

The Effect of Level Education, Corporate Culture, and Knowledge Sharing on Employee Performance at Hotel Indigo Bali Seminyak

Pengaruh Tingkat Pendidikan, *Corporate Culture*, dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Indigo Bali Seminyak

Putu Indah Astri Dewi¹, Yeyen Komalasari^{2*}, Ni Putu Dyah Krismawintari³

^{1,2,3} Prodi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: yeyenkomalasari@undhirabali.ac.id

Article info

<p>Keywords: <i>Level Of Education, Corporate Culture, Knowledge Sharing and Employee Performance</i></p>	<p>Abstract <i>One of the ways commonly used by Hotel Indigo Bali Seminyak companies to improve performance is to pay attention to the factors of education level, corporate culture and knowledge sharing. With quality performance, the company will achieve the desired goals effectively and efficiently. Based on the background and the main issues that exist, this study aimed to determine whether there is a positive and significant effect either partially or simultaneously between the level of education, corporate culture and knowledge sharing on employee performance at Hotel Indigo Bali Seminyak. The population in this study were employees at Hotel Indigo Bali Seminyak. The number of samples in this study were 75 people. Data analysis using SPSS 22.0. The data obtained is validity test, reliability test, classical assumption test, partial correlation, multiple correlation, multiple linear regression, coefficient of determination, t-test and F test. Based on the analysis performed, it can be said that there is a positive and significant influence partially between the level of education on employee performance with a t count of 2.808 > t table of 1.998. There is a positive and significant effect partially between corporate culture on employee performance with a t count of 2.124 > t table of 1.998. There is a partial positive and significant effect of knowledge sharing on employee performance with a t count of 8.437 > t table of 1.998. There is a simultaneous and significant positive influence between education level, corporate culture and knowledge sharing on employee performance with F-count = 55.117 > F-table = 2.52.</i></p>
<p>Kata kunci: <i>Tingkat Pendidikan, Corporate Culture, Knowledge Sharing dan Kinerja Karyawan</i></p>	<p>Abstrak <i>Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan Hotel Indigo Bali Seminyak untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memperhatikan faktor tingkat pendidikan, corporate culture dan knowledge sharing. Dengan kinerja yang berkualitas perusahaan akan mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien. Dari latar belakang dan pokok permasalahan yang ada, maka penelitian ini bertujuan untuk memahami apakah ada pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara tingkat pendidikan, corporate culture dan knowledge sharing kepada Kinerja Karyawan pada Hotel Indigo Bali Seminyak. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan pada Hotel Indigo Bali Seminyak. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 75 orang. Analisa data menggunakan SPSS 22.0. Data yang diperoleh uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, korelasi parsial, korelasi berganda, regresi</i></p>

linier berganda, koefisien determinasi, t-test dan F test. Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan, maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara tingkat pendidikan kepada kinerja karyawan dengan nilai t hitung $2,808 > t$ tabel 1,998. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara *corporate culture* kepada kinerja karyawan dengan nilai t hitung $2,124 > t$ tabel 1,998. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $8,437 > t$ tabel 1,998. Ada pengaruh yang positif secara simultan dan signifikan antara tingkat pendidikan, *corporate culture* dan *knowledge sharing* kepada kinerja karyawan dengan F-hitung = $55,117 > F$ -tabel = 2,52.

PENDAHULUAN

Bali sebagai salah satu pulau dengan ciri khas yang dimilikinya merupakan daerah destinasi wisata di Indonesia yang paling banyak dikunjungi wisatawan. Panorama serta kesenian dan budaya yang dimiliki merupakan faktor pesaing untuk menarik minat wisatawan berkunjung ke Bali sebagai tujuan wisata. Pariwisata Bali tidak akan berkembang tanpa adanya peranan dari berbagai komponen pariwisata yang beroperasi di Bali, salah satu diantaranya adalah industri perhotelan. Perhotelan sebagai salah satu komponen industri pariwisata, menjadi salah satu usaha padat karya yang menciptakan kesempatan kerja atau lapangan kerja dalam rangka pembangunan ekonomi yang membantu penyerapan tenaga kerja di daerah yang memiliki sektor pariwisata di Provinsi Bali (Taufik, 2014). Semakin banyaknya hotel menimbulkan kompetisi yang semakin ketat. Setiap perusahaan akan berusaha untuk memenangkan dan mendapatkan tempat teratas.

Dalam membina hubungan karyawan yaitu fungsi personalia yang ada di dalam suatu organisasi, dimana kinerja karyawan memiliki arti penting, sebab tanpa adanya kinerja karyawan yang baik, kepemimpinan tidaklah mudah dalam penerapannya, hal ini disebabkan situasi dan kondisi masing-masing individu yang berbeda-beda, sehingga tidak jarang ditemukan suatu organisasi perusahaan mengalami masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dari seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Kinerja karyawan penting bagi organisasi, karena karyawan yang produktif mempengaruhi terhadap kesuksesan perusahaan. Demikian halnya pada Hotel Indigo Bali Seminyak Beach merupakan hotel yang terletak di salah satu kawasan terfavorit di Seminyak. Hotel Indigo Bali Seminyak Beach selain hotel ini unik.

Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan kesan yang bagus terhadap tamu yang menginap sehingga pada ulasan di situs online memiliki nilai luar biasa. Pendidikan memiliki makna penting dalam kehidupan, dimana Pendidikan dapat menjadikan seseorang untuk mendapatkan wawasan luas mengenai segala aspek, yang nantinya akan berpengaruh terhadap aktivitas yang dilakukan. Tingkat Pendidikan dibutuhkan oleh karyawan, karena akan memberi pengaruh baik kepada dirinya sendiri maupun kepada organisasi tempat bekerja. Tingkat pendidikan juga berpengaruh kuat kepada kinerja pada karyawan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan karyawan tersebut lebih luas dan bisa untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi (Sastrohadiwiryo dalam Mufidah, 2014). Tingkat Pendidikan karyawan Hotel Indigo Bali Seminyak Beach dapat dilihat pada Tabel 1. Berikut;

Tabel 1 Tingkat Pendidikan Karyawan Hotel Indigo Bali Seminyak Beach

No	Pendidikan	Jumlah Karyawan
1	SMA	9
2	DI	12
3	DII	24
4	DIII	17
5	DIV	78
6	S1	126
7	S2	27
Total Karyawan		293

Sumber: Human Resources Department, 2023

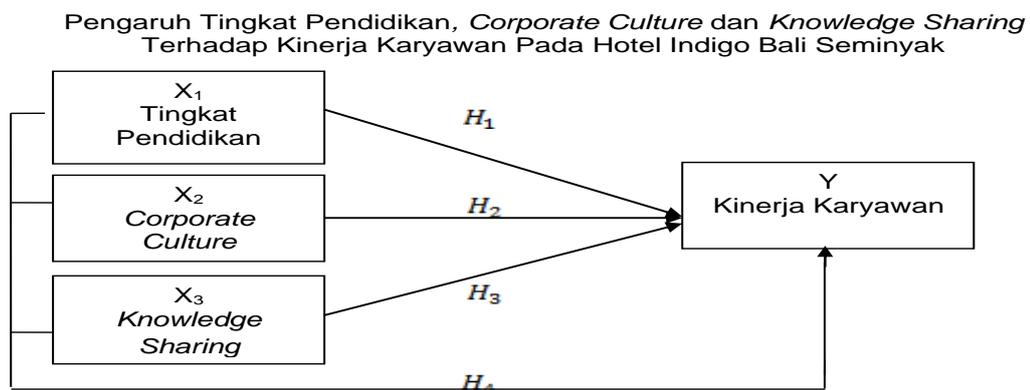
Berdasarkan Tabel 1 di atas, tingkat pendidikan karyawan pada Hotel Indigo Bali Seminyak Beach memiliki karyawan dengan tingkat pendidikan S1 lebih dominan. Dapat dikatakan bahwa Hotel Indigo Bali Seminyak Beach lebih mengutamakan tingkat pendidikan karyawan dalam merekrut karyawan. Berbagai program mempunyai peranan penting dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesionalitas seseorang. Melalui pendidikan, seseorang dipermudah memiliki bekal pengetahuan dengan metode berfikir secara sistematis agar mampu memecahkan dan menyelesaikan masalah yang diperoleh dan dihadapi di kemudian hari (Arianto & Puspita, 2019). Hal ini dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan mampu meningkatkan pengetahuan dan kinerja karyawan. Selain tingkat pendidikan, budaya organisasi atau Corporate Culture juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kebudayaan adalah keseluruhan sistem gagasan, tindakan, dan hasil karya manusia dalam kehidupan masyarakat yang diperoleh dengan cara belajar. Menurut Robbins dalam (Tamalene, 2019) budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkat bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun Corporate Culture pada Hotel Indigo Bali Seminyak sesuai dengan tema lobby dari Hotel Indigo yaitu “Neighborhood Gallery” terinspirasi dari bale banjar yang isinya kumpulan masyarakat yang saling gotong royong untuk mencapai tujuan bersama. Salah satu contoh corporate culture neighborhood gallery yaitu fokus pada interaksi proaktif dengan tamu, menunjukkan perilaku layanan brand, menyapa tamu serta membantu membawa barang tamu, melakukan interaksi dengan tamu yang check in maupun check out, berbagi tips tentang lingkungan baik secara reaktif maupun proaktif. Dilihat dari corporate culture yang ada pada Hotel Indigo Bali Seminyak memiliki prinsip melakukan pekerjaan dengan gotong royong, karena dengan bersama mampu mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Knowledge sharing merupakan proses pengenalan pengetahuan baru maupun lama yang di update sehingga memunculkan peningkatan kinerja karyawan. Adapun knowledge sharing pada Hotel Indigo Bali seminyak dilakukan pada saat kegiatan staff gathering. Dimana kegiatan ini dilakukan dalam waktu setahun sekali untuk menciptakan interaksi antar karyawan satu dengan yang lainnya. Melalui knowledge sharing seringkali menjadi salah satu cara untuk mengungkapkan gagasan-gagasan sehingga dapat menghasilkan ide baru yang dapat mengembangkan organisasi. Hasil penelitian mengenai Kajian empirik yang mendukung penelitian ini yaitu penelitian Artatananya (2013) yang mengemukakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif kepada kinerja kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki maka semakin tinggi pula kinerja kerja yang diperolehnya. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan didukung dalam penelitian (Nel Arianty, 2014) menyatakan ada pengaruh positif budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mardlatillah (2017) menyimpulkan bahwa knowledge sharing berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan

karena dengan pengetahuan yang memadai terkait pekerjaan yang dilakukan, akan membuat kinerja karyawan tersebut menjadi semakin baik.

Adapun pengaruh negatif dari tingkat pendidikan yang tidak berdampak terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini didukung oleh hasil penelitian (Noviyanti, Langgeng 2019). Namun, hasil penelitian dari (Fimce, Agus, Jacky, 2015) mengatakan variabel budaya organisasi (X2) koefisien regresinya yaitu negatif, hal ini diartikan budaya organisasi dalam persepsi responden penelitian belum memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mardlatillah (2017) menyimpulkan bahwa knowledge sharing berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan karena dengan pengetahuan yang cukup terkait pekerjaan yang dilaksanakan, membuat kinerja karyawan tersebut menjadi semakin baik. Untuk mengetahui menegakkan kebenaran dari teori yang ada dilihat dari beberapa penelitian sebelumnya menyatakan tingkat pendidikan (X1), corporate culture (X2), knowledge sharing (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan ada penelitian sebelumnya yang menyatakan tingkat pendidikan (X1), corporate culture (X2), knowledge sharing (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dari beberapa perbedaan penelitian yang ada dapat dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan tafsiran di atas maka penulis meneliti lebih dalam lagi pengaruh tingkat pendidikan, corporate culture, knowledge sharing terhadap kinerja karyawan di Pada Hotel Indigo Bali Seminyak.

Kerangka Berpikir



Sumber: Kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya

METODE PENELITIAN

Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan metode ini dilakukan melalui kuesioner, observasi, serta wawancara. Jumlah populasi pada hotel indigo seminyak beach sebanyak 293 karyawan, yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 orang di hitung menggunakan rumus slovin. Melalui data-data yang didapat, dilakukan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Setelah seluruh data terkumpul, kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis statistik yaitu analisis korelasi parsial, analisis korelasi berganda, analisis regresi linier berganda, uji t-test, uji f-test, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan memakai rumus slovin maka penulis mampu mengetahui jumlah sampel yang dipakai yaitu 75 responden. Berdasarkan perhitungan tersebut didapatkan jumlah sampel sebanyak 75 orang yaitu sebagai berikut:

Tabel 1 Distribusi Sampel

No	Department	Jumlah Populasi	Populasi Sample	Jumlah Sample
1	Executive Office	13	13/293x75	3
2	Finace & purchasing	25	25/293x75	7
3	IT	31	31/293x75	8
4	Sales & Marketing	17	17/293x75	4
5	Revenue & Reservation	9	9/293x75	2
6	Human Resources	5	5/293x75	1
7	Front Office	28	28/293x75	7
8	House Keeping	39	39/293x75	10
9	F & B Service	36	36/293x75	9
10	Culinary	30	30/293x75	8
11	Engineering	18	18/293x75	5
12	Security	22	22/293x75	6
13	SPA	18	18/293x75	5
Total		293		75

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Asumsi Klasik Normalitas

Uji normalitas dilaksanakan untuk membuktikan apakah dalam model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Metode yang dipakai yaitu dengan memakai statistik Kolmogorov Smirnov. Kriteria yang dipakai dalam tes ini yaitu dengan membandingkan antara tingkat signifikansi yang didapat dengan tingkat alpha yang dipakai, dimana data tersebut dinyatakan berdistribusi normal bila sig >alpha di atas 0,05 serta bila dibawah 0,05 maka tidak berasumsi normal (Ghozali, 2016).

2. Asumsi Klasik Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menyatakan atau menguji ada atau tidaknya hubungan yang linier (multikolinieritas) antar variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas lainnya. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari multikolinieritas, sebagai acuan untuk mengetahui antara variabel bebas satu dengan lainnya tidak terjadi multikolinieritas jika memiliki VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10 angka Tolerance lebih dari 0.10 (Ghozali, 2016).

3. Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun beberapa metode pengujian yang dapat dipakai, yaitu Uji Park, uji Glejser, melihat pola grafik regresi dan uji koefisien spearman. cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilaksanakan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID serta ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, serta sumbu X yaitu residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di studentized (Ghozali, 2016).

Analisis Regresi Linear Berganda

Jadi koefisien regresi yang mempunyai nilai positif berarti mempunyai hubungan yang searah. Penjelasan mengenai persamaan di atas akan diuraikan, yakni:

a) Hasil konstanta bernilai sejumlah 4,701. Jadi apabila variabel Tingkat Pendidikan (X1), Corporate Culture (X2), Knowledge Sharing (X3) dengan nilai nol, berarti Kinerja Karyawan (Y) meningkat senilai 4,701 satuan.

b) Terkait dengan faktor Tingkat Pendidikan (X1) dengan nilai koefisien regresi sejumlah 0,307. Mengidentifikasi dari variabel Tingkat Pendidikan (X1) memiliki kontribusi atau hubungan yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) sejumlah 0,307. Jadi andaikata Tingkat Pendidikan meningkat sebesar 1 satuan melalui persepsi maka variabel Corporate Culture (X2), Knowledge Sharing (X3) searah, tentu Kinerja Karyawan akan meningkat sejumlah 0,307 satuan.

c) Terkait dengan faktor Corporate Culture (X2) yang memiliki nilai koefisien regresi sejumlah 0,286. Mengidentifikasi dari variabel Corporate Culture (X2) memiliki kontribusi atau hubungan yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) sejumlah 0,286. Jadi andaikata Corporate Culture meningkat sebesar 1 satuan melalui persepsi maka variabel Tingkat Pendidikan (X1) dan Knowledge Sharing (X3) searah, maka Kinerja Karyawan juga meningkat sejumlah 0,286 satuan.

d) Terkait dengan faktor Knowledge Sharing (X3) yang memiliki nilai koefisien regresi sejumlah 0,150. Mengidentifikasi dari variabel Knowledge Sharing (X3) memiliki kontribusi atau hubungan yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) sejumlah 0,150. Jadi andaikata Knowledge Sharing meningkat sebesar 1 satuan melalui persepsi maka variabel Tingkat Pendidikan (X1) dan Corporate Culture (X2) searah, maka Kinerja Karyawan juga meningkat sejumlah 0,150 satuan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Melalui perhitungan hasil yang diolah dari SPSS pada Tabel 4.14 mengidentifikasikan untuk nilai adjusted R² sebesar 0,792 yang berarti jika 79,2 persen perubahan Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi dengan variasi Tingkat Pendidikan (X1), Corporate Culture (X2), Knowledge Sharing (X3), sehingga sebanyak 20,8 persen didorong oleh faktor lain yang tidak diteliti pada model penelitian tersebut.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji Statistik t dipakai dalam mengetahui seberapa besar pengaruh antara tiap variabel independen masing-masing untuk menjelaskan terkait variabel independen. Jikalau taraf signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, berarti hipotesis diterima. Berikut hasil uji statistik, yakni:

Tabel 1 Hasil Uji Statistik t

Variable	T	Sig.
Tingkat pendidikan (X ₁)	6,665	0,000
Corporate Culture (X ₂)	9,051	0,000
Knowledge Sharing (X ₃)	4,543	0,000

(Uji F)

Agar memperoleh kelaikan representatif dari penelitian maka perlu menggunakan uji statistik f. Pada umumnya uji f memiliki tujuan untuk mengamati semua variabel bebas (independen) apakah variabel tersebut memiliki model yang berpengaruh secara menyeluruh terhadap variabel terikat (dependen). Untuk lebih jelasnya, berikut dipaparkan hasil dari data uji statistik f dalam berupa Tabel 2, yaitu:

Tabel 2 Hasil Uji Stastitik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113,129	3	37,701	94,749	,000
	Residual	28,258	71	,398		
	Total	141,387	74			

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Dapat dijelaskan dari hasil uji t bahwa nilai t hitung berjumlah 6,665 yang merupakan lebih besar daripada nilai t tabel yakni berjumlah 1,666 serta pada letak daerah penolakan H_0 terdapat t hitung, oleh karena itu H_0 ditolak serta H_a diterima. Jadi, disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan memiliki pengaruh secara parsial serta signifikan kepada Kinerja Karyawan. Berarti jika Tingkat Pendidikan diperhatikan, maka berpengaruh pada Kinerja Karyawan pada Hotel Indigo Bali Seminyak Beach. Dari hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Yudha (2020) mengemukakan kaitan variabel Tingkat Pendidikan berdampak signifikan kepada Kinerja karyawan PT Prima Makmur rotokemindo.

Pengaruh Corporate Culture terhadap Kinerja Karyawan

Dapat dijelaskan dari hasil uji t bahwa nilai t hitung berjumlah 9,051 yang merupakan lebih besar daripada nilai t tabel yakni berjumlah 1,666 serta pada letak daerah penolakan H_0 terdapat t hitung, oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, disimpulkan bahwa Corporate Culture memiliki pengaruh secara parsial serta signifikan kepada Kinerja Karyawan. Berarti jika Corporate Culture meningkat, maka begitu pula pada Kinerja Karyawan pada Hotel Indigo Bali Seminyak Beach akan meningkat juga.

Hasil dari penelitian yang kedua (H_2) mengidentifikasi bahwa penelitian diterima, yang berarti Corporate Culture itu sendiri mempunyai pengaruh positif dan signifikan kepada Kinerja Karyawan di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach. Hasil penelitian oleh Alberta (2021) mengemukakan bahwa Corporate Culture berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sedangkan menurut Aris (2019) menyatakan bahwa berpengaruh positif signifikan kepada variabel Kinerja Karyawan yang ditandakan dengan nilai F hitung $161.850 > 3.19$ F tabel dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$.

Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan.

Dapat dijelaskan dari hasil uji t bahwa nilai t hitung berjumlah 4,543 yang merupakan lebih besar daripada nilai t tabel yakni berjumlah 1.666, serta pada letak daerah penolakan H_0 terdapat t hitung, oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, dinyatakan bahwa Knowledge Sharing mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan kepada Kinerja Karyawan. Hal ini berarti mengidentifikasi apabila Knowledge Sharing meningkat maka begitu pula pada Kinerja Karyawan pada Hotel Indigo Bali Seminyak Beach akan meningkat juga.

Jadi dapat dijelaskan terkait hasil penelitian ketiga (H_3) mengidentifikasi bahwa penelitian diterima, yang berarti Knowledge Sharing mempunyai pengaruh positif dan signifikan kepada Kinerja Karyawan di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach. Hasil dari penelitian yang diteliti oleh Aris Taurisa (2019) Menyebutkan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh positif signifikan kepada Kinerja Karyawan.

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Corporate Culture dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan.

Dapat dijelaskan dari hasil uji F bahwa nilai F hitung berjumlah 94,749 yang mempunyai nilai lebih besar dibandingkan dengan F tabel yaitu 2,50, serta untuk letak dari F hitung ada pada daerah penolakan H_0 , maka sebab itu H_a diterima sedangkan H_0 ditolak. Jadi dapat dikemukakan bahwa berkaitan antara variabel Tingkat Pendidikan, Corporate Culture dan Knowledge Sharing secara simultan berpengaruh positif serta signifikan kepada Kinerja Karyawan di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach, sehingga adanya teridentifikasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil penelitian keempat menunjukkan bahwa (H_4) diterima, yaitu artinya Tingkat Pendidikan, Corporate Culture dan Knowledge Sharing terdapat pengaruh positif dan signifikan kepada Kinerja Karyawan di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach. Memiliki karyawan yang mempunyai tingkat Pendidikan bagus akan membuat perusahaan akan jauh

lebih mudah untuk bersaing dengan perusahaan lainnya dalam hal SDM. Karyawan yang berpendidikan pasti memiliki pengetahuan yang sesuai dalam menyelesaikan tugasnya. Corporate Culture sangat erat kaitannya terhadap budaya atau kegiatan yang dilakukan pihak manajemen kepada karyawan, sehingga sangat mempengaruhi hasil kinerja karyawan nantinya pada saat pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan pada karyawan. Knowledge Sharing adalah suatu upaya yang diterapkan manajemen terhadap karyawan untuk berbagi pengetahuan baik antar departemen maupun masing-masing departemen.

Selanjutnya penelitian ini didukung dari hasil penelitian yang diteliti oleh Aris Taurisa (2019) menyatakan bahwa Uji F secara simultan memperlihatkan bahwa variabel Corporate Culture, Tingkat Pendidikan serta Knowledge Sharing berpengaruh positif signifikan pada variabel Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan pemikiran serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, jadi diperoleh kesimpulan antara lain berikut ini:

1. Terdapat adanya pengaruh positif serta signifikan antara Tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Indigo Bali Seminyak Beach yang bisa ditinjau dari koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,307 yang dibuktikan pada uji statistik t (t-test) dengan nilai thitung = 6,665 lebih besar daripada t tabel = 1,666 untuk taraf signifikansinya bernilai 0,000, sehingga syarat signifikannya dapat terpenuhi yakni $<0,050$. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif antara Corporate Culture kepada kinerja karyawan di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach yang bisa ditemukan pada koefisien regresi yang positif senilai 0,286 serta didukung pada uji statistik t (t-test) dengan nilai thitung = 9,051 lebih besar daripada t tabel = 1,666 untuk taraf signifikansinya senilai 0,000, sehingga syarat signifikannya dapat terpenuhi yakni $<0,050$. Berarti hal ini mengisyaratkan semakin tinggi Corporate Culture maka tinggi kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh signifikan dan positif antara Knowledge Sharing kepada kinerja karyawan di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach yang diperoleh dari koefisien regresi yang positif senilai 0,150 yang dibuktikan pada uji statistik t (t-test) dengan nilai thitung = 4,543 lebih besar daripada t tabel = 1,666 untuk taraf signifikansinya senilai 0,000, sehingga syarat signifikannya dapat terpenuhi yakni $<0,050$. Berarti hal ini mengisyaratkan semakin tinggi Knowledge Sharing maka akan tinggi pula taraf kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh signifikan dan positif antara variabel Tingkat Pendidikan, Corporate Culture, dan Knowledge Sharing secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach yang dibuktikan melalui f-hitung = 94,749 lebih besar dari nilai ftabel = 2,50. Untuk persamaan regresi yaitu $Y = 4,701 + 0,307X_1 + 0,286X_2 + 0,150X_3$ untuk taraf signifikansinya senilai 0,000, sehingga syarat signifikannya dapat terpenuhi yakni $<0,050$. Yang mengartikan bahwa jika semakin bagus Tingkat Pendidikan, Corporate Culture dan Knowledge Sharing maka semakin tinggi pula taraf kinerja karyawan. Selain itu untuk perolehan hasil analisis determinasi (R^2) membuktikan memberi kontribusi sebesar 0,792 yang dimana mempunyai arti bahwa sekitar 79,2 persen Kinerja Karyawan dapat dimotivasi oleh faktor Tingkat Pendidikan, Corporate Culture dan Knowledge Sharing di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach.

REFERENSI

- Alberta. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk.
- Arianto dan Puspita. 2019. Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kinerja Melalui Variabel Kelelahan dan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT M.I. *Jurnal Teknik Industri*. 2(1).
- Aris Taurisa. 2020. Pengaruh corporate culture dan knowledge sharing Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT Gatra Mapan. *Jurnal Administrasi Bisnis, Universitas Islam Malang*. 9(2).
- Artatanaya. 2013. Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Sekretaris General Manager Pada Hotel Berbintang Lima di Bali. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 9(2).
- Fimce, Agus, Jacky. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado*. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardlatillah. 2017. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kompetensi Individu dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2).
- Mufidah, 2014. Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jasarahja Putera Manado. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2).
- Nel, Arianty. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(02).
- Noviyanti & Langgeng. 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. 7(1).
- Tamalene. 2019. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Politeknik Negeri Ambon). *Jurnal Ekonomi, Sosial dan Humaniora*, 1(3).
- Taufik. 2014. Pengaruh Investasi Dan Ekspor Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Serta Penyerapan Tenaga Kerja Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan* 7(2).
- Yudha. 2020. Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Makmur Rotokemindo. *Jurnal Manajemen*, 10(1)



Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)

Vol. 3, No.3 Desember 2024

Available online at <https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index>

Research Article

e-ISSN: 2963-0924