 2023 sampai dengan 26 Juli 2023 dengan menggunakan google form dengan hasil jumlah responden sebanyak 100 orang.

Populasi

Menurut Sugiyono (2013:117) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang meliputi objek dan subjek yang menunjukkan kualitas serta karakteristik tertentu yang ditentukan peneliti untuk diselidiki dan ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan industri pariwisata kota subang. Diantara nya karyawan sari ater hot spring, karyawan kukulu, karyawan talaga sunda, karyawan hotel gracia, karyawan fave hotel subang, karyawan NSC, karyawan planet waterboom, karyawan kopi bukit ciater, dan karyawan bukit dewi manggung.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:72) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga sampel yang diambil dari populasi tersebut harus benar-benar mewakili. Ukuran sampel merupakan jumlah sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Menurut Sugiyono (2016:80) sampel adalah Sebagian kecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki suatu populasi tersebut. Misalnya, jika populasinya besar peneliti mungkin memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu sehingga tidak mungkin untuk mempelajari semua yang ada pada populasi. Karena adanya keterbatasan waktu maupun tenaga.

Sampel yang dipilih yaitu karyawan industri pariwisata di kabupaten Kota Subang karena karyawan adalah faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan yang berperan langsung dalam perkembangan bisnis karena produktif tidaknya karyawan dapat berdampak bagi suatu perusahaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun pada penelitian ini peneliti mengukur kinerja karyawan

melalui variabel Perilaku Berbagi Pengetahuan, Kompensasi, Motivasi Dan Budaya Organisasi.

Populasi karyawan di Kota Subang sangat besar dan tidak ada data atau angka yang pasti sehingga jumlah populasi tidak dapat dicantumkan dalam penelitian ini. Untuk menentukan jumlah sampel pada penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Cochran. Pada penelitian ini tingkat kesalahan atau sampling error dalam menentukan jumlah sampel yaitu pada tingkat kesalahan 5% dan simpangan 5%.

$$n = \frac{z^2 pq}{e^2}$$

Keterangan:

n: Jumlah sampel yang dicari

z: Harga dalam kurve normal untuk simpangan (5% = 1,96)

p: Peluang benar 93% = 0,93

q: Peluang salah 7% = 0,07

e: Tingkat kesalahan sampel (sampling error)

$$n = \frac{3,814 \cdot 0,0651}{0,25}$$

$$n = \frac{3,814 \cdot 0,0651}{0,25}$$

$$n = \frac{0,2482914}{0,25} = 99,31 \text{ (di bulatkan menjadi 100 orang)}$$

Sehingga jumlah sampel yang diperlukan pada penelitian ini berjumlah 100 responden yang berasal dari karyawan industri pariwisata di kota Subang dengan peluang kesalahan 7% dan peluang benar 93%.

Teknik Pemilihan Sampel

Menurut Sugiyono (2016) Teknik *sampling* merupakan Teknik pengambilan sampel. Teknik *sampling* pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. *Probability sampling*, adalah Teknik pengambilan sampel yang memberi peluang kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi sampel.
2. *Non probability sampling*, adalah Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama untuk setiap anggota populasi sampel.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *Probability sampling*, dengan menggunakan teknik *simple*

random sampling karena populasi diambil sampelnya dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Definisi Variabel

Definisi operasional variabel adalah petunjuk mengenai bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik atau tidaknya pengukuran tersebut. Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai seseorang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2016)

1. Variabel Independen

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pengendalian internal, Sikap Terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan, Kompensasi, Motivasi, Budaya Organisasi sebagai variabel independen.

a. Perilaku Berbagi Pengetahuan (X1)

Perilaku berbagi pengetahuan adalah proses sistematis yang menyerap pengetahuan dari penelitian dan pengalaman, juga mengelola dan menyimpan pengetahuan dan informasi untuk memfasilitasi akses mudah dan berbagi pengetahuan, termasuk saling berbagi pengetahuan dalam dua arah.

b. Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima seseorang, baik berbentuk fisik maupun non fisik. Kompensasi juga mencakup setiap imbalan yang diterima pegawai/karyawan atas kinerjanya atau hasil dari kinerja tersebut dalam perusahaan, baik berupa uang ataupun berupa barang, baik langsung ataupun tidak langsung.

c. Motivasi (X3)

Menurut Robbins (2002) motivasi merupakan hal penting, karena dengan motivasi akan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu lebih bersemangat terutama dalam hal ini menyangkut motivasi kerja yang berperan dalam kinerja yang bersangkutan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran

kepuasan (Reksohadiprodjo dan Handoko, 2001).

d. Budaya Organisasi (X4)

Budaya Organisasi merupakan suatu norma dan nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh organisasi atau perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku yang mengakibatkan karyawan menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan yang membantu karyawan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen yang berkaitan dengan peneliti ini yaitu kinerja *employee performance* (Y). Rivai dan Sagala (2013:548) mengungkapkan bahwa kinerja adalah tindakan sesungguhnya yang ditunjukkan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan berdasarkan peran di perusahaan. Mangkunegara (2002) berpendapat kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Skala Pengukuran Variabel Penelitian

Analisis data dari kuisioner variable independent dan dependen menggunakan skala likert. Skala likert pertama kali dikembangkan oleh Reins Likert tahun 1931. Menurut Sugiyono (2012:93) skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur opini dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk setiap pilihan jawaban yang diberi skor, responden harus mendeskripsikan, mendukung pernyataan (positif) atau tidak mendukung pernyataan (negatif). Dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang memiliki 5 skor. Data pada penelitian ini diperoleh dengan menyebar kuisioner dimana kuisioner tersebut berbeda bobot.

.4 Instrumen Penelitian

Penggunaan instrumental penelitian bertujuan untuk mrngukur nilai dari suatu variable yang di teliti (Sugiyono,2016). Dalam peneltian kuantitatif, kualitas variable penelitian menentukan tingkat validitas dan reliabilitas

dari variable tersebut. Instrument dalam penelitian kuantitatif dapat berupa tes, pedoman wawancara, pedoman observasi, koesioner (Sugiyono, 2016). Instrument yang digunakan penelitian ini adalah kuesioner yang mengukur. Pengaruh perilaku berbagi pengetahuan, Kompensasi, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Industri Pariwisata Di Kota Subang).

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan menganalisis data yang telah terkumpul dari seluruh responden. Teknik dalam penelitian kuantitatif adalah menggunakan statistik.

Analisis statistik deskriptif

Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana pengaruh pengaruh *knowledge sharing behavior, compensation, motivation* dan *organization culture* terhadap *employee performance* (studi kasus industri pariwisata di kota subang). Data yang diperoleh kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan.

Setelah semua investor terkumpul dilakukan pemilihan data yang kemudian memberikan skor untuk jawaban dan setiap item pertanyaan yan diajukan . Data yang sudah diberi skor dimasukan ke dalam table (tabulasi data) kemudian dihitung berapa besarnya tingkat variable dengan melihat jumlah total skor jawaban variabel (skor actual) yang dibandingkan dengan skor tertinggi yang dicapai dikalkan dengan jumlah respoiden (skor ideal).

Analisis Kuantitaitif

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitan ini adalah sebagai berikut:

Uji Asumi Klasik

Uji Normalitas

Menurut (Ghozali 2013) Uji normalis bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu/residual mempunyai distrbusi normal atau tidak. Model regresi yang baik

adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan dua cara yaitu metode pendekatan grafik normal probability plot dan histogram regression standardized residual dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal atau histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, dapat dikatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
3. Pada histogram data dapat berdistribusi normal apabila kurva normal yang ada di grafik mengikuti bunyi bel (lonceng) atau dianggap berbentuk lonceng. ((Ghozali, 2013)) dalam (Lasso.2020)).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah model regresi linear dengan melihat lebih dari satu variabel bebas

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

peramalan dengan menggunakan data dengan skala interval atau rasio dan terdapat lebih dari satu variabel bebas. Persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut.

Keterangan:

Y	= Kinerja karyawan
a	= Koefisien
$b_1 b_2 b_3 b_4 b_5$	= Koefisien regresi
X_1	= Perilaku berbagi pengetahuan
X_2	= Kompensasi
X_3	= Motivasi
X_4	= Budaya
Organisasi	
e	= Residual

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)

Menurut (Ghozali I, 2016) uji statistic t dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh tiap variabel independen terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan melihat nilai taraf signifikan. Dalam taraf ini taraf signifikansi yang digunakan sebesar 0,05 (5%). Ada beberapa kriteria yang digunakan dalam menentukan uji signifikansi parameter individual, yaitu:

1. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis H_0 diterima, Hal ini mengindikasikan bahwa masing-masing variabel independent tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel independent.
2. Jika nilai probabilitas signifikansi $\leq 0,05$ maka hipotesis H_0 ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa masing-masing variabel independent mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel independent.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali,2013) Uji heteroskedastisitas tujuan dari uji heteroskedastisitas apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan hingga pengamatan lain. Jika *variance* berbeda disebut heteroskedastisitas. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengalaman lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili ukuran (kecil, sedang dan besar). Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan

dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada koreksi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (periode sebelumnya). Untuk mendeteksi masalah autokorelasi pada model regresi pada program SPSS dapat diamati melalui uji *Durbin-Watson (DW)*. Uji autokorelasi dalam penelitian ini dideteksi dengan melihat nilai *Durbin-Watson (DW)* dalam table pengambilan keputusan.

1. DW dibawah -2 maka terjadi autokorelasi +
2. DW diantara -2 dan 2 maka tidak ada autokorelasi
3. DW diantara $+2$ maka terjadi autokorelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdapat juga data karakteristik responden dan persepsi responden mengenai *variable knowledge sharing behavior, motivation, compensation, organizational culture, terhadap employee performance*.

Deskriptif Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden penelitian yaitu ke karyawan industri pariwisata di kabupaten Subang. Di pilihnya industri pariwisata sebagai objek penelitian karena pada saat ini industri pariwisata sedang dalam masa pemulihan setelah dua tahun sebelumnya terkena dampak dari COVID-19, sehingga itu menjadi hal yang menarik bagi peneliti. Selanjutnya yang digunakan untuk mengukur mengenai persepsi responden yang di sebarakan kepada karyawan industri pariwisata di kabupaten Subang berupa kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan mulai dari tanggal 15 Juli 2023 sampai dengan 26 Juli 2023. Penyebaran kuesioner dilakukan menggunakan google form dengan link sebagai berikut:
<https://forms.gle/tVjNDoPkfkCw4o397>

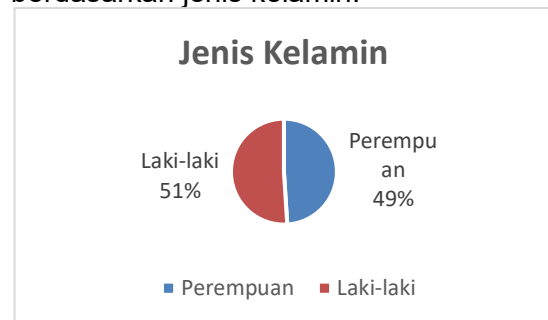
dengan hasil jumlah responden sebanyak 100 orang.

Deskriptif Data Responden

Responden yang dipilih untuk mewakili industri pariwisata di Kabupaten Subang dalam mengisi kuesioner penelitian ini adalah sebagai berikut:

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan sebaran data responden dalam penelitian berdasarkan jenis kelamin.



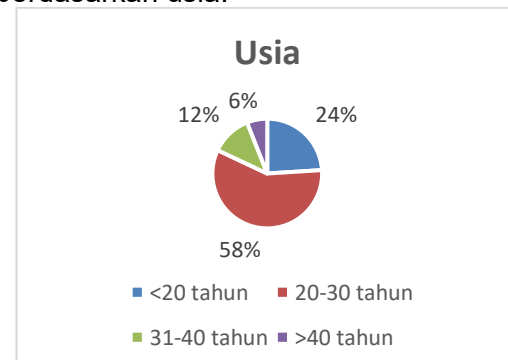
Gambar 4. 1 Pie Chart Jenis Kelamin Responden

Sumber: Data diolah Peneliti, 2023.

Berdasarkan gambar 4.1 diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan usia yaitu jenis kelamin laki-laki sebesar 51% atau sebanyak 51 orang dan untuk jenis kelamin perempuan 49% atau sebanyak 49 orang.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini merupakan sebaran data responden dalam penelitian berdasarkan usia.



Gambar 4. 2 Pie Chart Usia Responden

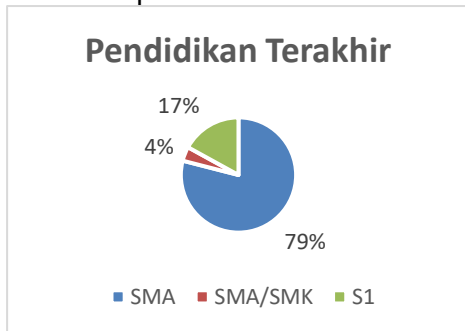
Sumber: Data diolah Peneliti, 2023.

Berdasarkan gambar 4.4 diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan

usia yaitu usia <20 tahun sebesar 24% atau sebanyak 24 orang, untuk usia 20-30 tahun sebesar 58% atau sebanyak 58 orang, untuk usia 31-40 tahun sebesar 12% atau sebanyak 12 orang dan untuk usia >40 tahun sebesar 6% atau sebanyak 6 orang.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini merupakan sebaran data responden dalam penelitian berdasarkan pendidikan terakhir.



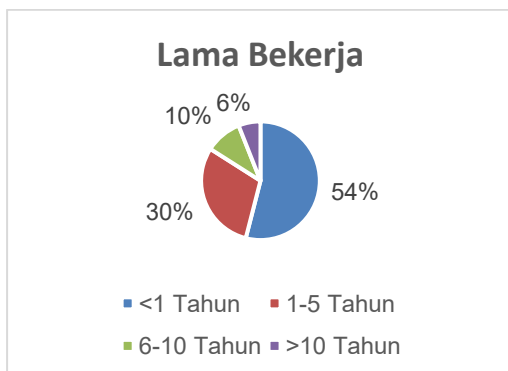
Gambar 4. 3 Pie Chart Pendidikan Terakhir

Sumber: Data diolah Peneliti, 2023.

Berdasarkan gambar 4.3 diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir SMA sebesar 79% atau sebanyak 79 orang, untuk pendidikan terakhir SMA/SMK sebesar 4% atau sebanyak 4 orang dan untuk pendidikan terakhir S1 sebesar 17% atau sebanyak 17 orang.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ini merupakan sebaran data responden dalam penelitian berdasarkan lama bekerja.



Gambar 4. 4 Pie Chart Lama Bekerja

Sumber: Data diolah Peneliti, 2023.

Berdasarkan gambar 4.4 diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan lama bekerja <1 tahun sebesar 54% atau sebanyak 54 orang, untuk lama bekerja 1-5 tahun sebesar 30% atau sebanyak 30 orang, untuk lama bekerja 6-10 tahun sebesar 10% atau sebanyak 10 orang dan untuk lama bekerja >10 tahun sebesar 6% atau sebanyak 6 orang.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini membahas hasil uji kualitas data yang terdiri dari uji statistic deskriptif, hasil uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas. Hasil uji hipotesis yang terdiri dari uji regresi berganda, uji simultan (uji F), uji parsial (uji t) dan koefisien determinasi.

Uji Statistik Deskriptif

Gambar 4. 5 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Sumber : Diolah oleh penulis, 2023

Descriptive Statistic

	Mean	Std. Deviation	N
Y	76.39	7.306	100
X1	37.15	3.762	100
X2	33.21	4.937	100
X3	26.11	2.715	100
X4	39.31	3.675	100

Pada tabel diatas menunjukan bahwa jumlah data yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100, yang diambil dari

kuesioner karyawan industri pariwisata di kabupaten subang tahun 2023.

Data perilaku berbagi pengetahuan yang diukur menggunakan sembilan pertanyaan yang diajukan menunjukkan nilai rata-rata 37.15. Sedangkan nilai rata-rata diversifikasinya 76.39. Dan besarnya penyimpangan (standar deviasi) untuk ukuran perusahaan dan diversifikasi masing-masing adalah 3.762 dan 7.306.

Data kompensasi yang diukur menggunakan delapan pertanyaan yang diajukan menunjukkan nilai rata-rata 33.21. Sedangkan nilai rata-rata diversifikasinya 76.39. Dan besarnya penyimpangan (standar deviasi) untuk ukuran perusahaan dan diversifikasi masing-masing adalah 4.937 dan 7.306.

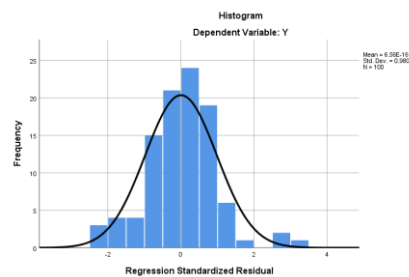
Data motivasi yang diukur menggunakan enam pertanyaan yang diajukan menunjukkan nilai rata-rata 26.11. Sedangkan nilai rata-rata diversifikasinya 76.39. Dan besarnya penyimpangan (standar deviasi) untuk ukuran perusahaan dan diversifikasi masing-masing adalah 2.715 dan 7.306.

Data budaya organisasi yang diukur menggunakan sembilan pertanyaan yang diajukan menunjukkan nilai rata-rata 39.31. Sedangkan nilai rata-rata diversifikasinya 76.39. Dan besarnya penyimpangan (standar deviasi) untuk ukuran perusahaan dan diversifikasi masing-masing adalah 3.675 dan 7.306.

Uji Normalitas

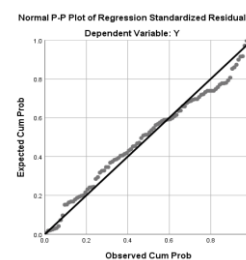
Grafik 4. 1 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Diolah oleh penulis, 2023



Grafik 4. 2 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Diolah oleh penulis, 2023



Pengujian normalitas dalam penelitian ini untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan dua cara yaitu metode pendekatan grafik normal probability plot dan histogram regression standardized residual dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal atau histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, dapat dikatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Pada histogram data dapat berdistribusi normal apabila kurva normal yang ada di grafik mengikuti bunyi bel (lonceng) atau dianggap berbentuk lonceng. ((Ghozali, 2013)) dalam (Lasso.2020)).

Pada grafik diatas menunjukkan bahwa hasil dari uji normalitas dapat dikatakan normal. Walaupun pada grafik histogram diatas data sangat ekstrim, namun kurva mengikuti bentuk bel atau berbentuk lonceng dan titik titik plot menyebar disekitar garis diagonal. Jadi dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Autokorelasi

Gambar 4. 6 Hasil Uji Autokorelasi

Sumber: Diolah oleh penulis, 2023

Model	Model R		Adjusted R Square		Change Statistics		Durbin-Watson	
	R	R Square	R Square	the Estimate	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.813 ^a	.661	.647	4.340	.661	46.367	4	.95
								2.280

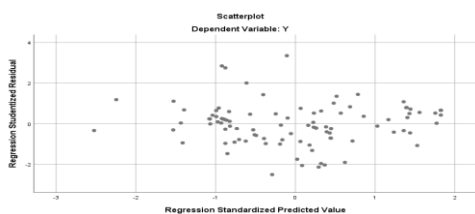
a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3
b. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas menunjukkan nilai Dw sebesar 2,280. Maka dapat disimpulkan mengandung autokorelasi, karena nilai Dw lebih dari 2. Hal ini terjadi karena error yang selalu diikuti oleh error yang sama tandanya. Ketika data sebelumnya lebih dari 2 maka error berikutnya juga akan lebih 2.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4. 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Diolah oleh penulis, 2023



Dari grafik scatterplots diatas terlihat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena observasi nilai residual membentuk pola acak disekitar titik 0

Analisis Regresi

Gambar 4. 8 Hasil Analisis Regresi

Sumber : Diolah oleh penulis, 2023

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Zero-order	Partial	Part	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Std. Error			Lower Bound	Upper Bound				Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.976	5.457		1.278	.204	-3.957	17.909					
	X1	.231	.130	.119	1.782	.078	-.026	.488	.438	.180	.106	.802	1.247
	X2	.087	.103	.038	.844	.401	-.117	.260	.443	.086	.018	.743	1.347
	X3	.413	.248	.153	1.667	.099	-.079	.904	.674	.169	.110	.425	2.294
	X4	1.200	.189	.604	6.355	.000	.825	1.575	.795	.546	.379	.395	2.533

a. Dependent Variable: Y

KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian dan pembahasan yang dilakukan mengenai pengaruh perilaku berbagi pengetahuan, kompensasi, motivasi dan buaya organisasi terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel perilaku berbagi pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena perilaku berbagi pengetahuan pada praktiknya masih sulit dilakukan karyawan di lingkungan perusahaan.

Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh karena untuk mendapatkan kompensasi membutuhkan waktu yang lama. Selain itu, karena tingkat biaya hidup lebih tinggi dari kompensasi yang diterima.

Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh karena motivasi yang di berikan tidak di damping dengan pelatihan yang memadai,

tingginya beban kerja yang melebihi kemampuan dimana waktu yang tersedia dan sistem pendukung terbatas.

Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh karena budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel perilaku berbagi pengetahuan, kompensasi, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena berdasarkan nilai *Adjusted R Square (R2)* sebesar 0,661 yang menandakan bahwa pengaruh keempat variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 66%, dan sisanya 34% berasal dari beberapa faktor lain yang tidak diteliti dari penelitian ini. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa hipotesis kelima pada penelitian ini diterima yang menyatakan adanya pengaruh perilaku berbagi pengetahuan, kompensasi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Kekurangan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini jauh dari sempurna karena, terdapat kekurangan dan keterbatasan dalam proses penelitian ini. Dalam hal ini peneliti memaparkan kekurangan dan keterbatasan yang terjadi sebagai berikut:

1. Kurangnya jurnal rujukan dan sumber-sumber yang sejenis untuk mendukung penelitian ini.
2. Kendala teknis dilapangan yang secara tidak langsung membuat penelitian ini tidak maksimal, seperti dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi kadang perbedaan pemikiran responden dan perbedaan pemahaman serta faktor lain seperti kejujuran dalam mengisi pendapat responden ke dalam kuesionernya.
3. Kurangnya pemahaman akan pengimplementasian aplikasi yang digunakan dalam pengolahan data.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka peneliti menyadari masih banyak keterbatasan dan kekeliruan yang ada dalam penelitian ini. Namun dengan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat

1. Bagi Industri Pariwisata yang menjadi objek penelitian ini yaitu industry pariwisata di kabupaten Subang, diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan masukan dalam hal kinerja karyawan itu sendiri.

2. Untuk akademis dan pembaca, diharapkan untuk memperluas lagi penelitian dengan mempertimbangkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Dan bagi peneliti selanjutnya, diharapkan kedepannya dapat digunakan sebagai sumber data dan referensi untuk penelitian dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan informasi yang lengkap dan lebih luas.

REFERENCES

- Afanin Nandifari Azzahra, 2019. "Pengaruh Organizational Culture Terhadap Employee Performance Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening Di PT. Telkom Indonesia Regional V." *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 7, Nomor 2, 2019.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bustomi M.Y, Maluyati L.R, Hardyastuti S. "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan Teh Unit Produksi Pagilaran PT Pagilaran." *Jurnal Pertanian Terpadu* 8(1): 119-129, Juni 2020.
- Ferdian A, dan Devita A.R. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Penelitian Ipteks* Vol. 5 No. 2 Juli 2029 Hal: 187-193.
- Fritz Heider, "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas hasil pemeriksaan audit pemerintah (Studi empiri pada BPKB perwakilan provinsi DKI Jakarta)" *Jurnal Akuntansi dan Bisnis* Vol. 16, No. 2, Agustus 2016: 109 – 121
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: penerbit universitas diponogoro.
- Ghozali, Imam. 2016 *Aplikasi analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (edisi 8).
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H. 2012. *Organizations: behavior, structure, processes*. Edisi Empat Belas. Boston: McGraw-Hill.
- Handoko, T.H. dan Reksodiprodjo, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Jumlah Kunjungan Wisatawan Mancanegara Pada Februari 2023 yang Tumbuh 567,27 dibandingkan Februari 2022 dan Jumlah Penumpang Angkutan Udara Domestik Selama Januari-Februari 2023 Sebanyak 9,3 Juta Orang. [Bps.go.id](https://bps.go.id). 28 Juli 2023.

- <https://www.bps.go.id/pressrelease/2023/04/03/1976/kunjungan-wisatawan-mancanegara-pada-februari-2023-yang-tumbuh-567-27-dibandingkan-februari-2022-dan-jumlah-penumpang-angkutan-udara-domestik-selama-januari-februari-2023-sebanyak-9-3-juta-orang.html>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Miftahol Arifin, 2016. "Pengaruh Knowledge Management, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal "Performance" Bisnis & Akuntansi*. Volume VI, No.1, Maret 2016.
- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prediksi Tren Wisata Pariwisata Indonesia 2023 yang Banyak Digandrungi. *Traveloka.com*. 11 Juli 2023. <https://m.traveloka.com/id-id/explore/destination/pl-tren-pariwisata-indonesia-2023/212518>
- Rahmahthia, S.E. & Etikariena, A. 2019. "Pengaruh Knowledge Sharing Behavior terhadap Perilaku Inovatif di Tempat Kerja pada Innovative Work Behavior among Employee at PT X and PT Y. *Jurnal Psikogenesis*. Volume 7, No.2, Desember 2019.
- Rivai Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari teori ke Praktik*. Edisi kedua. Cetakan kelima. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, P.S 2002 *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Edisi ke 5. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins, Stephen P dan Coulter Mary. 2010. *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Saragih S.T. "Pengaruh Knowledge Sharing Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Dikawasan Industri Bip." *Jurnal Sistem Informasi (JSI)*, Vol. 9, No. 1, April 2017.
- Sektor Pariwisata Subang Berbenah, Berikut Arah Pengembangan Jawara Wisata. *Subang.go.id*. 28 Juli 2023. <https://www.subang.go.id/public/index.php/berita/sektor-pariwisata-subang-berbenah-berikut-arah-pengembangan-jawara-wisata>
- Siregar, B., Suripto, B., Hapsoro, D., Lo, E.W., & Biyanto, F. 2017. *Akuntansi Manajemen*. Edisi Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.

- Steffi Sigilipu. 2013. "Pengaruh Penerapan Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial." Jurnal EMBA. Vol.1 No.3 Juni 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung:ALFABETA)
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono..(2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono.2019. *Metode Pen Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta Bandung
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Syawa M.A. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mega Jasa.". Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Mulawarman, Jl. Sambaliung No. 9, Kampus Gunung Kelua, Samarinda 75119.
- Wiyata, M.T. & Haryanto, F. 2018. "Pengaruh Compensation Dan Motivation Terhadap Employee Performance (Studi Kasus Pada CV Sumber Milik Farm)." Jurnal Cakrawala. Volume 1, Nomor 1, April 2018.
- Zahriyah, U.W., Utami, H.N., & Ruhana, I. 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang." Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 2, No. 1. Februari 2015.