

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CULTURE, KNOWLEDGE SHARING DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN KOTA PAREPARE**

Rosmiati<sup>1</sup>, Muh Said<sup>2</sup>, Fitriany<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>1</sup>[rosmiati.perdag@gmail.com](mailto:rosmiati.perdag@gmail.com), <sup>2</sup> [muhsaid@stienobel-indonesia.ac.id](mailto:muhsaid@stienobel-indonesia.ac.id)

<sup>3</sup>[fitriany@stienobel-indonesia.ac.id](mailto:fitriany@stienobel-indonesia.ac.id)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi, Pengetahuan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pada Dinas Perdagangan Kota Parepare. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dihasilkan dari penyebaran kuisioner, observasi langsung dan studi kepustakaan. Alat analisis yang digunakan adalah analisa statistika yaitu analisa regresi linier berganda dengan pembuktian hipotesis melalui uji-T untuk membuktikan pengaruh antara variable independent dengan variabel dependent secara parsial dan uji-F untuk membuktikan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependent secara simultan.

Penelitian dilakukan dengan mengambil sampel sebanyak 40 responden dari 40 populasi yang merupakan Pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Parepare, pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus.

Penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Budaya Organisasi, Pengetahuan, dan Motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Parepare. Penelitian ini juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Budaya Organisasi, Pengetahuan, dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kota Parepare. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kota Parepare.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Pengetahuan, Motivasi, Kinerja.

**Abstract**

*This study aims to analyze whether there is an influence between Organizational Culture , Knowledge, and Motivation on Performance at the Parepare City Trade Office. The method used is a quantitative method, the data used are primary data and secondary data generated from the distribution of questionnaires, direct observation and literature study. The analytical tool used is statistical analysis, namely multiple linear regression analysis with proof of the hypothesis through T-test to prove the effectiveness of the independent variable with the dependent variable partially and the F-test to prove the effectiveness of the independent variable and the dependent variable simultaneously.*

*The study was conducted by taking a sample of 40 respondents from 40 population who are servants at the Department of Trade Parepare sampling by census method This study proves there is a positive and significant correlation between the variables of Organizational Culture , Knowledge and Motivation as partial against employee performance at the Parepare City Trade Office. This study also proves that there is a positive and significant influence between the*

*variables of Organizational Culture , Knowledge, and Motivation simultaneously on Employee Performance at the Parepare City Trade Office. This study also shows that the Organizational Culture variable is the most dominant variable affecting employee performance at the Parepare City Trade Office.*

**Keywords:** *Organizational Culture , Knowledge, Motivation, Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta bangkitnya revolusi industry 4.0 dewasa ini, semua organisasi baik organisasi pemerintah maupun non pemerintah , organisasi yang berorientasi profit maupun non profit saat ini berupaya keras agar dapat mampu berjalan sesuai dengan tuntutan jaman, perubahan yang sangat turbulen telah memaksa organisasi untuk terus lentur (being more agile) karena perubahan yang terjadi tidak mungkin bisa dihindari tetapi pemikiran dewasa organisasi akan mengarahkannya bagaimana organisasi dapat terus berjalan selaras dengan arus perubahan sehingga keberadaannya ter-update dan mampu berkiprah dalam iklim kerja yang semakin dinamis dan kompetitif.

Fakta serta kondisi ini yang mendasari setiap organisasi untuk mampu beradaptasi dalam menghadapi arus perubahan global tersebut, dengan cara mengarahkan organisasi untuk terus tumbuh dan berkembang dengan mewujudkan sebagai organisasi pembelajar (*Organizational learning*) yang dimaksudkan untuk menumbuhkan kreativitas dan inovasi yang mampu menjadikan organisasi terus eksis dalam lingkungan perubahan yang dinamis.

Kemampuan suatu organisasi untuk menumbuhkan dirinya sebagai organisasi pembelajar merupakan suatu keunggulan yang berkelanjutan, Watkins, dan Marsick (dalam Fortuna dan Hadi, 2015) menyatakan bahwa banyak penelitian yang dilakukan pada organisasi menghasilkan suatu fakta jika kemampuan belajar organisasi akan memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Sustainable Competitive Advantage). Keberhasilan organisasi dalam pembelajaran untuk terus beradaptasi dengan perubahan akan mengarahkan organisasi mencapai performa (Kinerja) seperti yang diharapkan. Tentu kinerja organisasi secara utuh merupakan akumulasi dari kinerja yang dicapai oleh para anggota organisasi sebagai brain ware organisasi yang akan menjadi penopang organisasi dalam mewujudkan tujuannya.

Faktor yang perlu terus dikendalikan dikembangkan dan diadaptasi sebagai sebuah pembelajaran salah satunya adalah permasalahan *Organizational Culture* (Budaya Organisasi) Budaya organisasi harus dilembagakan dan merupakan komitmen tertulis yang dijadikan pedoman bagi seluruh anggota organisasi, permasalahan kedua yang mengarahkan organisasi untuk terus belajar adalah kemampuan organisasi untuk mampu mengarahkan setiap individu yang ada dalam organisasi untuk bisa saling mendukung saling mengisi dan saling belajar melalui konsep knowledge sharing dan permasalahan ketiga adalah Motivasi, motivasi adalah faktor yang sangat mapan dianggap sebagai salah satu faktor penentu bagi organisasi untuk terus berproses, tanpa motivasi maka organisasi akan kehilangan daya dan kinerja karena sesungguhnya motivasi adalah penggerak dari sumber daya untuk dapat melakukan atau tidak melakukan sesuatu bagi organisasi maka jika motivasi hilang dari dalam diri anggota organisasi sudah dapat dipastikan organisasi akan kehilangan daya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Penelitian ini akan ditujukan untuk mengetahui proses pembelajaran organisasi dalam upayanya untuk mencapai tujuan yaitu tercapainya kinerja sesuai dengan yang diharapkan dilihat dari sejauhmana Organizational Cultur, Knowledge Sharing dan Motivasi sebagai rangkaian dari proses pembelajaran organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Parepare.

Penjelasan dari Dinas Perdagangan Kota Parepare Terkait dengan capaian kinerja tersebut terutama pada pencapaian kinerja yang dikaitkan dengan sistem dan prosedur yang memang diatur di dalam SOP dimana sebagai suatu contoh masyarakat yang mengurus perijinan untuk investasi harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan, maka sepiantas pencapaian yang masih belum sesuai target adalah terletak dari prosedur yang harus diikuti oleh masyarakat sehingga target tersebut sangat tergantung dari kesiapan masyarakat untuk hal ini secara gamblang dan pengakuan dari target yang memang masih belum dicapai karena hal tersebut dilihat dari tugas dan fungsi serta kewajiban dari Dinas Perdagangan untuk terus memberikan edukasi melakukan sosialisasi kepada masyarakat serta upaya penumbuhan investasi maka capaian target tersebut juga salah satunya menjadi indikasi jika edukasi dan sosialisasi atas aturan aturan investasi masih perlu untuk ditingkatkan

Pencanangan atas nilai-nilai Budaya tersebut adalah untuk menjawab permasalahan yang selama ini terjadi pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Parepare terutama terkait dengan pemberian layanan kepada masyarakat yang masih belum begitu optimal, salah satu tugas dari Dinas Perdagangan Kota Parepare adalah memberikan pelayanan kepada Masyarakat terkait dengan layanan perijinan yang diarahkan untuk dapat meningkatkan kinerja dan pertumbuhan ekonomi sesuai dengan sasaran kerja yang dimiliki oleh Dinas Perdagangan Kota Parepare. Dari informasi awal yang digali untuk kepentingan penelitian ini mengindikasikan jika nilai-nilai pelayanan yang harusnya menjadi nilai-nilai Budaya Organisasi yang tergambar dari kepedulian pegawai, tanggungjawab, keprofesionalan dalam pelayanan serta akuntabilitas pegawai dalam melayani masih perlu untuk ditingkatkan.

Capaian Key Performance Indikator Kinerja yang masih banyak dibawah target juga disinyalir dipengaruhi oleh Budaya organisasi dan Budaya Kerja yang masih belum begitu optimal, salah satu tugas dari Dinas Perdagangan adalah memberikan edukasi dan sosialisasi terkait dengan pentingnya perdagangan dan Investasi sosialisasi tersebut mencakup pemahaman sistem dan prosedur perijinan perdagangan sehingga dari sosialisasi tersebut diharapkan dapat meningkatkan minat berusaha hal ini yang belum begitu optimal dilaksanakan sehingga dalam pencanangan nilai nilai budaya organisasi Dinas Perdagangan Kota Parepare perlu untuk memasukkan unsur peduli, inovatif dan tanggungjawab.

Selain faktor Budaya Organisasi (Organizational Cultur) hal yang paling penting dalam meningkatkan kinerja pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Parepare adalah terwujudnya knowledge sharing hal ini menjadi sangat penting karena jika seseorang yang telah memiliki kemampuan yang lebih baik yang dihasilkan dari program pelatihan dan pengembangan serta studi lanjut dapat menularkan pengalaman dan pengetahuannya, maka pegawai yang lain akan mendapatkan ilmu yang bermanfaat dan dapat digunakan sebagai pendukung dalam pelaksanaan operasional kerjanya. Adanya knowledge sharing yang baik akan dapat mempercepat akselerasi pelaksanaan tugas sesuai dengan yang diharapkan hal ini penting untuk dilakukan mengingat tidak semua pegawai memiliki

pengalaman dan pendidikan yang sama dan tidak semua pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti program-program pengembangan sehingga untuk menyebarkan ilmu pengetahuan, sistem yang baru maka penting bagi pegawai yang telah mengenyam program-program pengembangan untuk dapat menularkan ilmunya kepada pegawai yang lain.

Permasalahan yang masih dihadapi oleh Kantor Dinas Perdagangan Kota Parepare terkait dengan penyebaran pengetahuan adalah masih terkendalanya sistem penyebaran pengetahuan yang harusnya dapat dilakukan melalui knowledge sharing hal ini bisa jadi disebabkan karena banyak pegawai yang telah memiliki kemampuan masih belum mengerti bagaimana mentransfer pengetahuannya kepada orang lain untuk itu program train of the trainer masih sangat perlu dilakukan pada Dinas Perdagangan Kota Parepare agar transfer knowledge dapat dilaksanakan dengan baik dan dengan cara yang efektif dan efisien.

Pencapaian kinerja juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja sebagai sebuah dorongan yang ada pada diri pegawai untuk mencapai suatu tujuan, Dengan adanya motivasi yang kuat, seseorang akan dapat memiliki semangat dalam bekerja. David (2014) menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor internal utama bagi organisasi yang sangat berpengaruh terhadap kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan, lebih jauh David menyatakan bahwa organisasi mungkin memiliki strategi dan perencanaan yang sangat baik namun eksekusi atas perencanaan strategi tersebut akan sangat bergantung pada employee motivation karena tanpa motivasi tersebut organisasi tidak akan pernah dapat tercapai kinerjanya secara optimal. Fakta empiris terkait motivasi pada Dinas Perdagangan Kota Parepare masih perlu untuk ditingkatkan, untuk melihat hal tersebut pada kegiatan para penelitian yang telah dilakukan dalam rangka menggali informasi tentang motivasi pegawai penulis telah melakukan analisis awal dengan menggunakan konsep motivasi organisasi yang dicetuskan oleh Clayton Alderfer yaitu melihat motivasi dari tiga sudut pandang 1) *Existance* 2) *Relatedness* 3) *Growth* dari ketiga hal tersebut ditemukan fakta-fakta sebagai berikut:

Pertama dilihat dari sisi existence sebagian besar pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Parepare bekerja masih apa adanya dan terkesan menjalankan tugas dan kewajibannya seperti apa yang seharusnya dalam konteks existence agar keberadaan pegawai dapat diakui dan diapresiasi oleh organisasi yang pada akhirnya akan memotivasi pegawai adalah dengan cara memberikan stimulus melalui penghargaan dan chalanging yang akan membuat pegawai tertantang dan dapat menyelesaikan tantangan dengan baik sehingga rasa penghargaan serta nilai dapat dirasakan yang akan melahirkan motivasi, hal-hal seperti ini masih sangat jarang dilakukan terutama pada organisasi yang berjalan secara tradisional apa adanya dan mengedepankan save zone begitu pulayang terjadi pada Dinas Perdagangan Kota Parepare.

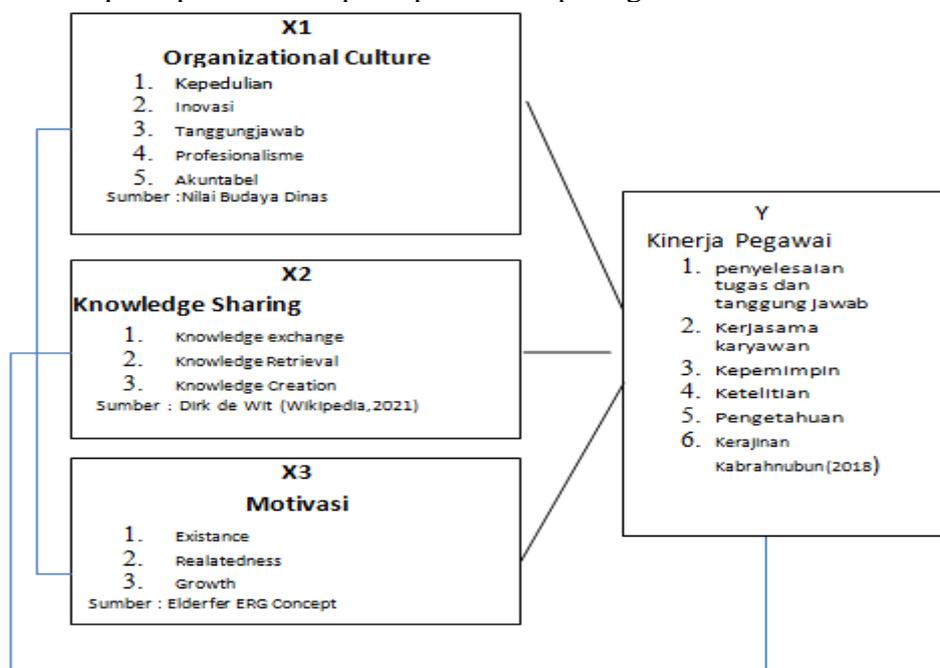
Kedua dilihat dari sisi Relatedness komunikasi yang terjalin diantara para pegawai baik atasan maupun bawahan dan juga kolega pada Dinas Perdagangan Kota Parepare berjalan secara normal dan hal ini menjadikan relatedness seperti yang dimaksud oleh Alderfer masih belum menemukan titik yang maksimal relatedness yang dikembangkan dalam mengembangkan motivasi adalah hubungan yang ditingkatkan untuk menjadi strategi komunikasi yang efektif saling menguatkan dan saling mendukung terwujudnya jalur koordinasi dan delegasi yang efektif karena terbangunnya komunikasi yang efektif pula serta mewujudnya prinsip coaching dan mentoring yang ada didalam organisasi

berjalan maksimal dalam terminology organisasi yang belajar (larning organization) hal seperti ini masih perlu ditingkatkan untuk mengembangkan konsep relatedness dalam konteks motivasi organisasi pada Dinas Perdagangan Kota Parepare

Ketiga dari sisi pertumbuhan Pada Dinas Perdagangan Kota Parepare masih perlu untuk mendorong peningkatan kapasitas pegawai melalui program-program pelatihan dan pengembangan serta studi lanjut sehingga konsep pertumbuhan yang dikaitkan dengan semakin meningkatnya kapasitas kompetensi dan intelektualitas pegawai dapat terwujud sesuai dengan yang diharapkan.

### Kerangka Konseptual

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan maka kerangka konseptual penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kota Parepare
2. Diduga *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kota Parepare
3. Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kota Parepare
4. Diduga *Organizational Culture*, *Knowledge Sharing* dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Parepare

**METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini Pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Parepare sebanyak 40 orang. Penelitian ini melakukan pengambilan sampel dengan cara non random sampling (cara pengambilan sampel yang tidak acak) mengingat jumlah populasi pada Dinas Perdagangan Kota Parepare berjumlah 40 (Empat puluh) orang mengingat jumlah populasi yang kurang dari 100 maka dalam penelitian ini digunakan sampel jenuh atau sampel populasi dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel dalam penelitian.

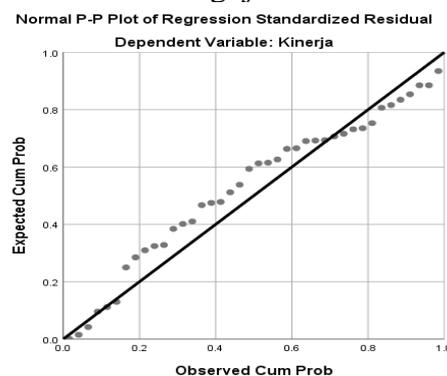
Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Agar data yang diperoleh dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penelitian ini, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Proses pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan program *IBMSPSS for Windows versi 25*

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

Gambar 2. Pengujian normalitas



Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal. Pengujian Normalitas juga dilakukan melalui uji normalitas Kolmogorov Smirnov dalam uji ini data dianggap Normal apabila nilai Asymp.Sig (2-Tiled) memiliki nilai lebih besar dari 0,05 pada tabel di bawah ini nilai Asymp. Sig (2-tiled) adalah sebesar 0,136 sehingga hal ini membuktikan jika data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdistribusi Normal.

Tabel 1. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Unstandardized Residual
-------------------------

N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.84323115
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.081
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.136 <sup>c</sup>

### Pengujian Multikolonieritas

Tabel 2. Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Hasil
	Tolerance	VIF	
<i>Organizational Culture</i>	3,900	1,539	Tidak Multiko
Knowledge Sharing	,019	2,163	Tidak Multiko
Motivasi	,001	2,054	Tidak Multiko

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2021

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolonieritas dalam model regresi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Output SPSS Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.830	.769		3.679	,001
	<i>Organizational Culture</i>	,451	,046	,551	9.779	,000
	Knowledge Sharing	,291	,086	,225	3.370	,002
	Motivasi	,422	,079	,349	5.360	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2.830 + 0,451X_1 + 0,291 X_2 + 0,422 X_3$$

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t ( Pengujian hipotesis secara parsial)

##### Variabel *Organizational Culture*

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel *Organizational Culture* menunjukkan nilai t = 9,779 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa *Organizational Culture* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa *Organizational Culture* memiliki

pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

**Variabel Knowledge Sharing**

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Knowledge Sharing menunjukkan nilai  $t = 3,370$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi di bawah  $0,05$  tersebut menunjukkan bahwa knowledge sharing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang dicapai oleh pegawai. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa knowledge sharing memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

**Variabel Motivasi**

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel motivasi menunjukkan nilai  $t = 5,360$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi di bawah  $0,05$  tersebut menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Uji F**

Tabel 4. ANOVA  
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	346,244	3	115,415	149,833	,000(a)
	Residual	27,731	36	,770		
	Total	373,975	39			

a Predictors: (Constant), *Organizational Culture* , Knowledge Sharing, Motivasi  
b Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan nilai F hitung = 149,833 sedangkan nilai F tabel untuk N 40 adalah sebesar 2,85 maka jelas nilai f hitung lebih besar daripada nilai f tabel hal ini membuktikan terdapat pengaruh antara variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y. Dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi di bawah  $0,05$  menunjukkan bahwa secara bersama-sama *Organizational Culture*, Knowledge dan Motivasi, mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

**Variabel yang paling Dominan**

Hasil analisa statistika penelitian ini membuktikan jika variabel *Organizational Culture* merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja hal ini ditunjukkan dari nilai standardized koefisien beta untuk *Organizational Clture* dengan nilai sebesar 0,551 yang merupakan nilai terbesar jika dibandingkan dengan nilai standardized coefficient beta untuk variabel yang lain

**Koefisien Determinasi**

Tabel 5. Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,962 <sup>a</sup>	,926	,920	,87766

a. Predictors: (Constant), *Organizational Culture*, Knowledge Sharing Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R2*) yang diperoleh sebesar 0,920. Hal ini berarti 92% kinerja dipengaruhi oleh *Organizational Culture*, Knowledge Sharing, dan motivasi sedangkan sisanya yaitu 8% kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh *Organizational Culture* Terhadap Kinerja

Dinas Perdagangan Kota Parepare adalah salah satu organisasi yang menganggap tatanilai yang dimiliki oleh organisasi perlu dituliskan dan dicanangkan langkah yang sudah dilakukan oleh Dinas Perdagangan Kota Parepare merupakan langkah yang tepat dalam rangka mengarahkan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mulai menyatukan pandangan dalam tatanilai yang telah digariskan oleh organisasi.

Keberhasilan upaya meningkatkan *Organizational Culture* yang telah ditetapkan oleh Dinas Perdagangan Kota Parepare masih perlu dilihat efektivitasnya penelitian ini salah satunya adalah bermaksud untuk mengetahui sejauhmana hal tersebut terjadi yaitu apakah *Organizational Culture* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan suatu bukti jika *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yeti Kusumawati (2020) yang membuktikan jika *Organizational Culture* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja hasil penelitian yang ditunjukkan melalui koefisien regresi dengan nilai  $Y = -1,929 + 0,788 X$  dengan nilai konstanta yang bernotifikasi minus maka penelitian Yeti membuktikan jika *organizational* sangat penting dalam organisasi jika pada organisasi tersebut tidak ada budaya organisasi yang dikembangkan maka kinerja akan mengalami penurunan bahkan sampai pada nilai minus.

Dari hasil penelitian juga terlihat jika seluruh pegawai telah menginternalisasi rasa tanggungjawab yang merupakan nilai-nilai yang dikembangkan oleh organisasi untuk menjadi sebuah Budaya. Dari indikator indikator penelitian tersebut jelas jika Budaya organisasi telah dikembangkan dan diinternalisasi dengan sangat baik sehingga hal tersebut juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian kinerja.

### Pengaruh Variabel *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja

Pada Dinas Perdagangan Kota Parepare terkait dengan knowledge sharing yang diharapkan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, untuk tujuan

tersebut organisasi menetapkan sebuah kebijakan bagi setiap pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan serta program-program pengembangan yang lain wajib untuk melakukan presentasi atas hasil yang diperolehnya dan diberikan target untuk dapat melakukan sharing knowledge kepada sesama rekan dengan tujuan ilmu yang dimilikinya dapat diterapkan dan diserap oleh rekan yang lain.

Secara normative jika hal tersebut dapat dilakukan dengan baik maka hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja baik bagi yang memberikan sharing maupun yang menerima sharing

Penelitian ini berusaha untuk mengungkap sejauhmana knowledge sharing dapat berpengaruh terhadap kinerja melalui hasil penelitian ini terbukti jika knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Hermanto & Chan (2019) yang membuktikan jika knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Yuniawan & Udin (2020) yang juga membuktikan jika knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Beberapa hal yang mendukung atau menguatkan jika Knowledge sharing menjadi variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja adalah setiap pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Parepare terutama yang telah melaksanakan pendidikan betul-betul berupaya secara maksimal untuk berbagai pengetahuan kepada sesama rekan kerja baik secara formal maupun non formal. Secara formal Dinas Perdagangan Kota Parepare telah membudayakan suatu prosedur dimana setiap pegawai yang baru saja melakukan kegiatan pelatihan wajib menyampaikan presentasi atas hasil dari pelatihan tersebut termasuk melakukan workshop jika memungkinkan secara non formal para pegawai menularkan pengetahuannya dengan cara langsung memberikan arahan atau contoh pengerjaan pada saat melaksanakan pekerjaannya secara langsung fakta tersebut juga ditunjukkan dari jawaban para responden jika mereka selalu berupaya untuk menyampaikan pengetahuan yang mereka miliki kepada rekan-rekan kerjanya.

Kemauan untuk terus menambah pengetahuan juga dirasakan dan dimiliki oleh para responden hal ini ditunjukkan melalui jawaban responden pada butir kedua kuisioner yang mengkonfirmasi semangat para pegawai dalam meningkatkan pengetahuannya begitu pula sikap para pekerja dalam mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya dalam bentuk kreasi dan inovasi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya menunjukkan jika knowledge sharing telah dilakukan dengan sangat baik pada Dinas Perdagangan Kota Parepare fakta-fakta tersebut menjadi bukti pendukung jika knowledge sharing berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja.

### **Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja**

Teori motivasi yang dicetuskan oleh Alderfer melalui teori ERG (Existence, Relatedness dan Growth) menjadi sangat relevan dalam pengembangan motivasi organisasi. Penelitian ini bermaksud mengungkap sejauhmana motivasi dapat

mempengaruhi kinerja yang dilihat dari teori ERG dan dari hasil penelitian ini terbukti jika motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Zameer (2014) yang membuktikan jika motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, penelitian serupa yang mendukung jika motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja juga dibuktikan oleh Kahungya (2016) yang menghasilkan hasil penelitian yang sama yaitu Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Secara teoritik Alderfer melalui teori ERG menyatakan jika teori ini adalah pengembangan dari teori heirarchi of need Abraham Maslow melalui teori ERG motivasi dilihat dari hal yang lebih spesifik pada lingkungan organisasi dimana ketiga indikator (existence, Relatedness and Growth) merupakan indikator-indikator yang ada dalam operasional organisasi teori ini menjadi lebih tepat jika digunakan untuk melihat sejauhmana motivasi berproses dalam sebuah organisasi dengan demikian hasil penelitian ini yang menyatakan jika motivasi berpengaruh terhadap kinerja merupakan hasil yang lebih spesifik dan dapat menggambarkan situasi motivasi yang sesungguhnya dirasakan oleh para pegawai dalam sebuah organisasi.

### **Pengaruh Variabel *Organizational Culture* , *Knowledge Sharing* dan Motivasi secara bersama sama Terhadap Kinerja**

*Organizational Culture* akan berimbas pada cara pandang dan perilaku pegawai hal ini juga akan mempengaruhi paradigm pegawai dalam peningkatan kapasitas dan intelektualitasnya termasuk bagaimana tanggungjawabnya kepada organisasi dengan cara membudayakan sharing pengetahuan, begitu pula motivasi, seorang yang termotivasi pasti akan melaksanakan apa yang diharapkan oleh organisasi diantaranya bagaimana karyawan mendukung program dan kampanye yang dibuat oleh organisasi untuk menginternalisasi nilai nilai yang sudah menjadi kesepakatan organisasi,

Dari uraian di atas maka jelas jika ketiga variabel yaitu *Organizational Culture*, *knowledge sharing* dan motivasi secara bersama-sama akan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini terbukti dalam penelitian ini yang membuktikan jika *Organizational Culture*, *knowledge sharing* dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

1. Variabel Motivasi Kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare dengan nilai uji beta (dominan) sebesar 0,473. Variabel Pengembangan SDM merupakan variabel dengan nilai uji beta (dominan) terendah sebesar 0,355. Penelitian ini membuktikan jika *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Parepare hal ini berarti jika *Organizational Culture* dapat diinternalisasi oleh para pegawai dengan baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

2. Penelitian ini membuktikan jika Knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Parepare hal ini menunjukkan jika knowledge sharing dapat dilaksanakan dengan baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat
3. Penelitian ini membuktikan jika motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja hal ini menunjukkan jika motivasi para pegawai meningkat maka kinerja pegawai pun akan semakin meningkat pula
4. Penelitian ini membuktikan jika variabel *Organizational Culture* merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ackah, David. 2014. The Impact of Motivation on Employee Performance in the Manufacturing Industry in Ghana. *Global Journal of Management Studies and Researches*, 1(5), Pages: 291-310.
- Ahyar Yuniawan & Udin (2020) *The influence of knowledge sharing, Affective commitment and meaningful work on employee performance*. *International Journal Of Economic And Business*.
- Barry, Cushway. 2002. *Human Resource Management*. Jakarta. PT Elex Media Kumputindo.
- Colquitt J, Lepine J, Wesson M. 2009. *Organizational Behavior*. McGraw Hill.
- Elibariki Funga Kahungya (2016) *Effect of Motivation On Employee Performance : a case of Vice President's Office in Dar Es Salaam. Desertation of Open University Of Tanzania*.
- Hashim Zameer, Shehzad Ali, Waqar Nisar & Muhammad amir (2014). *The Impact of The Motivation on The Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. International Journal of Academic Research in Accounting Finance and Management Science Vol 4 No 1*.
- Qisha Nurachman, Hermanto & Arianis Chan (2019) melalui penelitian dengan judul "The Effect of Knowledge Sharing on Employee Performance. *Archives of Business Research Vol 7 No 6*.
- Yeti Kuswati. (2020). *The Influence of Organizational Culture On Employee Performance*. *Budapest International Research and Critic Institute Journal Vol 3 No 1 February 2020 Page 296 – 302*.