

**PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KNOWLEDGE
SHARING TERHADAP KUALITAS KINERJA KARYAWAN
DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI (STUDI KASUS DI UD. SAHABAT TANI SIDOARJO)**

SKRIPSI

Oleh

MUHAMMAD NAAZHIR DZUL FAQQOR

NIM: 08020320055



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA**

2024

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya, Muhammad Naazhir Dzul Faqqor, 08020320055, menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di UIN Sunan Ampel Surabaya, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di UIN Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 11 Desember 2023



Muhammad Naazhir Dzul Faqqor

NIM: 08020320055

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Surabaya, 13 Desember 2023

Skripsi Telah Selesai Dan Siap Untuk Diuji

Dosen pembimbing,



Dr. H. Akhmad Yunan Atho'illah, M.Si

NIP. 198101052015031003

UIN SUNAN AMPEL
SURABAYA

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KUALITAS KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI KASUS DI UD. SAHABAT TANI SIDOARJO)

Oleh: Muhammad Naazhir Dzul Faqqor

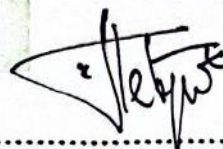
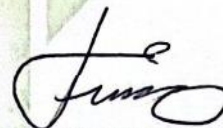
NIM: 08020320055

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 04 Januari 2024 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

Susunan Dewan Penguji:

- 1 Dr. H. Akhmad Yunan Atho'illah, M.Si
NIP. 198101052015031003
(Penguji 1)
- 2 Dra. Susilowati. MM.
NIP. 196006131990032002
(Penguji 2)
- 3 Helmina Ardyanfitri, S.M., M.M
NIP. 199407282019032025
(Penguji 3)
- 4 Riska Agustin, S.Si., M.SM
NIP. 199308172020122024
(Penguji 4)

Tanda Tangan:



Surabaya, 8 Januari 2024



Dr. Saiful Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I.
NIP. 197005142000031001

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : MUHAMMAD NAAZHIR DZUL FAQQOR
NIM : 08020320055
Fakultas/Jurusan : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM / MANAJEMEN
E-mail address : naazhirmuhammad@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP
KUALITAS KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI

VARIABEL KUALITAS KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI

VARIABEL MEDIASI: STUDI KASUS DI UD. SAHABAT TANI SIDOARJO

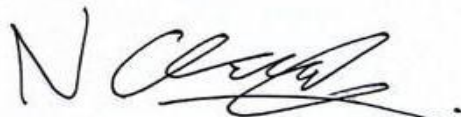
beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 15 Januari 2024

Penulis



(MUHAMMAD NAAZHIR DZUL FAQQOR)

nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Penelitian yang berjudul pengaruh *employee engagement* dan *knowledge sharing* terhadap kualitas kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi (studi kasus di UD. Sahabat Tani Sidoarjo). Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh antara variabel *employee engagement*, *knowledge sharing*, dan budaya organisasi terhadap kualitas kinerja karyawan, dan untuk mengetahui apakah variabel budaya organisasi dapat memediasi pengaruh antara *employee engagement* dan *knowledge sharing* terhadap kualitas kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini, yakni data primer dan data sekunder. Data primer yang berasal dari pengambilan kuisioner dengan menggunakan *skala likert* 1-5. Opsi satu yaitu pernyataan sangat tidak setuju dan opsi lima pernyataan sangat setuju. Data sekunder berasal dari sumber lain seperti buku, internet, dan data dari perusahaan.

Berdasarkan penelitian ini mendapatkan hasil, bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap budaya organisasi dengan *p value* sebesar 0.000, *knowledge sharing* berpengaruh terhadap budaya organisasi dengan nilai *p value* sebesar 0.001, *employee engagement* tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan dan memiliki nilai *p value* sebesar 0.247, *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan dengan nilai *p value* sebesar 0.006, budaya organisasi memediasi hubungan antara *employee engagement* dan kualitas kinerja karyawan dengan nilai *p value* sebesar 0.009, dan budaya organisasi memediasi hubungan antara *knowledge sharing* dan kualitas kinerja karyawan dengan nilai *p value* sebesar 0.021.

Perusahaan disarankan agar tetap menjaga kualitas penerapan praktik *knowledge sharing* dan budaya organisasi agar kualitas kinerja karyawan terjaga. Adapun variabel *employee engagement* tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan UD. Sahabat Tani Sidoarjo, maka perusahaan disarankan untuk meningkatkan komunikasi antar pimpinan dan karyawan, serta memberikan penghargaan kepada karyawan atas kontribusi mereka dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan.

Kata kunci: *Employee engagement*, *knowledge sharing*, budaya organisasi, dan kualitas kinerja karyawan

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	I
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	II
LEMBAR PENGESAHAN	III
ABSTRAK	V
KATA PENGANTAR.....	VI
DAFTAR ISI	IX
DAFTAR TABEL.....	XII
DAFTAR GAMBAR	XIII
DAFTAR LAMPIRAN	XIV
BAB I	12
PENDAHULUAN	12
1.1. Latar Belakang	12
1.2. Rumusan Masalah	20
1.3. Tujuan Penelitian	20
1.4. Manfaat Penelitian.....	21
1.4.1. Manfaat bagi perusahaan	22
1.4.2. Manfaat bagi akademisi	22
BAB II.....	23
LANDASAN TEORI	23
2.1. Kinerja Karyawan.....	23
2.2. <i>Employee Engagement</i>	25
2.3. <i>Knowledge Sharing</i>	27
2.4. Budaya Organisasi.....	29
2.5. Penelitian Terdahulu	31

<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

2.6. Kerangka Konseptual	37
2.7. Pengaruh Antar Variabel dan Perumusan Hipotesis	39
2.7.1. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Budaya Organisasi.....	39
2.7.2. Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Budaya Organisasi.....	39
2.7.3. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan..	40
2.7.4. Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan	41
2.7.5. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan.....	42
2.7.6. Pengaruh Budaya Organisasi Dalam Memediasi Hubungan Antara <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan	42
2.7.7. Pengaruh Budaya Organisasi Dalam Memediasi Hubungan Antara <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan	43
BAB III	33
METODE PENELITIAN.....	33
3.1. Jenis Penelitian	33
3.2. Lokasi Penelitian	33
3.3. Populasi dan Sampel	34
3.4. Variabel Penelitian.....	35
3.4.1. Variabel Independen	35
3.4.2. Variabel Dependen	35
3.5. Definisi Operasional.....	36
3.6. Metode Pengumpulan Data	38
3.6.1. Data Primer	38
3.6.2. Data Sekunder.....	40
3.7. Teknik Analisis Data.....	41
3.7.1. <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	41
3.7.2. <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	42
3.7.3. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	42
3.7.4. Evaluasi Model Struktural (Inner Model).....	44
BAB IV	46
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	46
4.1.1. Usaha Dagang (UD).....	46
4.1.2. Gambaran Umum UD. Sahabat Tani Sidoarjo.....	48

<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

4.2. Karakteristik Responden	50
4.2.1. Usia Responden	50
4.2.2. Jenis Kelamin Responden.....	51
4.2.3. Tingkat Pendidikan Responden	51
4.2.4. Jabatan Responden.....	52
4.2.5. Hasil Jawaban Responden	53
4.3. Evaluasi Model	56
4.3.1. Model Pengukuran (Outer Model).....	58
4.3.2. Model Struktural (Inner Model)	63
4.4. Pembahasan	71
4.4.1. Pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap budaya organisasi	72
4.4.2. Pengaruh <i>knowledge sharing</i> terhadap budaya organisasi	73
4.4.3. Pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kualitas kinerja karyawan	75
4.4.4. Pengaruh <i>knowledge sharing</i> terhadap kualitas kinerja karyawan	77
4.4.5. Pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas kinerja karyawan.....	78
4.4.6. Pengaruh budaya organisasi dalam memediasi hubungan antara <i>employee engagement</i> dan kualitas kinerja karyawan	80
4.4.7 Pengaruh budaya organisasi dalam memediasi hubungan antara <i>knowledge sharing</i> dan kualitas kinerja karyawan	81
BAB V.....	84
SIMPULAN DAN SARAN	84
5.1. Simpulan.....	84
5.2. Saran	85
5.2.1. Bagi perusahaan	85
5.2.2. Bagi peneliti selanjutnya.....	85
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN.....	90

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Harga beras per kilogram bulan Juli-September 2023	13
Tabel 1.2 Tingkat Produksi UD. Sahabat Tani	18
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Definisi operasional	36
Tabel 4.1 Usia Responden	50
Tabel 4.2 Jenis kelamin responden	51
Tabel 4.3 Tingkat pendidikan responden	52
Tabel 4.4 Jabatan Responden	52
Tabel 4.5 Hasil jawaban responden variabel <i>employee engagement</i>	53
Tabel 4.6 Hasil jawaban responden variabel <i>knowledge sharing</i>	54
Tabel 4.7 Hasil jawaban responden variabel kualitas kinerja karyawan	55
Tabel 4.8 Hasil jawaban responden variabel budaya organisasi	55
Tabel 4.9 Uji Validitas Konvergen	60
Tabel 4.10 Uji validitas diskriminan	61
Tabel 4.11 Uji reliabilitas	63
Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinan (R^2)	64
Tabel 4.13 Uji hipotesis	66
Tabel 4.14 <i>Specific indirect effects</i>	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	38
Gambar 4.1 Logo perusahaan	49
Gambar 4.2 Model Struktural	58
Gambar 4.3 <i>Output Calculate Algorithm</i>	59
Gambar 4.4 <i>Output bootstrapping</i>	66

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Biodata Peneliti	90
Lampiran 2. Surat Izin Penelitian.....	91
Lampiran 3. Kuesioner Penelitian.....	92
Lampiran 4. Tabulasi Data.....	97
Lampiran 5. Tampilan Smartpls.....	98

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis* (22nd ed.). Penerbit Andi.
- Anita, Priharti, R. D. V., & Herlina, T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. *Ekonomika*, 15(1), 2013–2015.
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Bale, S., & Pillay, A. (2021). Impact of Employee Engagement on Performance at A Pump Supplier. *International Journal of Multi Discipline Science (IJ-MDS)*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.26737/ij-mds.v4i1.1673>
- Bernardin & Russell. (1993). *Human resource management: an experiential approach*.
- Cintani, & Noviansyah. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Kencana Multi Lestari. *Kolegial*, Vol.8(1), 29–44.
- Dewi, R., & Setyowati, W. (2022). Pengaruh Leader Member Exchange Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemoderasi Budaya Organisasi (Studi pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 232–243. <https://doi.org/10.35829/magisma.v10i2.231>
- Dewiyani, A. A., Rahmi, P. P., & Herlina, L. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Cv Anugrah Sukses Mandiri. *MAHATANI: Jurnal Agribisnis (Agribusiness and Agricultural Economics Journal)*, 3(2), 269. <https://doi.org/10.52434/mja.v3i2.1283>
- Erwina, E., & Mira, M. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (Pam) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 75. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.251>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program smart PLS 3.0* (2nd ed.).
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data*

analysis 7th ed (7th ed.). Upper Saddle River Pearson Education.

Hamid, R. S., & Anwar, S. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis* (P. I. P. Indonesia (ed.)).

Helmi, A. F., & Elita, Y. (2019). Efikasi Diri, Sistem Imbalan, dan Berbagi Pengetahuan: Meta-analisis. *Buletin Psikologi*, 21(1), 41–58.

Indah, H. R., Satrya, A., & Lestari, E. P. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia). *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 350–361. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1190>

Jacobson, C. M. (2011). *Knowledge Sharing Between Individuals*.

Khaerana, K., & Mangiwa, B. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 63. <https://doi.org/10.35906/jurman.v7i2.919>

Lako, A. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi, Isu, Teori dan Solusi*. Amara Book.

Liebowitz, J., & Yan, C. (2004). Knowledge Sharing Proficiencies: The Key to Knowledge Management. *Handbook on Knowledge Management 1*, 409–424. https://doi.org/10.1007/978-3-540-24746-3_21

Mangkunegara, A. A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.

Moeheriono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Raja Grafindo Persada.

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge Creating Company*. Oxford University Press.

Panggabean, E. R., & Silvianita, A. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kompetensi Karyawan Melalui Budaya Organisasi Sebagai Mediator. *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 11(2), 194–206. <https://doi.org/10.34010/jurisma.v11i2.3214>

Partogi, S. A., & Tjahjawi, S. S. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Milik Pemerintah. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 5(3), 46–57. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v5i3.1698>

Rahmadalena, T., & Asmanita, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2), 68–76.

<https://journal.binadarma.ac.id/index.php/BINAMANAJEMEN/article/view/1094>

- Robbins, Stephen P. Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (16th ed.). Salemba Empat.
- Sari, M. (2023). *Harga Beras Pecah Rekor, Mendag: Mau Murah, Beli Punya Bulog*. CNBC Indonesia. <https://www.kemendag.go.id/berita/pojok-media/harga-beras-pecah-rekor-mendag-mau-murah-beli-punya-bulog>
- Sawan, F., Suryadi, & Nurhatatti. (2021). *Impact of Organizational Culture on Knowledge Sharing Behavior*. 526(Icream 2020), 331–335.
- Schaufeli & Bakker. (2004). *Bevlogenheid: een begrip gemeten*. <https://doi.org/https://doi.org/10.5117/2004.017.002.002>
- Schein, E. H. (2010). *ORGANIZATIONAL CULTURE AND LEADERSHIP* (4th ed.). Jossey-Bass A Wiley Imprint.
- Siddhanta, A., & Roy, D. (2010). *Employee engagement engaging the 21st century workforce*.
- Siringo-ringo, K., & Simamora, A. M. (2022). Pelatihan Menggunakan Online Single Submission Bagi Pelaku Umkm Untuk Mengurus Nomor Induk Berusaha. *Abdimas Mandiri*, 2(1), 1–7. <https://ejournal.politeknikmbp.ac.id/index.php/abdimaaspkm/article/view/86%0A> <https://ejournal.politeknikmbp.ac.id/index.php/abdimaaspkm/article/download/86/85>
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9–15.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*.
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi manajemen sumberdaya manusia dan ketenagakerjaan*.
- Triana, A., & Utami, H N & Ruhana, I. (2016). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap knowledge sharing dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(2), 86–93.