

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Profesional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Berbagi Pengetahuan sebagai Pemediasi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi

Rully Budiman, Eka Risma Putri

Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi
Email: rully.budimasn@gamil.com

Abstract

This research was motivated by problems that were felt to be the implementation of organizational culture which was less than optimal and low. Employees who are not yet committed to their profession as tax officers and there are still those who have not carried out their profession optimally and there are still those who have not carried out knowledge sharing activities to support employee performance in carrying out their duties. This type of research is quantitative using a Partial Least Square approach with a Structural Equation Modeling model. Data collection using questionnaires and observations. The population was 108 people, but the research respondents were 67 employees who had the criteria of having served more than five to five years at the tax office and had served for more than 2 years. Hypothesis testing uses the SmartPLS3 program. The results of this research found that Organizational Culture has a positive and significant effect on Employee Performance at the Bukittinggi Pratama Tax Service Office. Professional Commitment has a negative and insignificant effect on Employee Performance. Organizational culture has a positive and significant effect on knowledge sharing. Professional Commitment has a positive and significant effect on Knowledge Sharing. Sharing Knowledge has a positive value but does not have a positive and insignificant effect on the Performance of Bukittinggi Primary Tax Service Employees. Knowledge Sharing does not mediate the relationship between Organizational Culture and Employee Performance at the Bukittinggi Pratama Tax Service Office.

Keywords: *Organizational Culture, Professional Commitment, Knowledge Sharing, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi permasalahan yaitu yang dirasakan pada penerapan budaya organisasi yang kurang optimal dan rendah. Pegawai yang belum komitmen

terhadap profesinya sebagai pegawai pajak dan masih ada yang belum menjalankan profesinya secara maksimal lalu masih ada yang tidak menjalankan kegiatan berbagi pengetahuan dalam menunjang kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan menggunakan pendekatan Partial Least Square dengan model persamaan Structural Equation Modeling. Pengumpulan data dengan kuesioner dan observasi. Populasi berjumlah 108 orang, namun responden penelitian berjumlah 67 orang pegawai yang memiliki kriteria dengan masa tugas diatas lima 5 tahun di kantor pajak dan telah bertugas diatas 2 tahun. Pengujian hipotesis menggunakan program SmartPLS3. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi. Komitmen Profesional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Berbagi Pengetahuan. Komitmen Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Berbagi Pengetahuan. Berbagi Pengetahuan bernilai positif namun tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi. Berbagi Pengetahuan tidak memediasi hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Komitmen Profesional, Berbagi Pengetahuan, Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

Pembangunan nasional bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat dan menjadikan bangsa Indonesia sebagai suatu bangsa yang mandiri. Terkait dengan cita-cita untuk menjadi suatu bangsa yang mandiri, maka pemerintah harus mampu meningkatkan penerimaan negara yang salah satunya berasal dari pajak. Pajak memiliki peran yang sangat penting bagi keberlangsungan kehidupan suatu negara. Kantor Pelayanan Pajak merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam penerimaan pajak dari masyarakat. Kantor pelayanan pajak sebagai instansi pemerintah yang sangat memiliki peran bagi kepentingan Negara, tentu melakukan perbaikan dan pengembangan agar kinerja Pegawai terus meningkat dan sesuai dengan yang diharapkan dan berujung pada tercapainya tujuan organisasi.

Dalam hal mempengaruhi kinerja Pegawai dan meningkatkan efektivitas organisasi salah satu faktornya berasal dari budaya organisasi (Jatilaksono & Indartono, 2016). Budaya organisasi merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja Pegawai. Salah satu kunci sukses suatu organisasi dengan kinerja yang baik terletak pada bagaimana budaya dari organisasi tersebut, organisasi yang menerapkan budaya yang baik akan membentuk iklim kerja yang produktif sehingga meningkatkan kinerja Pegawai nya (Manafe & Nugraha, 2021).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja Pegawai adalah berasal dari dalam diri individu sendiri, atau yang menjadi faktor eksternal dari kinerja. Faktor tersebut adalah Komitmen Profesional. Komitmen profesional telah terkait

dengan hasil-hasil penting seperti meningkatnya kinerja, mengurangi niatan untuk melepaskan tanggung jawab dan kepuasan yang lebih besar pada tingkat organisasi (Khanifar, Jandaghi, & Shojaie, 2010). Profesionalisme merupakan sebuah sikap dan perilaku bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan agar tujuan kinerja yang baik dengan standar tertentu yang sesuai dengan undang-undang yang mengatur (Hartina, Suun, & Pelu, 2019).

Selain membangun budaya organisasi yang baik, dalam meningkatkan kinerja Pegawai, faktor lain yang menjadi perhatian bagi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi adalah Berbagi Pengetahuan. Dimana aktivitas yang satu ini sudah menjadi perhatian bagi Kantor Pelayanan Pajak dalam menunjang kinerja Pegawai nya. Pada era yang berbasis ilmu pengetahuan dan informasi seperti saat ini, pengetahuan akan menjadi dasar daya saing bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. (Badar & Seniati, 2017). Dalam memaksimalkan kinerja, pengetahuan juga merupakan aspek yang penting untuk memajukan organisasi dan upaya organisasi dalam menghadapi tantangan kedepannya (Audia & Silvianita, 2022).

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas topik pengaruh budaya organisasi, komitmen profesional, dan kinerja pegawai dengan mempertimbangkan berbagi pengetahuan sebagai variabel moderasi. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad Mubarak dan Susetyo Darmantu, 2016) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Studi pada PNS di Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang) menemukan bahwa 1) Adanya pengaruh positif dari Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. 2) Ada Pengaruh Positif dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. 3) Ada pengaruh positif dari Gaya Kepemimpinan Transformasional secara Langsung terhadap Kinerja Pegawai. 4) Ada Pengaruh langsung positif dari budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Danang Firmaiansyah, 2014) berjudul Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai melalui Inovasi memperoleh hasil bahwa 1) Berbagi Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 2) Berbagi Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi. 3) Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. 4) Inovasi tidak memediasi pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap kinerja.

Meskipun ada penelitian sebelumnya yang menghubungkan budaya organisasi, komitmen profesional, dan kinerja pegawai serta berbagi pengetahuan sebagai variabel mediasi, namun masih terdapat beberapa persoalan yang perlu diteliti lebih lanjut, khususnya dalam konteks penelitian di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi, karena masih terdapat beberapa hal

yang belum terlaksana dengan maksimal atau kurang baik.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh budaya organisasi dan komitmen profesional terhadap kinerja pegawai dengan berbagi pengetahuan sebagai pemeditasi, serta memberikan wawasan dan rekomendasi bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Penelitian adalah kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* dengan model persamaan *Structural Equation Modeling*. populasinya adalah seluruh Pegawai yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi, yaitu berjumlah 108 orang Pegawai. Teknik pengambilan data dengan menggunakan kuesioner. Metode Analisa data yang dipakai yaitu analisis dengan menggunakan teknik statistika untuk membuktikan hipotesis yang diajukan sebelumnya. Analisis statistika menggunakan software SmartPLS. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Modelling (SEM)* berbasis PLS. SEM merupakan teknik analisis statistik multivariat yang umumnya digunakan untuk menganalisis hubungan struktural yang relatif sulit terukur secara bersamaan. Pengujian yang digunakan dengan uji model pengukuran (*Outer Model*) dan uji model struktural (*Inner Model*).

Pembahasan

Analisis SEM dengan bantuan aplikasi PLS memiliki tiga kriteria dalam menilai outer model, yaitu *convergen validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Skema Model *Partial Least Square (PLS)* Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square (PLS)* dengan menggunakan bantuan aplikasi *Smart PLS 3*.

Validitas Konvergen

Validitas Konvergen menggunakan indikator refleksif dilihat dari korelasi antara Score item/indikator dengan Score konstruknya. Indikator individu dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi di atas 0.70. Akan tetapi pada penelitian pengembangan skala, loading 0.50 sampai dengan 0.60. masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Secara Konvergen

Hasil Loading Factor

Indikator	Individual Performance (Y)	Berbagi Pengetahuan (Z)	Organizational Culture (X1)	Professional Commitment (X2)
X1.1			0.744	

X1.2	0.756
X1.3	0.661
X1.4	0.552
X1.5	0.619
X1.6	0.789
X1.7	0.777
X1.8	0.806
X1.9	0.441
X1.10	0.759
X1.11	0.798
X1.12	0.738
X1.13	0.654
X1.14	0.680
X1.15	0.814
X2.1	0.884
X2.2	0.697
X2.3	0.857
X2.4	0.820
X2.5	0.901
X2.6	0.869
X2.7	0.784
X2.8	0.905
Y1	0.765
Y2	0.898
Y3	0.724
Y4	0.781
Y5	0.754
Y6	0.695
Y7	0.718
Y8	0.775
Y9	0.442
Z1	0.823
Z2	0.863
Z3	0.896
Z4	0.870
Z5	0.805
Z6	0.837
Z7	0.813
Z8	0.840
Z9	0.730

Berdasarkan tabel 1. diatas menunjukkan bahwa dari 15 indikator

pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X1) terdapat 6 indikator yang tidak valid atau < 0.70 sehingga harus didrop/dihilangkan yaitu indikator X13, indikator X1.4, indikator X1.5, X1.9, X1.13 dan X1.14.

Selanjutnya pada variabel Komitmen Profesional (X2) yang terdiri dari 8 indikator pernyataan terdapat 1 indikator yang tidak valid atau < 0.70 sehingga harus didrop/hilangkan, yaitu indikator X2.2.

Seterusnya pada variabel Kinerja Pegawai (Y) yang terdiri dari 9 indikator pernyataan terdapat 2 indikator yang tidak valid atau < 0.70 sehingga harus didrop/dihilangkan, yaitu indikator Y6 dan Y9.

Namun pada variabel Berbagi Pengetahuan (Z) yang terdiri dari 9 indikator memperoleh hasil keseluruhan valid sehingga semua indikator pernyataan layak dipertahankan.

Setelah dilakukannya proses drop/penghilangan indikator yang tidak valid maka diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel 2. dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Secara Konvergen

Hasil Loading Factor

Indikator	Kinerja Pegawai (Y)	Berbagi Pengetahuan (Z)	Budaya Organisasi (X1)	Komitmen Profesional (X2)
X1.1			0.711	
X1.2			0.781	
X1.6			0.808	
X1.7			0.809	
X1.8			0.836	
X1.10			0.812	
X1.11			0.809	
X1.12			0.753	
X1.15			0.793	
X2.1				0.879
X2.3				0.850
X2.4				0.833
X2.5				0.903
X2.6				0.880
X2.7				0.803
X2.8				0.900
Y1	0.772			
Y2	0.907			
Y3	0.729			
Y4	0.773			
Y5	0.735			
Y7	0.742			

Y8	0.808
Z1	0.826
Z2	0.866
Z3	0.899
Z4	0.869
Z5	0.804
Z6	0.835
Z7	0.811
Z8	0.837
Z9	0.729

Setelah adanya proses menghilangkan beberapa indikator yang tidak valid, maka saat ini pada tabel telah didapatkan hasil indikator yang valid saja yakni lebih besar dari 0,7. Hasil ini menjelaskan bahwa variabel yang tinggal mempunyai validitas konvergen yang baik. Dengan demikian, indikator dapat dinyatakan valid dalam mengukur masing-masing variabel latennya.

Validitas Diskriminan

Uji diskriminan dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh perbedaan nilai validitas suatu variabel bila dibandingkan dengan variabel lainnya. Pada pengujian discriminant validity dapat dilihat menggunakan output pengujian Crossloading dan latent variabel correlation.

Tabel 3. Hasil Uji Diskriminan Validity

	<i>Cross Loading</i>			
	Berbagi Pengetahuan (Z)	Budaya Organisasi (X1)	Kinerja Pegawai (Y)	Komitmen Profesional (X2)
Berbagi _Pengetahuan (Z)	0.832			
Budaya _Organisasi (X1)	0.738	0.791		
Kinerja _Pegawai (Y)	0.576	0.650	0.783	
Komitmen _Profesional (X2)	0.706	0.741	0.488	0.865

Berdasarkan tabel 3, uji diskriminan validity menunjukkan nilai cross loading per seluruh indikator variabel dinyatakan valid

Uji Validitas

Uji validitas menggunakan Nilai AVE (Average Variance Extracted) merupakan salah satu cara untuk melakukan pengukuran validitas. Dimana nilai AVE harus lebih besar 0.50, yang berarti seluruh variabel laten mempunyai validitas diskriminan yang baik. Jika nilai AVE di bawah 0.5 berarti variabel laten tidak memiliki validitas diskriminan yang baik atau variabel tidak valid. Tabel 4.

berikut menggambarkan nilai AVE seluruh variabel laten.

Tabel 4. Diskriminant Validity Variabel Laten dengan Nilai AVE

Construc Reliability dan validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Berbagi Pengetahuan (Z)	0.944	0.948	0.953	0.692
Budaya Organisasi (X1)	0.925	0.926	0.938	0.626
Kinerja Pegawai (Y)	0.894	0.897	0.917	0.613
Komitmen Profesional (X2)	0.944	0.949	0.954	0.748

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai AVE variabel Kinerja Pegawai adalah 0.613, nilai AVE variabel Berbagi Pengetahuan adalah 0.692, lalu nilai AVE variabel Budaya Organisasi adalah 0.626 dan nilai AVE variabel Komitmen Profesional adalah 0.748. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai AVE setiap variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0.5, sehingga dapat diartikan bahwa seluruh variabel mempunyai validitas diskriminan yang baik.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 3, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha dan Composite Reliability*. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* di atas 0,70 (Ghozali and Latan, 2015) .

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Berbagi Pengetahuan (Z)	0.944	0.953
Budaya Organisasi (X1)	0.925	0.938
Kinerja Pegawai (Y)	0.894	0.917
Komitmen Profesional (X2)	0.944	0.954

Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat nilai composite reliability dari masing

masing variabel terikat, variabel bebas maupun variabel mediasi adalah diatas 0.7. Dan nilai cronbach alpha dari masing masing variabel , baik variabel terikat, varabel bebas dan mediasi adalah diatas 0.7. Sehingga berdasarkan pengukuran reliability maka konstruk modelnya reliabel.

Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Uji model structural dilakukan dengan memasukkan semua indikator yang dinyatakan lolos dalam uji validitas dan reliabilitas. Uji model structural menunjukkan hubungan variabel laten dengan variabel laten lainnya. Evaluasi model structural dilakukan dengan proses *bootstrapping* yang akan menghasilkan koefisien determinasi (R^2) dan *Prediktive relevance* (Q^2).

R Square

Untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisian Determinan R^2

	R Square	R Square Adjusted
Berbagi Pengetahuan (Z)	0.601	0.589
Kinerja Pegawai (Y)	0.445	0.418

Koefisien determinan R^2 Berbagi Pengetahuan sebesar 0.601 menunjukkan bahwa Berbagi Pengetahuan memiliki pengaruh dengan kategori moderat, artinya Berbagi Pengetahuan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, komitmen profesional sebesar 60.1 persen dan sisianya 39.9 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sedangkan koefisien determinan R^2 untuk Kinerja Pegawai pada tabel diatas sebesar 0.445 menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai memiliki pengaruh dengan kategori lemah, artinya dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, komitmen profesional dan berbagi pengetahuan sebesar 44,5 persen sisanya 55,5 persen lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*) perhitungan *bootstrapping* untuk uji hipotesis. *Bootstrapping* digunakan untuk menguji hipotesis Pengujian dengan *bootstrap* juga bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian.

Uji Pengaruh Langsung

Variabel independen pada tingkat signifikansi 5 persen dengan uji dua sisi

dinyatakan signifikan pada variabel dependennya apabila hasil $t_{\text{statistic}}$ lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,96. Signifikansi variabel juga dapat dilihat dari P_{value} yang lebih kecil dari α ($\alpha=0,05$).

Tabel 7. Pengaruh Langsung Variabel Laten

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Berbagi _Pengetahuan (Z) -> Kinerja_Pegawai (Y)	0.235	0.243	0.139	1.686	0.092
Budaya _Organisasi (X1) -> Berbagi _Pengetahuan (Z)	0.477	0.5	0.149	3.212	0.001
Budaya _Organisasi (X1) -> Kinerja_Pegawai (Y)	0.527	0.512	0.151	3.484	0.001
Komitmen _Profesional (X2) -> Berbagi _Pengetahuan (Z)	0.353	0.331	0.155	2.274	0.023
Komitmen _Profesional (X2) -> Kinerja_Pegawai (Y)	-0.068	-0.056	0.152	0.448	0.654

Berikut hasil pengujian hipotesis berdasarkan hasil tabel 7. di atas, adalah:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki nilai koefisien sebesar 0.527, nilai Tstatistik sebesar 3,484 > 1,96 (berpengaruh positif) dan P values 0,001 < 0,05 (signifikan).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Profesional memiliki nilai koefisien sebesar -0,068, nilai Tstatistik sebesar 0,448 < 1,96 (tidak berpengaruh negatif) dan P values 0,654 > 0,05 (tidak signifikan).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Organizational Culture memiliki nilai koefisien sebesar 0,477, nilai Tstatistik sebesar 3,212 > 1,96 (berpengaruh positif) dan P values 0,001 < 0,05 (signifikan).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Profesional memiliki nilai koefisien sebesar 0,353, nilai Tstatistik sebesar 2,274 > 1,96 (berpengaruh positif) dan P values 0,023 < 0,05 (signifikan).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berbagi Pengetahuan memiliki nilai koefisien sebesar 0,235, nilai Tstatistik sebesar 1,686 < 1,96 (tidak berpengaruh positif) dan P values 0,092 > 0,05 (tidak signifikan). Tabel 8.

Uji Pengaruh Tidak Langsung

Efek tidak langsung (*indirect effect*) adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara. Efek total (*total effect*) adalah efek dari berbagai hubungan

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Profesional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Berbagi Pengetahuan sebagai Pemeditasi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi
Rully Budiman, Eka Risma Putri

(Ferdinand, 2005).

Tabel 8. Pengaruh Tidak Langsung Variabel Laten

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Z - > Y	0.112	0.126	0.089	1.263	0.207
X2 -> Z - > Y	0.083	0.076	0.06	1.373	0.170

Berdasarkan Langkah Uji Mediasi, diperoleh hasil pengujian atas variabel mediasi, yaitu :

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan hubungan langsung X1 -> Y memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,527 dan untuk hubungan tidak langsung X1 -> Z -> Y memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,112. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa $0,527 > 0,112$. Maka tidak diperlukan Mediasi, yang berarti menolak hipotesis enam (H6). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Budaya Organisasi melalui Berbagi Pengetahuan tidak akan mempengaruhi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai .

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan hubungan langsung X2 -> Y memiliki nilai Original Sample (O) sebesar -0,068 dan untuk hubungan tidak langsung X2 -> Z -> Y memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,083. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa $-0,068 < 0,083$. Maka tidak diperlukan Mediasi, yang berarti menolak hipotesis tujuh (H7). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Komitmen Profesional melalui Berbagi Pengetahuan tidak mempengaruhi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai .

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi. Komitmen Profesional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Berbagi Pengetahuan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi. Komitmen Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Berbagi Pengetahuan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi. Berbagi Pengetahuan bernilai positif namun tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi. Berbagi Pengetahuan tidak memediasi hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi. Berbagi Pengetahuan tidak memediasi hubungan Komitmen Profesional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Profesional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Berbagi Pengetahuan sebagai Pemediasi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi
Rully Budiman, Eka Risma Putri

Daftar Pustaka

- Audia, A. N., & Silvianita, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Vol. IX No.2*, 144-156.
- Badar, E. F., & Seniati, A. N. (2017). Pengaruh Trust Terhadap Berbagi Pengetahuan Melalui Mediasi Komitmen Organisasi pada Dosen Perguruan Tinggi. *Jurnal Indigenous Vol. 2 No.1* , 7-27.
- Chan, S.-L., Chang, S.-M., Lin, H.-S., & Chen, C.-H. (2008). Post-SARS knowledge sharing and professional commitment in the nursing profession. *Journal of Clinical Nursing*, 18, 1738-1745.
- Connelly, C., & Kelloway, E. (2003). Predictors of Employees " Perception of Knowledge Sharing Cultures". *Leadership and Organizational Development Journal*, Vol. 24, 294-301.
- Ferdinand. (2005). *Metode Penelitian Manajemen* (Edisi 2 (ed.)). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. (2004). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Hartina, F., Suun, M., & Pelu, M. F. (2019). Pengaruh Role Stress, Komitmen Profesionak dan independensi Terhadap Kinerja Auditor Melalui Etika Kerja Islam. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, Vol 2, No.2, 111-134.
- Hasibuan, N., Handoko, B., & Fahlevi, A. (2023). Pengaruh Budaya Komunikasi dan Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Knowledge Sharing sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Manajemen (JASMIEN)*, Vol. 03 No.02, 2723-813X 1.
- Hermanto, B., & Tahir, R. (2013). Budaya Organisasi, Penciptaan Nilai, dan Kinerja Organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. X, No.2, 2982-2994.
- Islam, Z., Ahmad, Z., & Mahtab, H. (2010). The Mediating Effects of Socialization on Organizational Context and Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Sharing Global*, Vol.3, No. 1, 31-48.
- Jatilaksono, R. S., & Indartono, S. (2016). *Pengaruh Displin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta* . Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Khanifar, H., Jandaghi, G., & Shojaie, S. (2010). Organizational Consideration Between Spirituality and Proffession Commitment. *European Journal of Social Sciences*, Vol 12, No.4, 558-571.
- Liebowitz, J. (2001). Knowledge Management and it's Link to Atirficial

- Intelligence. *Expert System with aplikastion*, Vol.20,, 1-6.
- Lin, H.-F. (2007). Knowledge Sharing and Firm Innovation Capability : An Empirical Study. *International Journal of Manpower* 28(3/4), 315-332.
- Luo, C., Lan, Y., Luo, X. (., & Li, H. (2020). The effect of commitment on knowledge sharing: An empirical study of. *Technological Forecasting & Social Change*, 1-11.
- Manafe, L. A., & Nugraha, J. (2021). Karakteristik Budaya Organisasi Unggul sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Freelancers pada PT Indah Jawara Utama. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.1, No.2, 451-468.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Mittal, S., & Dhar, R. L. (2015). Transformational Leadreship and Employee Creativity : Mediating Role of Creative Self-Efficacy and Moderating Role of Knowledge Sharing. *Management Decision* 53 (5), 894-910.
- Pangestu, T., & Wahjudi, D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement di PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Bandung. *Universitas Telkom*, Vol. 3, No. 1.
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kecil. *Modernisasi*, Vol. 11, No. 1, 62-77.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Ryu, S., Ho, S. H., & Han, I. (2003). Knowledge Sharing Behavior of Physicians in Hospital. *Expert Systems with Applicarion*, Vol.25, 113-122.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Method for Business: A Skill- Building Aproach (Seventh Ed)*. New York: Wiley.
- Setiarso, B., & Nazir, H. (2009). *Penerapan Knowledge Manajemen pada Organisasi*. Graha Ilmu.
- Susanto, Y. K., & Hastomo, H. (2012). Organozational and Professional Commitment and Their Effect on Job Satisfaction. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, Vol.15, No.1, 127-132.