

## PENGARUH MOTIVASI, ORGANISASI PEMBELAJARAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP BERBAGI PENGETAHUAN PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA YOGYAKARTA

**Dwi Ardhika Laksana**

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: [ardikalaksana560@gmail.com](mailto:ardikalaksana560@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Organisasi Pembelajaran dan Budaya Organisasi terhadap Berbagi Pengetahuan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dan data primer dengan menggunakan kuesioner. Dalam pengambilan sampel karyawan dinas lingkungan hidup teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling salah satu teknik sampling non random dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Dalam penelitian ini sumber data yang akan digunakan adalah primer yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari responden. Data diperoleh dengan menyebarkan daftar pertanyaan kuesioner yang berisi pertanyaan atas variabel dalam penelitian. Jumlah kuesioner yang disebarkan adalah sebanyak 40 kuesioner. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan, sedangkan organisasi pembelajaran dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap berbagi pengetahuan.

**Kata Kunci:** Motivasi, Organisasi Pembelajaran, Budaya Organisasi, Berbagi Pengetahuan

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of Motivation, Learning Organizations and Organizational Culture on Knowledge Sharing at the Yogyakarta City Environmental Office. This research method uses quantitative descriptive and primary data using a questionnaire. In sampling employees of the environmental service the sampling technique used is purposive sampling, one of the non-random sampling techniques where the researcher determines sampling by determining specific characteristics that are appropriate to the purpose of the study so that it is expected to answer the research problem. In this study the source of data to be used is the primary collected directly by researchers from respondents. Data obtained by distributing questionnaire questions containing questions on variables in the study. The number of questionnaires distributed was 40 questionnaires. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that motivation has a positive effect on knowledge sharing, whereas organizational learning and organizational culture have no effect on knowledge sharing.*

**Keywords:** Motivation, Learning Organization, Organization Culture, Sharing Knowledge

### **PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi dan informasi yang begitu cepat berdampak pada perubahan organisasi. Untuk dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi maka dibutuhkan sumber daya yang memadai dalam rangka menghadapi persaingan. Sumber daya sangat berperan penting dalam perkembangan organisasi terutama sumber daya manusia salah satunya karyawan. Melalui sumber daya manusia mampu menempatkan organisasi pada daya saing dalam jangka panjang (Farchan, 2018). Dengan demikian, diperlukan karyawan yang memiliki pengetahuan yang cukup tinggi dalam menghadapi dunia persaingan sehingga penting untuk mengelola dan mendorong berbagi pengetahuan di antara karyawan yang merupakan sumber

daya utama untuk keunggulan kompetitif organisasi atau perusahaan (Mohammad, Alajmi, & Ahmed, 2018).

Dalam suatu organisasi berbagi pengetahuan sangat penting untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan baik karyawan baru maupun karyawan lama. Berbagi pengetahuan yang dilakukan oleh karyawan pada suatu organisasi dapat mendukung persaingan organisasi. Organisasi atau perusahaan menggunakan berbagi pengetahuan sebagai basis manajemennya sehingga memiliki keunggulan yang lebih besar dibandingkan dengan organisasi yang mengabaikan berbagi pengetahuan (Dwimadyasari & Susanty, 2015).

Salah satu organisasi yang perlu menerapkan berbagi pengetahuan yakni Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta. Dinas Lingkungan Hidup merupakan suatu organisasi yang berdiri di kota Yogyakarta yang memiliki peran untuk mengendalikan pencemaran dan merusak lingkungan hidup. Setiap karyawan yang memiliki keinginan untuk bergabung dalam dinas lingkungan hidup mempunyai tujuan untuk meningkatkan pengawasan terhadap lingkungan hidup dan pemulihan kualitas lingkungan hidup yang sesuai daya tampung lingkungan dalam melestarikan lingkungan, mengembangkan sumber daya lingkungan hidup, meningkatkan penyediaan dan pengelolaan taman kota dan perindang jalan serta meningkatkan kinerja pengelolaan sampah. Dalam hal ini, karyawan Dinas Lingkungan Hidup harus memiliki pengetahuan yang tinggi sehingga keberlangsungan organisasi dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu, berbagi pengetahuan sangat penting dilakukan baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama untuk menyeterakan pengetahuan di antara masing-masing karyawan dalam organisasi tersebut sehingga tujuan yang ingin di capai dapat terpenuhi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, organisasi pembelajaran dan budaya organisasi terhadap berbagi pengetahuan. Manfaat dari penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada program Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Bagi Universitas adalah sebagai pengetahuan atau informasi mengenai motivasi, organisasi pembelajaran dan budaya organisasi terhadap berbagi pengetahuan pada dinas lingkungan hidup kota Yogyakarta.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### ***Theory of Planned Behavior/ Theory of Reasoned Action***

*Theory of Planned Behavior* (TPB) adalah peningkatan atau perkembangan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA). *Theory of Planned Behavior* (TPB) yaitu menjelaskan suatu hubungan antara sikap seseorang dengan perilakunya. Sedangkan dalam *Theory of Reasoned Action* (TRA), perilaku seseorang dapat ditentukan oleh sebuah intensi yang merupakan suatu fungsi dari tingkah laku dan perilaku terhadap norma subjektif. Intensi ini dapat memprediksi perilaku seseorang dengan baik dan merupakan bagian representasi kognitif dari beberapa kesiapan seseorang dalam menentukan perilakunya. Intensi ini dapat ditentukan melalui tingkah laku, pengendalian perilaku dan norma subjektif. Teori ini dapat mengasumsikan bahwa setiap orang dapat berperilaku secara sadar dan mempertimbangkan segala informasi yang diterima secara eksplisit ataupun implisit.

*Theory of Reasoned Action* (TRA) dapat dilakukan kedalam perilaku konsumen. Misalnya pada perilaku membeli di pengaruhi oleh niat (*intention*), sikap perilaku (*attitude toward behavior*) dan norma-norma subjektif (*subjective norm*). Dalam teori ini perilaku manusia didorong oleh sikap, niat dan kepercayaan yang dipengaruhi oleh norma-norma subjektif dalam melakukan sesuatu secara sadar. Pandangan TRA, niat perilaku individu dapat menentukan perilaku yang aktualnya.

Dalam hal ini perilaku seseorang dapat mempengaruhi keinginan untuk membagi pengetahuan yang dimiliki karna dapat dikatakan bahwa sikap akan mempengaruhi perilaku melalui proses pengambilan keputusan yang cermat dan bisa memiliki alasan yang akan berdampak terbatas.

## **MOTIVASI**

Motivasi adalah dorongan terhadap proses perilaku manusia yang mengharuskan atau mewajibkan semuanya berdasarkan peraturan atau perintah (Theodora, 2015). Motivasi merupakan suatu kerelaan untuk berusaha sepenuhnya dalam mencapai tujuan yang di inginkan dan dapat di pengerahui oleh kemampuan atau usaha untuk memuaskan kebutuhan (Ningsi, 2016). Motivasi merupakan suatu keadaan yang ada dalam pribadi individu yang mendorong keinginan untuk melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan (Handoko, 2010). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah alat untuk penggerak yang ada di setiap orang untuk mencapai tujuan yang di inginkan (Rangga & Naomi, 2011).

## **ORGANISASI PEMBELAJARAN**

Organisasi pembelajaran adalah dapat memecahkan masalah sehingga memungkinkan organisasi untuk melakukan eksperimen, berubah dan melakukan peningkatan kemampuan untuk berkembang dan belajar dalam mencapai tujuan (Rusilowati, 2013). Organisasi pembelajaran dipandang sebagai organisasi dalam proses mentransfer pengetahuan individu sehingga menjadai pengetahuan organisasi. Organisasi pembelajaran didasarkan dengan prinsip dasar pembelajaran yaitu menerima dan mengumpulkan informasi yang ada, menginterpretasikannya serta bertindak (Absah, 2008). Organisasi pembelajaran adalah jenis aktivitas yang ada dalam organisasi dimana organisasi tersebut belajar sementara (Nainggolan, 2016). Organisasi pembelajaran adalah suatu proses aktif yang dapat memampukan organisasi beradaptasi dengan cepat terhadap setiap perubahan yang terjadi (Nainggolan, 2016).

## **BUDAYA ORGANISASI**

Budaya organisasi merupakan suatu pola dari asumsi dasar yang ditemukan dan diciptakan, serta dapat dikembangkan oleh suatu kelompok tertu dengan tujuan agar organisasi dapat mengatasi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan internal (Novziransyah, 2017). Budaya organisasi adalah suatu kesepakatan bersama dalam suatu organisasi sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang akan lebih luas untuk kepentingan sendiri (Koesmono, 2008). Budaya organisasi yaitu pengendalian arah dalam bentuk perilaku dan sikap manusia yang melibatkan diri dalam kegiatan organisasi (Koesmono, 2008). Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi yang diamana nilai tersebut dapat digunakan untuk mengarahkan sikap dan perilaku anggota organisasi (Taurisa & Ratnawati, 2012).

## **BERBAGI PENGETAHUAN**

Berbagi pengetahuan adalah kegiatan yang melibatkan informasi tugas dan pengetahuan untuk mengatasi masalah dan menciptakan pemikiran baru atau mengembangkan aturan serta pedoman (Cummings, 2004). Berbagi pengetahuan adalah interaksi sosial yang dapat dapat melibatkan, pengalaman, keterampilan dan pengetahuan antara anggota agar bisa meningkatkan kompetensi yang dimiliki (Pramono dan Susanty, 2015). Berbagi pengetahuan adalah suatu proses pertukaran dan mengekomunikasikan pengetahuan dan informasi yang ada di organisasi (Lin, 2007). Berbagi pengetahuan adalah sebagai budaya interaksi yang melibatkan pertukaran pengetahuan, keterampilan dan pengalaman melalui organisasi (Xiong & Deng, 2007).

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Motivasi Terhadap Berbagi Pengetahuan**

Dengan adanya motivasi dalam diri individu maka dapat meningkatkan keinginan untuk berbagi pengetahuan. Motivasi dapat dibagi menjadi motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik (Bhaktiaruddin, 2013). Motivasi instrinsik timbul dari individu yang memiliki keinginan untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain. Misalnya kepala kantor dinas lingkungan hidup kota yogyakarta memberikan pengetahuan kepada karyawan yang baru masuk mengenai sistem kerja yang ada didalam kantor. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul dari luar diri individu yang memiliki keinginan untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain. Misalnya karyawan

yang sudah lama bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta membagi pengetahuan yang dimilikinya kepada karyawan baru dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian adalah:

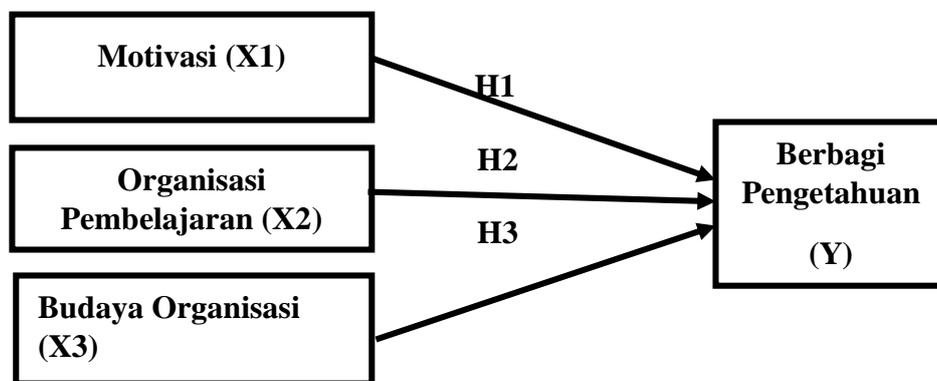
**H<sub>1</sub> : Motivasi berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan**  
**PENGARUH ORGANISASI PEMBELAJARAN TERHADAP BERBAGI PENGETAHUAN**

Organisasi pembelajaran adalah suatu konsep yang ada di dalam suatu organisasi yang sudah mampu untuk belajar sehingga organisasi dapat memiliki kecepatan untuk berpikir atau bertindak dalam melakukan respon terhadap berbagai pengetahuan yang akan muncul (Safitri, Setyanti, & Sudarsih, 2018). Semakin tinggi organisasi pembelajaran suatu organisasi maka akan meningkatkan berbagi pengetahuan masing-masing anggota dalam suatu organisasi. Dalam hal ini dinas Lingkungan hidup kota yogyakarta menerapkan prinsip kerja efektif yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengetahuan karyawan tentang kelestarian hubungan manusia dengan lingkungan hidup sebagai tujuan membangun manusia seutuhnya. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian adalah:

**H<sub>2</sub> : Organisasi pembelajaran berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan**  
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP BERBAGI PENGETAHUAN**

Budaya organisasi adalah suatu sistem makna yang bersama dianut oleh semua anggota yang dapat membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya (Islamy, 2013). Dalam hal ini budaya organisasi yang cukup tinggi dapat meningkatkan brebagi pengetahuan. Misalnya dinas lingkungan hidup kota yogyakarta memiliki kebiasaan selalu mengadakan rapat dan berdiskusi mengenai peristiwa terkini. Dengan demikian, secara otomatis para karyawan akan melakukan berbagi pengetahuan pada kebiasaan organisasi tersebut. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian adalah:

**H<sub>3</sub> : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan**



**Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian**

**METODOLOGI PENELITIAN**

**Sifat Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat deskriptif kuantitatif yang menggunakan data primer. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang memiliki tujuan untuk menjabarkan suatu kejadian dengan menggunakan angka untuk menjelaskan sifat individu atau kelompok (Bintara, 2014). Penelitian ini dilakukan untuk menemukan dan menjawab suatu permasalahan yang terjadi dengan cara menganalisis data, mengumpulkan data dan mengklarifikasikan serta mengambil kesimpulan dari hasil analisis yang telah dilakukan dengan tujuan memberikan bayangan atau gambaran dari keadaan tersebut.

### Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel dependen dan 3 (tiga) variabel independen. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berbagi pengetahuan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta (Y). Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi (X<sub>1</sub>), organisasi pembelajaran (X<sub>2</sub>) dan budaya organisasi (X<sub>3</sub>).

#### Pengukuran Variabel Berbagi Pengetahuan

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Berbagi Pengetahuan	Berbagi pengetahuan merupakan suatu proses yang sangat sistematis dalam menyampaikan sebuah pesan antar organisasi maupun individu dengan melalui media yang beragam (Triana dkk, 2016)	1. Menyampaikan pesan atau informasi (Meylasari & Qamari, 2017) 2. Meningkatkan kesempatan berbagi pengetahuan (Meylasari & Qamari, 2017)	Likert 5 poin

#### Pengukuran Variabel Motivasi

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi	Motivasi merupakan suatu keadaan yang ada dalam pribadi individu yang mendorong keinginan untuk melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan (Handoko 2010).	1. Motivasi di mulai dari adanya perubahan energi atau tenaga dalam diri pribadi seseorang (Agustine & Silvianita, 2017). 2. Motivasi ditandai dengan timbulnya perasaan yang mengarah kepada tingkah laku seseorang (Agustine & Silvianita, 2017).	Likert 5 poin

#### Pengukuran Variabel Organisasi Pembelajaran

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Organisasi Pembelajaran	Organisasi pembelajaran adalah suatu organisasi yang akan memberi kemudahan bagi seluruh anggotanya untuk belajar dan dapat mengubah bentuk organisasi itu secara terus-menerus hingga memperoleh prestasi yang baik dan memiliki daya saing yang unggul	1. Kemudahan untuk belajar dalam menghadapi perubahan (Nainggolan, 2016) 2. Menciptakan perubahan dalam meningkatkan prestasi organisasi (Nainggolan, 2016)	Likert 5 poin
Budaya Organisasi	budaya organisasi merupakan suatu sistem makna yang dianut bersama oleh seluruh anggotanya yang akan membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya (Robbin, 2006)	1. Kebiasaan yang dianut oleh organisasi (Hakim & Hadipapo, 2006) 2. Banyak perhatian dalam tanggung jawab pribadi di organisasi ini (Mas'ud, 2004) 3. Konformitas adalah sifat utama organisasi ini (Mas'ud, 2004)	Likert 5 poin

**Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu untuk dapat dipelajari kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta.

Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi, yang di percayai dapat meawakili karakteristik secara menyeluruh (Sugiyono, 2010). Untuk sampel dalam penelitian ini adalah karyawan dinas lingkungan hidup kota Yogyakarta.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik sampling non random dimana peneliti dapat menentukan pengambilan sampel dengan menetapkan ciri-ciri yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga dapat menjawab permasalahan.

**Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini sumber data yang akan digunakan adalah primer yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari responden. Data diperoleh dengan menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) yang berisi pertanyaan atas variabel dalam penelitian.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	29	72,5%
2	Perempuan	11	27,5%
Total		40	100%

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang atau 72,5% dari jumlah keseluruhan responden. Sedangkan responden berjenis kelamin wanita sebanyak 11 orang atau 27,5%.

**Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Responden	Jumlah	Presentase
1	SD/Sederajat	-	-
2	SLTP	-	-
3	SLTA	22	55%
4	Diploma	3	7,5%
5	S1	12	30%
6	S2-S3	3	7,5%
Total		40	100%

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 30-39 tahun dan 40-49 tahun sebanyak 15 orang atau 37,5% dari jumlah keseluruhan responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 30-39 tahun dan 40-49 tahun.

**Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia Responden	Jumlah	Presentase
1	Kurang dari 30 tahun	4	10%
2	30-39 tahun	15	37,5%
3	40-49 tahun	15	37,5%

4	50 tahun keatas	6	15%
Total		40	100%

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 30-39 tahun dan 40-49 tahun sebanyak 15 orang atau 37,5% dari jumlah keseluruhan responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 30-39 tahun dan 40-49 tahun.

**Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja**

No	Lama Berkerja Responden	Jumlah	Presentase
1	Kurang dari 2 tahun	1	2,5%
2	2-5 tahun	4	10%
3	6-10 tahun	7	17,5%
4	11-15 tahun	10	25%
5	Diatas 15 tahun	18	45%
Total		40	100%

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden lama berkerja diatas 15 tahun sebanyak 18 orang atau 45% dari jumlah keseluruhan responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar lama berkerja diatas 15 tahun.

**Tabel 5 Hasil uji Validitas**

No	Variabel	Total correlation	r-tabel	Keterangan
1	Berbagi Pengetahuan	0,617	0,3120	Valid
		0,518	0,3120	Valid
		0,749	0,3120	Valid
		0,719	0,3120	Valid
		0,753	0,3120	Valid
		0,521	0,3120	Valid
2	Motivasi	0,644	0,3120	Valid
		0,679	0,3120	Valid
		0,707	0,3120	Valid
		0,753	0,3120	Valid
		0,744	0,3120	Valid
		0,537	0,3120	Valid
3	Organisasi Pembelajaran	0,708	0,3120	Valid
		0,597	0,3120	Valid
		0,598	0,3120	Valid
		0,637	0,3120	Valid
	Budaya Organisasi	0,685	0,3120	Valid
		0,756	0,3120	Valid
		0,730	0,3120	Valid
		0,834	0,3120	Valid
		0,864	0,3120	Valid
		0,699	0,3120	Valid
		0,771	0,3120	Valid
		0,634	0,3120	Valid
		0,771	0,3120	Valid
		0,596	0,3120	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa data bersifat valid. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai total correlation > r-tabel dan nilai signifikan < alpha yaitu 0,05.

**Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
1	Berbagi Pengetahuan	0,737	Reliabel
2	Motivasi	0,889	Reliabel
3	Organisasi Pembelajaran	0,761	Reliabel
4	Budaya Organisasi	0,812	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hal tersebut dilakukan dengan nilai *Cronbach Alpha* > 0,600.

**Tabel 7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Berbagi Pengetahuan**

Kode	STS	TS	N	S	SS	Mean	Keterangan
BP1	-	-	-	11	29	4,72	Sangat setuju
BP2	-	-	-	15	25	4,63	Sangat setuju
BP3	-	-	1	20	19	4,45	Sangat setuju
BP4	-	-	1	17	22	4,53	Sangat setuju
BP5	-	-	-	18	22	4,55	Sangat setuju
BP6	-	-	3	14	23	4,50	Sangat setuju
BP7	-	2	1	15	22	4,43	Sangat setuju

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa indikator pernyataan dari 40 responden menunjukkan penilaian responden tertinggi terjadi pada pernyataan BP1 tentang, saya suka berbagi pengetahuan kepada rekan kerja, dengan mean 4,72 (Sangat Setuju). Dan penelitian terendah pada pernyataan tentang BP7 mean 4,43 (Sangat Setuju).

**Tabel 8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi**

Kode	STS	TS	N	S	SS	Mean	Keterangan
M1	-	-	2	19	19	4,43	Sangat setuju
M2	-	-	3	24	13	4,25	Sangat setuju
M3	-	4	-	18	18	4,25	Sangat setuju
M4	-	-	1	15	24	4,58	Sangat setuju
M5	-	-	-	18	22	4,55	Sangat setuju
M6	-	1	-	16	23	4,53	Sangat setuju

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa indikator pernyataan dari 40 responden menunjukkan penilaian responden tertinggi terjadi pada pernyataan M4 tentang, saya bersemangat dalam membantu karyawan lain untuk menambah pengetahuan, dengan mean 4,58 (Sangat Setuju). Dan penelitian terendah pada pernyataan tentang M2 dan M3 dengan mean 4,25 (Sangat Setuju).

**Tabel 9 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Organisasi Pembelajaran**

Kode	STS	TS	N	S	SS	Mean	keterangan
OP1	-	1	6	23	20	4,30	Sangat setuju
OP2	-	-	1	23	16	4,38	Sangat setuju
OP3	-	6	4	22	8	3,80	Setuju
OP4	-	2	-	18	20	4,40	Sangat setuju
OP5	-	2	8	15	15	4,08	Setuju
OP6	1	1	7	16	15	4,08	Setuju

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa indikator pernyataan dari 40 responden menunjukkan penilaian responden tertinggi terjadi pada pernyataan OP3 tentang, media yang tersedia dikantor masih kurang untuk informasi, dengan mean 4,80 (Sangat Setuju). Dan penelitian terendah pada pernyataan tentang OP5 dan OP6 dengan mean 4,08 (Setuju).

**Tabel 10 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi**

Kode	STS	TS	N	S	SS	Mean	Keterangan
BD1	1	-	1	21	17	4,33	Sangat setuju
BD2	1	-	3	16	20	4,35	Sangat setuju
BD3	-	2	1	26	11	4,15	Setuju
BD4	-	-	1	20	19	4,45	Sangat setuju
BD5	-	1	2	16	21	4,43	Sangat setuju
BD6	-	-	6	17	17	4,28	Sangat setuju
BD7	-	1	4	18	17	4,28	Sangat setuju

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa indikator pernyataan dari 40 responden menunjukkan penilaian responden tertinggi terjadi pada pernyataan BD4 tentang, organisasi dinas lingkungan hidup memiliki karyawan yang mempunyai tanggung jawab besar atas pekerjaan, dengan mean 4,45 (Sangat Setuju). Dan penelitian terendah pada pernyataan tentang BD3 dengan mean 4,15 (Setuju).

**Tabel 11 Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
<i>N</i>		40
<i>Normalitas parameter (a,b)</i>	<i>Mean</i>	0,000000
<i>Most Extrem Differences</i>	<i>Std Deviation</i>	1,97310505
	<i>Absolut</i>	0,094
	<i>Positif</i>	0,094
	<i>Negative</i>	-0,079
<i>Kolmogrov-Smirnov Z</i>		0,595
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,871

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig > 0,05 atau 0,871 maka dapat disimpulkan bahwa variabel residual berdistribusi secara normal.

**Tabel 12 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)	0,708	1,413
Motivasi	0,399	2,503
Organisasi Pembelajaran Budaya Organisasi	0,438	2,282

a. Dependent Variable: Berbagi Pengetahuan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa penelitian ini terbebas dari masalah multikolinearisme. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,0. Variabel motivasi memiliki nilai *tolerance* 0,708 dan VIF 1,413. Variabel organisasi pembelajaran memiliki nilai *tolerance* 0,399 dan VIF 2,503. Variabel budaya organisasi memiliki nilai *tolerance* 0,438 dan VIF 2,282.

**Tabel 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (constant)	4,275	1,687		3,126	0,003
Motivasi	-0,108	0,070	-0,271	-1,559	0,128
Organisasi Pembelajaran Budaya Organisasi	0,174	0,073	0,549	2,370	0,023
	-0,170	0,064	-0,589	-2,665	0,011

a. Dependent Variable: abs\_res

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Dalam hal ini dibuktikan dengan nilai yang signifikan masing-masing variabel > 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 14 Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients		Sig
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (constant)	12,618	3,344		3,773	0,001
Motivasi	0,650	0,138	0,660	4,716	0,000
Organisasi Pembelajaran Budaya Organisasi	0,023	0,145	0,029	0,157	0,876
	0,044	0,127	0,62	0,350	0,729

a. Dependent Variable: Berbagi Pengetahuan

Berdasarkan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi secara persial berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan yang dibuktikan dengan P/2 nilai t hitung sebesar  $0,000/2=0,000 < 0,05$  dan *unstandardized coefficient* B sebesar 0,650 dengan demikian hipotesis diterima. Organisasi pembelajaran secara persial tidak berpengaruh terhadap berbagi pengetahuan yang dibuktikan dengan P/2 nilai t hitung sebesar  $0,876/2=0,438 < 0,05$  dan nilai *unstandardized coefficient* B sebesar 0,023 dengan demikian hipotesis ditolak. Budaya organisasi secara persial tidak berpengaruh terhadap berbagi pengetahuan yang dibuktikan dengan P/2 nilai t hitung sebesar  $0,729/2=0,364 > 0,05$  dan nilai *unstandardized coefficient* B sebesar 0,044 dengan demikian hipotesis ditolak.

**Tabel 15 Hasil uji F**

Model		Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig
1	Regression	152,567	3	50,856	12,058	0,000
	Residual	151,833	36	4,218		
	Total	304,400	39			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi, Organisasi Pembelajaran  
 b. Dependent Variable: Berbagi Pengetahuan

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis yang menyatakan  $< 0,05$  diterima.

**Tabel 16 Hasil Koefisien Determinasai**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	0,708	0,501	0,460	2,054

a. predictors: (constant), Budaya Organisasi, Motivasi, Organisasi Pembelajaran

Berdasarkan tabel 16 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,460. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Organisasi Pembelajaran dan Budaya Organisasi memberikan sumbangan sebesar 46,0% dalam mempengaruhi Berbagi Pengetahuan. Adapun yang 54,0% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini.

**Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Berbagi Pengetahuan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan memiliki *unstandardized coefficients* B sebesar 0,650.

Dalam hal ini menunjukkan ada pengaruh motivasi terhadap berbagi pengetahuan pada karyawan Dinas Lingkungan Hidup. Melihat dari data responden menunjukkan bahwa motivasi karyawan dalam bekerja sangat tinggi dan tidak pernah menyerah dalam membagi ilmu kepada karyawan lain sehingga akan berdampak baik bagi Dinas Lingkungan Hidup.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustine & Silvianita, (2017), Bhaktiaruddin, (2013) dan Meylasari & Qamari, (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan.

**Organisasi Pembelajaran Tidak Berpengaruh Terhadap Berbagi Pengetahuan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi pembelajaran tidak berpengaruh terhadap berbagi pengetahuan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan dengan nilai signifikan  $0,876 > 0,05$  dan memiliki *unstandardized coefficients* B sebesar 0,023.

Organisasi pembelajaran yang terjadi dilingkungan kerja masih kurang efektif, seperti karyawan yang sering marah atau emosional pasti akan membuat rekan kerja merasa tidak nyaman. Ketika mereka harus bekerja sama dalam tim cenderung mereka hanya memfokuskan diri dalam menyelesaikan pekerjaan masing-masing dari pada berdiskusi untuk bertukar pendapat ataupun berbagi pengetahuan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Safitri, Setyanti, & Sudarsih, 2018), yang menyatakan bahwa organisasi pembelajaran berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan.

**Budaya Organisasi Tidak Berpengaruh Terhadap Berbagi Pengetahuan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap berbagi pengetahuan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan dengan nilai signifikan  $0,729 > 0,05$  dan memiliki *unstandardized coefficients* B sebesar 0,044.

Budaya organisasi yang buruk mampu membuat suasana organisasi menjadi kurang baik sehingga karyawan jadi tidak produktif, seperti tingkat kedisiplinan yang menurun. Dengan tidak adanya transparansi dalam berkerja dapat membuat karyawan lalai dalam berkerja karena tidak adanya control yang ketat dari organisasi sehingga berbagi pengetahuan tidak bisa terjadi didalam organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andika, 2016), (Islamy, 2013) dan (Oktaviani & Telkom, 2016), yang menyatakan bahwa organisasi pembelajaran berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan pada karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang berarti motivasi berpengaruh terhadap berbagi pengetahuan. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Hasil penelitian selanjutnya menemukan bahwa organisasi pembelajaran tidak berpengaruh terhadap berbagi pengetahuan pada karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,876 > 0,05$  yang berarti organisasi pembelajaran tidak berpengaruh terhadap berbagi pengetahuan. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak. Hasil penelitian selanjutnya menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap berbagi pengetahuan pada karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,792 > 0,05$  yang berarti budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap berbagi pengetahuan. Dalam hal ini dapat disimpulkan H3 ditolak.

### **Saran**

#### **Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta**

Kepala Dinas Kepala Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui implementasi variabel independent yaitu Motivasi, Organisasi Pembelajaran dan Budaya Organisasi. Nilai indikator pertanyaan pada variabel Motivasi yang paling rendah adalah malas dalam melakukan pekerjaan, oleh karna itu bagi Kepala Dinas atau selaku pemimpin organisasi diharapkan lebih memberikan semangat kerja karyawan guna meningkatkan kinerjanya. Nilai indikator pertanyaan pada variabel Organisasi Pembelajaran yang paling rendah adalah karyawan yang rajin tidak pernah diberikan apresiasi, oleh karna itu diharapkan Kepala Dinas atau selaku pemimpin organisasi memperhatikan karyawan yang rajin dalam berkerja dan memberikan bonus guna meningkatkan kinerjanya. Nilai indikator pertanyaan pada variabel Budaya Organisasi yang paling rendah adalah tidak pernah memberikan kebebasan berpendapat, oleh karna itu diharapkan Kepala Dinas atau selaku pemimpin organisasi selalu memberikan kebebasan bagi karyawannya sehingga karyawan bisa berkembang dalam meningkatkan kinerjanya.

#### **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Dapat menambah variabel independen baru dalam melakukan penelitian mengenai berbagi pengetahuan, serta memperluas sampel penelitian sehingga hasil penelitian tidak hanya didasarkan pada satu tempat dan untuk penelitian kedepannya perlu ditambah variabel-variabel di luar penelitian ini.

#### **Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini, memiliki beberapa keterbatasan yaitu penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas atau variabel independen yaitu motivasi, organisasi pembelajaran dan budaya organisasi. Penelitian ini hanya dilakukan di ruang lingkup Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta dan penelitian ini hanya menggunakan satu sumber data

yakni menggunakan kuesioner sehingga data yang diperoleh hanya menjelaskan pendapat dari responden sedangkan peneliti tidak melakukan pengendalian terhadap jawaban responden yang mengisi kuesioner tidak berdasarkan kenyataan yang sebenarnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Absah, Y. (2008). Pembelajaran organisasi: strategi membangun kekuatan perguruan tinggi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1, 33–41.
- Agustine, N., & Silvianita, A. (2017). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Knowledge Sharing*. 2, 1–7.
- Andika, A. (2016). *Meningkatkan Knowledge Sharing Di organisasi: Studi Literatur Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Knowledge Sharing*. IX(3), 230–237. Retrieved from <http://www.thailibrary.in.th/2011/07/22/semantic-web-library/%5Cninternal-pdf://1457/semantic-web-library.html>
- Bhaktiaruddin. (2013). *Pengaruh Motivasi Karyawan Pada Transfer Pengetahuan*. 12(1), 103–118.
- Bintara, A. A. (2014). Penelitian Deskriptif Kuantitatif, Penelitian Korelasi, Dan Penelitian Ekspos-Fakto. Retrieved from <https://pangeransastra.wordpress.com/2014/10/13/penelitian-deskriptif-kuantitatif-penelitian-korelasi-dan-penelitian-ekspos-fakto/>
- Cummings, J. . (2004). Work Groups, Structural Diversity, and Knowledge Sharing in a Global Organization. *Management Science*, 50(3), 76.
- Dwimadyasari, V., & Susanty, A. I. (2015). *Pengaruh Faktor Individu, Organisasi Dan Teknologi Terhadap Knowledge Sharing*. 2(1), 23–29.
- Farchan, F. (2018). Strategi Msdm Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing. *RisâLah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 4(1, March), 42–52. [https://doi.org/10.31943/jurnal\\_risalah.v4i1.44](https://doi.org/10.31943/jurnal_risalah.v4i1.44)
- Hakim, A., & Hadipapo, A. (2006). *Daya Manusia Di Wawotobi*. 16, 1–11.
- Handoko, T. H. 2010, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE, Yogyakarta
- Islamy, F. J. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Implementasi Knowledge Sharing Dosen Tetap Universitas Pendidikan Indonesia Bandung Tahun 2013*. 1–13. Retrieved from <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/JKM-11-2015-0427>
- Koesmono, H. T. (2008). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*. 25(2), 18. <https://doi.org/10.1109/MS.2008.35>
- Lin. (2007). *definisi berbagi pengetahuan menurut beberapa ahli*. Retrieved from <https://www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-berbagi-pengetahuan-atau-knowledge-sharing/121029/2>
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep Dan Aplikasi*. Semarang.
- Meylasari, U. S., & Qamari, I. N. (2017). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Knowledge Sharing dalam Implementasi E learning*. 8(2), 238–263.
- Mohammad, M. T. F., Alajmi, S. A., & Ahmed, E. A. R. D. (2018). Motivation Factors Toward Knowledge Sharing Intentions and Attitudes. *International Journal of Business Administration*, 9(4), 110. <https://doi.org/10.5430/ijba.v9n4p110>
- Nainggolan, G. (2016). Pembelajaran organisasi dan berbagi pengetahuan untuk peningkatan kualitas guru. *Pendidikan Universitas Dhyana Pura ISSN 2502-4728*, 1 No.2(2), 175.
- Naomi, R. W. P. (2011). Pengaruh Motivasi Diri Terhadap Kinerja Belajar Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Paramadina). *Upi*, 1–8.
- Ningsi, H. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Fasilitator Pendampingan Kecamatan Terhadap Kinerja Pengurus Bumdes Timus Sejahtera Desa Ujung Batu Timu. *Media*

- Neliti, 1(May), 31–48. Retrieved from e-journal.upp.ac.id/index.php/fekon/article/view/1272
- Novziransyah, N. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatra Utara Medan*. 2, 13–25.
- Oktaviani, T. S., & Telkom, U. (2016). *Pengaruh Faktor-Faktor Budaya Organisasi Terhadap Implementasi Knowledge Sharing Di Kantor Distribusi Pt Perusahaan Listrik Negara ( Persero ) Distribusi Jawa Barat the Influence of Organizational Culture Factors on Knowledge Sharing Implementation in Kan*. 3(3), 3131–3138.
- Pramono, K and Susanty, A. I. The influence of personal factors, organizational factors, and technological factors in the use of CIM toward employees knowledge sharing in PT Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta (PT JLJ), *Advance in Social Science, Education and Humanities Research*, 2015, pp. 30-33.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Rusilowati, U. (2013). Analisis Organisasi Pembelajaran (Learning Organization) (Studi Kasus Pada Lembaga Penelitian Dan Pengembangan Pemerintah). *Seminar Nasional FEKON-UT 2012*, 21(3), 33–35. Retrieved from <http://repository.ut.ac.id/5029/1/fekon2012-40.pdf>
- Safitri, C. L., Setyanti, S., & Sudarsih, S. (2018a). Knowledge Sharing Sebagai Mediasi Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 79–90.
- Safitri, C. L., Setyanti, S. W. L. H., & Sudarsih. (2018b). *Knowledge Sharing Sebagai Mediasi Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(1), 16. Retrieved from <http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/65672/AinulLatifah-101810401034.pdf?sequence=1>
- Sugiyono. (2010). Pengertian sampel. Retrieved from <http://fatkhan.web.id/pengertian-populasi-sampel-jenis-sampling-dan-teknik-sampling/>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)*. 19(2), 170–187.
- Theodora, O. (2015). pengaruh motivasi erja terhadap kinerja karyawan PT. sejahtera motor gemilang. *Agora*, 3(2), 187–195.
- Triana, A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Berbagi Pengetahuan dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Hotel Gajah Mada Graha Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(2), 86-93.
- Xiong, & Deng. (2007). definisi berbagi pengetahuan menurut beberapa ahli. Retrieved from <https://www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-berbagi-pengetahuan-atau-knowledge-sharing/121029/2>