



Pengaruh Berbagi Pengetahuan, *Organizational*, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

(Studi Pada Pegawai Bank Sumut Medan Imam Bonjol)

Tasya Haenilah¹, Ainun Mardhiyah², Onan Marakali Siregar³

^{1,2,3}Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Abstrak

Received: 3 November 2024

Revised: 17 November 2024

Accepted: 29 November 2024

This study aims to analyze how knowledge sharing, organization, and work discipline influence work performance among employees at Bank Sumut Medan Imam Bonjol. The influence of knowledge sharing, organization, and work discipline will be analyzed both partially and simultaneously on work performance. The form of research used in this study is quantitative research with an associative approach. The population in this study comprises all employees at the PT Bank Sumut Medan Imam Bonjol office, totaling 33 people, with sampling techniques using saturated sampling. Primary data used in this study were obtained by distributing questionnaires directly, while secondary data were obtained through literature studies. The data analysis methods used are instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results showed that knowledge sharing, organization, and work discipline had a positive and significant effect both partially and simultaneously on work performance at PT Bank Sumut Medan Imam Bonjol. The correlation coefficient (R) value is 0.943, which means that there is a relationship between the variables of Knowledge Sharing (X1), Organization (X2), and Work Discipline (X3) on Work Performance (Y) of 94.3%, indicating a very close relationship between these variables. The Adjusted R Square value of 0.878, or the coefficient of determination, shows that the variables of Knowledge Sharing (X1), Organization (X2), and Work Discipline (X3) explain 87.8% of the variation in Work Performance (Y), while the remaining 12.2% is influenced by other factors outside this research model.

Keywords:: Various Knowledge, Organizational, Work Discipline, Work Achievement

(*) Corresponding Author: tasyahaenilah472@gmail.com

How to Cite: Haenilah, T., Mardhiyah, A., & Siregar, O. (2025). Pengaruh Berbagi Pengetahuan, *Organizational*, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(3.C), 74-86. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10027>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau instansi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan untuk mendukung instansi mencapai tujuannya (Astria, 2018). Untuk menjamin kelancaran operasional bisnis, setiap organisasi harus memantau dan merencanakan aktivitas kerja pegawai dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai (Ritonga & Mardhiyah, 2023). Keseluruhan hal tersebut dimaksudkan untuk mencapai prestasi kerja karyawan yang optimal.

Menurut Bernardin dan Russel (Sutrisno, 2019), definisi tentang prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau



kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Adapun indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2019) sebagai berikut:

1. Hasil Kerja
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan Pekerjaan
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul.
4. Sikap
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
5. Disiplin Waktu dan Absensi
Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Dalam sebuah instansi mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan profit dan nilai bagi instansi dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik instansi, yang berkaitan dengan instansi dan pegawai (Alfianto *et al*, 2019). Sejalan dengan hal tersebut, ada sejumlah hal yang memengaruhi prestasi kerja karyawan. Tiga di antaranya adalah berbagi pengetahuan, *organizational*, dan disiplin kerja, sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Muhammad (2022), di mana pada hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa berbagi pengetahuan, *organizational*, dan disiplin kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada suatu organisasi. Mengingat pentingnya peran SDM dalam perusahaan agar tetap dapat “*survive*” dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen SDM tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggung jawab pimpinan perusahaan.

Salah satu cara utama Bank Sumut Medan Imam Bonjol dalam mendorong berbagi pengetahuan adalah melalui penggunaan teknologi informasi dan sistem manajemen pengetahuan. Bank Sumut Medan Imam Bonjol biasanya mengadopsi intranet atau portal perusahaan sebagai platform untuk berbagi informasi internal, kebijakan, prosedur, dan pembaruan regulasi. Selain itu, mereka menggunakan sistem manajemen dokumen yang memungkinkan penyimpanan dan akses mudah ke dokumen penting seperti kebijakan risiko kredit atau panduan operasional. Basis pengetahuan yang berisi artikel, FAQ, dan panduan tentang berbagai topik yang relevan dengan operasional perbankan juga sering digunakan.

Menurut Brcic dan Mihelic (Khairan, 2021), pengetahuan adalah sumber daya terpenting dan sumber utama perusahaan atau organisasi. Hal itu berarti pengetahuan menjadi faktor penting bagi seseorang maupun organisasi untuk dapat bersaing di lingkungan yang semakin kompetitif. Setiap individu harus tahu bagaimana cara memanfaatkan pengetahuan untuk meningkatkan keunggulan kompetitif bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Menurut Hogel (Putri 2023) indikator berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*):

- 1 Pengetahuan Baru Tentang Pekerjaan.
Yaitu tentang bagaimana pengetahuan di dapat tentang tugas ataupun pekerjaan yang di dapat karyawan pada Bank Sumut Medan Imam Bonjol.
- 2 Informasi Baru Tentang Pekerjaan.
Yaitu tentang bagaimana inovasi di dapat terhadap pekerjaan karyawan pada Bank Sumut Medan Imam Bonjol.

3 Perhatian Kepada Pekerjaan.

Yaitu perhatian terhadap tugas ataupun pekerjaan yang dilakukan karyawan pada Bank Sumut Medan Imam Bonjol.

Peneliti selama melakukan pengamatan pada Bank Sumut Medan Imam Bonjol, peneliti belum menemukan aktivitas berbagi pengetahuan yang optimal atau dapat dikatakan dalam perusahaan tersebut terjadi krisis berbagi pengetahuan. Salah satu masalah yang umum terjadi pada Bank Sumut Medan Imam Bonjol adalah *silo* informasi, yaitu ketika informasi seringkali terfragmentasi di antara berbagai departemen atau unit bisnis. Misalnya, departemen kredit mungkin memiliki data dan analisis yang tidak dibagikan dengan departemen risiko atau pemasaran, sehingga menghambat sinergi dan pengambilan keputusan yang informatif. Permasalahan lainnya adalah kekurangan budaya berbagi pengetahuan. Berdasarkan pengamatan peneliti, beberapa karyawan merasa enggan berbagi pengetahuan karena takut kehilangan keunggulan kompetitif pribadi atau posisi mereka dalam organisasi. Selain itu, kurangnya insentif atau penghargaan untuk berbagi pengetahuan juga menjadi salah satu yang menurunkan motivasi karyawan untuk berbagi pengetahuan.

Selain berbagi pengetahuan, pada Bank Sumut Medan Imam Bonjol juga memiliki permasalahan lain terkait *organizational*. Penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2020), menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari penerapan *organizational* terhadap tingkat prestasi kerja karyawan pada suatu perusahaan. Pada Bank Sumut Medan Imam Bonjol, *organizational* yang berupa rutinitas kerja yang monoton yang diduga mengakibatkan kejenuhan dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, menurut Siburian & Siregar (2023), karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan, bahwa sering ditemui karyawan pada Divisi SDM yang berbincang-bincang hal yang tidak terkait dengan pekerjaan di jam kerja yang mengganggu konsentrasi karyawan lain yang sedang fokus bekerja.

Menurut Kilmann (Sutrisno, 2019), *organizational* dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Menurut Rass *et al* (Sitorus & Siregar, 2023), *organizational* dibentuk oleh berbagai nilai, norma, dan asumsi anggota tentang realitas tetapi dipahami lebih dari sekedar jumlah elemen bersama. Berdasarkan penelitian Robbins (Nathania, 2018:2) terdapat beberapa indikator penelitian *organizational* yaitu sebagai berikut:

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko
Hal ini berkaitan sejauh mana anggota organisasi untuk berinovasi dan keberanian mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap Detil
Sejauh mana anggota organisasi memperhatikan hal rinci akan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.
3. Orientasi Hasil
Hal ini berkaitan sejauh mana organisasi berfokus pada hasil bukan pada proses mendapatkan hasil tersebut.
4. Orientasi Individu
Sejauh mana organisasi memperhitungkan kinerja atau kontribusi dari masing-masing anggota organisasinya.
5. Orientasi terhadap Tim

Sejauh mana organisasi menerapkan kebijakan untuk menyelesaikan suatu tanggung jawab dikerjakan dalam suatu kelompok atau tim daripada diselesaikan secara individu.

Salah satu cara Bank Sumut Medan Imam Bonjol dalam penerapan *organizational* di lingkungan perusahaan adalah dengan menempatkan pelayanan prima sebagai salah satu nilai utama dalam budayanya. Karyawan didorong untuk selalu memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah dengan sikap yang ramah, responsif, dan profesional, menciptakan lingkungan di mana kepuasan nasabah menjadi prioritas utama. Selain itu Bank Sumut Medan Imam Bonjol juga menjunjung tinggi integritas dan kejujuran sebagai nilai-nilai yang dipegang teguh oleh Bank Sumut. Karyawan diharapkan untuk selalu bertindak dengan integritas tinggi, baik dalam interaksi internal maupun eksternal. Transparansi dalam semua transaksi dan keputusan bisnis serta memastikan bahwa semua tindakan sesuai dengan regulasi dan standar etika yang berlaku adalah hal yang sangat penting di bank ini.

Berdasarkan pengamatan lapangan, peneliti menemukan bahwa terdapat karyawan yang merasa bosan terkait *organizational* yang sudah lama tidak diganti. Salah satu contoh permasalahan yang terjadi adalah rendahnya keterlibatan karyawan dalam budaya organisasi. Karyawan mungkin merasa kurang termotivasi atau kurang terhubung dengan nilai-nilai perusahaan atau tujuan strategisnya, yang dapat mengurangi produktivitas dan kualitas layanan. Selain itu ditemukan permasalahan yang terkait dengan ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kebutuhan pribadi karyawan. Budaya yang mendorong bekerja terlalu keras tanpa memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi dapat menyebabkan kelelahan dan kekurangan motivasi.

Selain *organizational*, peneliti juga menemukan adanya ketidakpatuhan karyawan terhadap peraturan kerja yang ditetapkan sehingga memunculkan permasalahan terkait disiplin kerja. Menurut Rivai (Anandita *et al*, 2021), mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dan disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Tanjung & Mardhiyah (2023), tindakan disipliner dari karyawan yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja yang baik. Menurut Hasibuan (2019:14) ada beberapa indikator yang menyebabkan disiplin kerja pegawai, diantaranya yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup untuk menantang bagi kemampuan pegawai. Pekerjaan yang di bebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia lebih sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk menjalankannya. Tapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya maka pekerjaannya itu tidak akan sesuai dengan keinginan. Maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, serta sesuai dengan kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka kedisiplinan bawahan pun akan

ikut baik. Tapi jika teladan kurang baik (kurang disiplin), maka para bawahan pun kurang baik:

- a. Frekuensi kehadiran karyawan di kantor pada hari-hari kerja serta ketepatan jam masuk dan pulang kerja.
 - b. Ketaatan pada peraturan yang berlaku.
 - c. Ketaatan pada standar kerja yang ditentukan.
 - d. Etika kerja karyawan dalam perusahaan.
3. Ketegasan
Pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang ditetapkan.
4. Hubungan Kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada kantor Bank Sumut Imam Bonjol.

Pentingnya disiplin dalam konteks pekerjaan disiplin kerja merujuk pada tingkat ketaatan dan komitmen karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian yang dilakukan oleh Kusumayadi (2020), menemukan bahwa disiplin kerja sangat penting diterapkan oleh seluruh lapisan karyawan dalam mencapai prestasi kerja, artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Namun pada penelitian ini, peneliti menemukan adanya pelanggaran disiplin kerja terkait keterlambatan karyawan yang akan dipaparkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Data Keterlambatan Karyawan Bank Sumut Medan Imam Bonjol Tahun 2022 Divisi Sumber Daya Manusia (SDM)

No	Bulan	Data Karyawan Telat	Jumlah
1	Januari	4	32
2	Februari	7	
3	Maret	6	
4	April	7	
5	Mei	4	
6	Juni	4	
7	Juli	5	
8	Agustus	3	
9	September	6	
10	Oktober	5	
11	November	4	
12	Desember	7	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1, data menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan PT. Bank Sumut Medan Imam Bonjol secara keseluruhan terbilang baik namun untuk kedepannya perusahaan harus menegakkan kedisiplinan karyawannya agar jumlah karyawan yang terlambat tidak bertambah setiap bulannya. Keterlambatan karyawan akan membuat pekerjaan yang seharusnya selesai pada saat itu juga tidak akan dapat dicapai karena tidak adanya sikap kedisiplinan yang tertanam dalam diri karyawan itu sendiri sehingga akan merugikan diri sendiri dan juga perusahaan.

Kurangnya disiplin kerja pada diri karyawan menyebabkan menurunnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan Bank Sumut. Karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki kualitas kerja tetapi juga dituntut untuk memiliki sikap dan moral yang baik. Maka disiplin kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan

meminimalisir ketidakhadiran karyawan dan keterlambatan karyawan dengan memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan kerja organisasi Bank Sumut Medan Imam Bonjol.

Peneliti memilih divisi SDM pada Bank Sumut Medan Imam Bonjol dikarenakan divisi SDM umumnya dirasa cukup memiliki keahlian dan keterampilan dalam mengelola aspek-aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan, dikarenakan divisi SDM secara langsung terlibat dalam manajemen karyawan yang termasuk dalam pengelolaan *organizational*, pengembangan disiplin kerja, dan pengelolaan pengetahuan di perusahaan. Selain itu divisi SDM memiliki akses terhadap data dan informasi yang relevan terkait dengan kinerja karyawan, termasuk data tentang kehadiran, evaluasi kinerja, dan program pengembangan karyawan. Ini membuat karyawan divisi SDM menjadi responden yang cocok untuk penelitian ini karena dapat memberikan wawasan berharga berdasarkan data yang dimiliki oleh divisi tersebut.

Bank Sumut Medan Imam Bonjol merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. Pada perusahaan ini aktivitas para karyawan diharapkan mampu dalam berperan mewujudkan suatu target serta mampu mengatasi segala permasalahan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian dengan judul “Pengaruh Berbagai Pengetahuan, *Organizational*, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Pegawai Bank Sumut Medan Imam Bonjol)”.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di kantor PT Bank Sumut Medan Imam Bonjol yang berjumlah 33 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi yang diolah melalui *software* SPSS.

Untuk mengumpulkan data primer, peneliti menggunakan kuesioner yang memiliki skala pengukuran Likert. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis data. Analisis data meliputi pengumpulan, pengelompokan, analisis, dan penyajian data dalam bentuk yang mudah dipahami (Siregar *et al*, 2020). Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan dua tahap, yaitu pengujian instrumen dan uji asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda adalah pendekatan yang sering digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, diperlukan beberapa pengujian, yaitu pengujian parsial (uji T), pengujian simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R²).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Menurut hasil penyebaran kuesioner, responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 69,7% sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 30,3%. Lalu pada kategori usia didominasi oleh kelompok usia 31-40 tahun sebanyak 75,75% dengan mayoritas lama bekerja pada kelompok >7 tahun sebanyak

57,58%, serta memiliki jenjang pendidikan terakhir pada kelompok D4/S1 sebanyak 81,82%. Penelitian ini membuktikan bahwa semua data yang digunakan telah memenuhi persyaratan uji instrumen, terutama validitas dan reliabilitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Berbagi Pengetahuan (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	33	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.929	8

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Organizational* (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	33	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.945	8

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	33	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.902	8

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Prestasi Kerja (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	33	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.918	10

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Hasil Asymp dihitung menggunakan data penelitian pada tabel 5 di bawah ini. Tes Kolmogorov-Smirnov mengungkapkan sig. (2-tailed) dari 0,120. Menurut persyaratannya, nilainya melampaui nilai batas yang dinyatakan 0,05 untuk mengklaim bahwa data didistribusikan secara teratur.

Tabel 6. Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

N	33
Asymp. Sig. (2-tailed)	.120 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil yang ditemukan, didapatkan nilai Toleransi untuk variabel bebas melebihi > 0,10, sementara nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 10,00 (lihat tabel 6 di bawah). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disarankan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas, dan model regresi dapat dianggap layak serta sesuai untuk digunakan.

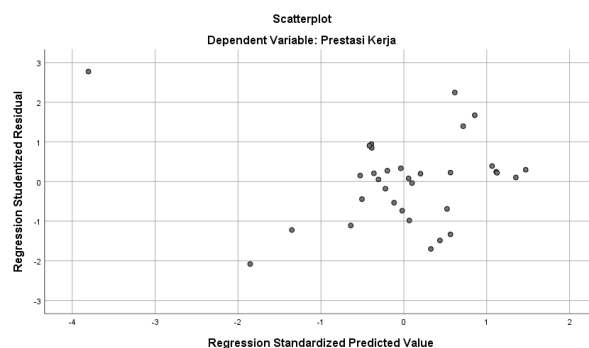
Tabel 7. Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Berbagi Pengetahuan	.213	4.699
	<i>Organizational</i>	.324	3.090
	Disiplin Kerja	.222	4.506

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan olah data, terlihat pada Gambar 1 bahwa titik data tersebar merata tanpa membentuk pola yang khusus. Titik data juga tersebar secara acak di kedua sisi nol, menunjukkan bahwa distribusi data tidak menunjukkan heteroskedastisitas.



Gambar 1. Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	9.430	2.153		4.379	.000
	Berbagi Pengetahuan	.452	.136	.445	3.324	.002
	Organizational	.230	.100	.250	2.299	.029
	Disiplin Kerja	.318	.136	.306	2.333	.027
a. Dependent Variabel: Prestasi Kerja						

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi di atas, model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai:

$$Y = 9,430 + 0,452X_1 + 0,230X_2 + 0,318X_3$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang diperoleh pada tabel 8, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang terlampir di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta berjumlah 9,430 maknanya adalah apabila variabel independen yaitu Berbagi Pengetahuan (X_1), *Organizational* (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) bernilai 0 (nol), maka nilai Prestasi Kerja (Y) adalah 9,430.
2. Koefisien regresi Berbagi Pengetahuan (X_1) sebesar 0,452, artinya setiap kenaikan nilai X_1 sebesar 1 satuan, maka variabel Prestasi Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,452. Koefisien memiliki nilai positif berarti terjadinya hubungan positif antara variabel Berbagi Pengetahuan (X_1) dan variabel Prestasi Kerja (Y). Semakin tinggi nilai pada variabel X_1 maka nilai Y akan semakin tinggi pula.
3. Koefisien regresi *Organizational* (X_2) sebesar 0,230, artinya setiap kenaikan nilai X_2 sebesar 1 satuan, maka variabel Prestasi Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,230. Koefisien memiliki nilai positif berarti terjadinya hubungan positif antara variabel *Organizational* (X_2) dan variabel Prestasi Kerja (Y). Semakin tinggi nilai pada variabel X_2 maka nilai Y akan semakin tinggi pula.
4. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_3) sebesar 0,318, artinya setiap kenaikan nilai X_3 sebesar 1 satuan, maka variabel Prestasi Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,318. Koefisien memiliki nilai positif berarti terjadinya hubungan positif antara variabel Disiplin Kerja (X_3) dan variabel Prestasi Kerja (Y). Semakin tinggi nilai pada variabel X_3 maka nilai Y akan semakin tinggi pula.

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 7, juga dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada variabel Berbagi Pengetahuan (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar $3,324 > 2,045$ dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai 0,452. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Berbagi Pengetahuan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka H_{a1} diterima.
2. Pada variabel *Organizational* (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar $2,299 > 2,045$ dengan tingkat signifikansi $0,029 < 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai 0,230. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Organizational* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka H_{a2} diterima.
3. Pada variabel Disiplin Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar $2,333 > 2,045$ dengan tingkat signifikansi $0,027 < 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai 0,318. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel

Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka Ha3 diterima.

Tabel 9. Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	923.181	3	307.727	77.600	.000 ^b
	Residual	115.001	29	3.966		
	Total	1038.182	32			
a. Dependent Variabel: Prestasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Organizational, Berbagi Pengetahuan						

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 9, dapat dilihat bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar $77,600 > 2,93$ atau berdasarkan nilai sig. yaitu $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut berarti bahwa variabel bebas yakni Berbagi Pengetahuan (X1), *Organizational* (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka Ha3 diterima.

Tabel 10. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.889	.878	1.99137
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Organizational, Berbagi Pengetahuan				
b. Dependent Variabel: Prestasi Kerja				

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil olah data yang ditampilkan pada tabel 10 diketahui bahwa:

1. Diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,943, di mana hal ini berarti terdapat hubungan antara variabel Berbagi Pengetahuan (X1), *Organizational* (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 94,3% sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat dikategorikan sangat erat.
2. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,878 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel Berbagi Pengetahuan (X1), *Organizational* (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 87,8%, sedangkan 12,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan penjabaran hasil di atas, diketahui bahwa secara simultan berbagi pengetahuan, *organizational*, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap prestasi kerja. Berbagi pengetahuan di antara anggota organisasi merupakan prasyarat penting untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Ketika individu secara aktif berbagi pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan dengan rekan kerja mereka, ini dapat memperkuat kolaborasi, meningkatkan pembelajaran, dan memfasilitasi inovasi di dalam organisasi. Dengan demikian, berbagi pengetahuan dapat secara langsung berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja.

Selanjutnya mengenai *organizational* memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku dan prestasi kerja karyawan. *Organizational* yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan keterlibatan karyawan akan menciptakan lingkungan yang mempromosikan

prestasi kerja yang tinggi. Sebaliknya, *organizational* yang tidak mendukung atau bahkan menghambat kinerja individu dapat memiliki efek negatif pada prestasi kerja. Oleh karena itu, *organizational* yang positif dan mendukung merupakan faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja secara keseluruhan. Serta disiplin kerja adalah faktor yang menentukan dalam menentukan tingkat efektivitas dan produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih konsisten, efisien, dan dapat diandalkan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Disiplin kerja yang baik juga membantu karyawan untuk tetap fokus pada tujuan organisasi dan mengikuti standar yang ditetapkan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan prestasi kerja.

Dalam konteks pengaruh simultan, ketiga faktor tersebut saling berinteraksi dan saling memengaruhi. Misalnya, *organizational* yang mendukung berbagi pengetahuan dan kolaborasi dapat memperkuat praktik berbagi pengetahuan di antara anggota organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan prestasi kerja. Di sisi lain, disiplin kerja yang tinggi dapat diperkuat oleh *organizational* yang menekankan tanggung jawab dan kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Faril Muhammad (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Harian Rakyat Yogyakarta*”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara simultan berbagi pengetahuan, *organizational*, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan memperhatikan dan mengembangkan ketiga faktor ini secara bersama-sama dapat membantu organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kolaboratif, dan berorientasi pada prestasi.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan maka diperoleh sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Sumut Medan Imam Bonjol. Hal ini menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan memungkinkan karyawan untuk memperoleh pengetahuan baru, keterampilan, dan pemahaman yang relevan dengan tugas mereka.
2. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa *organizational* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Sumut Medan Imam Bonjol. Hal ini menunjukkan bahwa *organizational* yang kuat dan jelas membantu mengidentifikasi identitas perusahaan dan nilai-nilai yang dipegang teguh oleh karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Sumut Medan Imam Bonjol. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja membantu karyawan untuk menjaga konsistensi dalam melakukan tugas dan tanggung jawab mereka.
4. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa berbagi pengetahuan, *organizational* dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Sumut Medan Imam Bonjol. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan secara aktif berbagi pengetahuan, mereka memperluas basis pengetahuan kolektif perusahaan. *Organizational* yang positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan memperkuat

kinerja karyawan. Selanjutnya, disiplin kerja membantu memastikan bahwa karyawan bekerja dengan konsisten, fokus, dan efisien.

KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis tidak memiliki konflik kepentingan apapun dalam hal publikasi penelitian ini. Seluruh isi dalam penelitian ini merupakan tanggung jawab dan hasil karya penulis serta belum pernah dipublikasikan pada media lain.

ACKNOWLEDGEMENT

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Ainun Mardhiyah, S.AB., M.AB., Bapak Nana Dyki Dirbawanto, S.E., M.A.B., dan Bapak Onan Marakali Siregar, S.Sos., M.Si. atas kontribusinya sebagai dosen pembimbing, dosen penguji serta ketua penguji dalam proses penyusunan penelitian ini.

REFERENSI

- Alfianto, D. M., Istiyani, N., & Priyono, T. H. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kemiskinan di Provinsi Jawa Timur. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*.VI, 85-90.
- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727-734.
- Astria, K. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 2(1), 1-22.
- Kusumayadi, F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bima. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 22-32.
- Muhammad, F. (2022). The Effect Of Knowledge Sharing Behavior, Organizational Culture And Work Discipline On The Work Achievement Of Employees Of PT. Yogyakarta People's Daily. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 6(2), 256-265.
- Putri, D. (2023). *Analisis Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan di Trutum Hotel Padang* (Doctoral dissertation, Fakultas Pariwisata dan Perhotelan).
- Ritonga, N. R., & Mardhiyah, A. (2023). The Influence of Standard Operating Procedures (SOP), Work Environment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Work Effectiveness (Study at PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan HR Operations Department). *Jurnal Manajemen Bisnis, Akuntansi dan Keuangan*, 2(2), 171-188.
- Siburian, S. V. I., & Siregar, O. M. (2023). PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN TURNOVER INTENTION TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 3(5), 853-866.
- Siregar, O. M., Marpaung, N., & Abdillah, M. B. (2020, April). Customer-based brand equity for a tourist destination (A study on Nusantara tourists at Maimun Palace, Medan City). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 452, No. 1, p. 012053). IOP Publishing.
- Sitorus, W. W. E., & Siregar, O. M. (2024). Pengaruh Human Capital dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hutahaean Pabrik Tapioka Desa

Pintu Bosi Kecamatan Laguboti. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(9), 740-749.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*. Jakarta: Prananda Media Group.

Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(3), 570-585.