

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING*, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV.  
HASTANINGRAT**

**SKRIPSI**



Oleh :

**Shoqibatul Izaroh**  
NPM. 22042010169

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR  
FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA DAN POLITIK  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS**

**SURABAYA**

**2026**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**Pengaruh *Knowledge Sharing*, *Employee Engagement*, dan Budaya**

**Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Hastaningrat**

**Disusun Oleh :**

**SHOOIBATUL IZAROH**

**NPM. 22042010169**

**Telah Disetujui untuk Mengikuti Ujian Skripsi**

**Menyetujui,**

**PEMBIMBING UTAMA,**

**Dr. Acep Samsudin, S. Sos., M. M., M. A.**

**NIP. 197712042025211022**

**Mengetahui,**

**DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA, DAN POLITIK**



**Prof. Dr. Catur Suratnoaji, S.Sos., M.Si.**

**NIP. 196804182021211006**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING*, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV.**

**HASTANINGRAT**

**Disusun Oleh :**

**SHOOIBATUL IZAROH**

**22042010169**

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi Jurusan  
Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik Universitas

Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur Pada tanggal

**Menyetujui,**

**PEMBIMBING UTAMA**

**TIM PENGUJI**

**Dr. Acep Samsudin, S. Sos., M. M., M. A.**  
**NIP. 197712042025211022**

**1. Ketua**  
**Dr. Nurhadi, M.Si**  
**NIP. 196902011994031001**

**2. Sekretaris**  
**Dr. Jojok Dwiridotjahjono, M.Si**  
**NIP. 1970011012021211004**

**3. Anggota**  
**Dr. Acep Samsudin, S. Sos., M. M., M. A.**  
**NIP. 197712042025211022**

**Mengetahui**  
**DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA, DAN POLITIK**

**Prof. Dr. Catur Suratnoaji, S.Sos., M.Si.**  
**NIP. 196804182021211006**

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Shoqibatul Izaroh  
NPM : 22042010169  
Program : Sarjana (S1)  
Program Studi : Administrasi Bisnis  
Fakultas : Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah ~~Tugas Akhir~~/Skripsi/~~Tesis~~/~~Disertasi~~\* ini tidak terdapat bagian dari karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dalam dokumen ini dan disebutkan secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dan saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi. Apabila dikemudian hari ditemukan indikasi plagiat pada ~~Skripsi~~/~~Tesis~~/~~Disertasi~~ ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun juga dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Surabaya, 04 Mei 2026  
Yang Membuat Pernyataan



Shoqibatul Izaroh  
NPM. 22042010169

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Knowledge Sharing, Employee Engagement, dan Budaya Organisasi* terhadap Kinerja Karyawan CV. Hastaningrat”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada program studi Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang penulis tempuh. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Acep Samsudin, S. Sos., M. M., M. A. selaku Dosen Pembimbing sekaligus Koordinator Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah memberikan bimbingan dan mengarahkan penulis selama menyelesaikan proposal skripsi ini. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan hidayah-Nya sehingga penulis diberikan semangat, dan Kesehatan baik fisik maupun non-fisik untuk terus termotivasi menyelesaikan penyusunan proposal skripsi ini. Kemudian, sholawat serta salam penulis ucapkan pada Nabi Muhammad SAW yang senantiasa memberikan petunjuk dari Allah SWT pada seluruh umatnya.
2. Bapak Prof.Dr. Catur Suratnoaji, S.Sos.,M.Si., selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”

Jawa Timur yang telah memberikan kesempatan berharga bagi penulis untuk menyusun proposal skripsi.

3. Bapak dan Ibu Dosen Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan dukungan kepada penulis.
4. Ibu Dewi Ratna Sari, S.Kom selaku pemilik CV. Hastaningrat, yang telah memberikan izin untuk penulis melakukan penelitian serta memberikan ilmu kepada penulis.
5. Kedua orang tua penulis Ibu Mud dan Bapak Sofi’i, serta adik penulis bernama Fatik, yang selalu memberikan dukungan baik berupa doa, semangat, dan material selama menyusun proposal skripsi.
6. Sahabat saya, yang telah memberikan dorongan motivasi penulis selama menjalani penyusunan proposal skripsi.
7. Seluruh pihak yang telah memberikan dukungan penuh kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran membangun. Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca, khususnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

Surabaya, Februari 2026

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b><i>ABSTRACT</i> .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	8
2.2 Landasan Teori .....	13
2.2.1 Sumber Daya Manusia .....	13
2.2.2 <i>Knowledge Sharing</i> .....	24
2.2.3 <i>Employee Engagement</i> .....	30
2.2.4 Budaya Organisasi .....	33
2.2.5 Kinerja Karyawan .....	38

2.2.6 Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> , <i>Employee Engagement</i> , dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	44
2.3 Kerangka Berpikir .....	46
2.4 Hipotesis .....	47
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>49</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	49
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	50
3.2.1 Definisi Operasional .....	50
3.2.2 Pengukuran Variabel .....	56
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel.....	57
3.3.1 Populasi.....	57
3.3.2 Sampel.....	58
3.3.3 Teknik Penarikan Sampel.....	59
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	59
3.4.1 Data Primer .....	59
3.4.2 Data Sekunder .....	61
3.5 Teknik Analisis Data.....	62
3.5.1 Uji Validitas.....	62
3.5.2 Uji Reliabilitas .....	63
3.6 Uji Asumsi Klasik .....	64
3.7 Analisis Regresi Linier Berganda .....	66
3.8 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	67
3.9 Uji Hipotesis.....	68
3.10 Jadwal Penelitian.....	71
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>72</b>

4.1 Deskripsi Objek Perusahaan.....	72
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	72
4.1.2 Logo, Visi dan Misi.....	73
4.1.3 Struktur Organisasi .....	74
4.2 Deskripsi Data .....	76
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	76
4.2.2 Deskripsi Jawaban Variabel .....	79
4.3 Hasil Uji Persyaratan Instrumen.....	85
4.3.1 Hasil Uji Validitas .....	85
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	87
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	88
4.4.1 Hasil Uji Normalitas .....	88
4.4.2 Hasil Uji Multikolonieritas .....	90
4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastiasitas .....	91
4.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	92
4.6 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	94
4.7 Hasil Uji Hipotesis .....	95
4.7.1 Hasil Uji F (Simultan).....	95
4.7.2 Hasil Uji t.....	97
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian.....	100
4.8.1 Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> , <i>Employee Engagement</i> , dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Hastaningrat.....	100
4.8.2 Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Kinerja Karyawan CV. Hastaningrat .....	102
4.8.3 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan CV. Hastaningrat .....	104

4.8.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Hastaningrat .....	106
4.9 Matriks Hasil Penelitian .....	107
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>110</b>
5.1 Kesimpulan.....	110
5.2 Saran .....	111
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>114</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>119</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	47
Gambar 3.1 Kurva Uji F (simultan) .....	69
Gambar 3.2 Kurva Uji t.....	71
Gambar 4.1 Logo CV Hastaningrat .....	73
Gambar 4.2 Struktur Organisasi CV Hastaningrat.....	74
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	88
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas P-P plot.....	89
Gambar 4.5 Grafik <i>Scatterplot</i> .....	91
Gambar 4.6 Kurva Uji F (Simultan) .....	97
Gambar 4.7 Kurva Uji t (Parsial) .....	99

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penjualan CV. Hastaningrat .....	4
Tabel 3.1 Skala Likert Kuesioner .....	57
Tabel 3.2 Data Jumlah Karyawan CV Hastaningrat .....	58
Tabel 3.3 Skala Likert Kuesioner .....	60
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	71
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	77
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jabatan .....	77
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	78
Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Variabel Knowledge Sharing (X1) .....	79
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Variabel Employee Engagement (X2).....	80
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Variabel Budaya Organisasi (X3).....	82
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	84
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas .....	86
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas .....	87
Tabel 4.10 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	89
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas .....	90
Tabel 4.12 Hasil Uji Glejser.....	92
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	93
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	95
Tabel 4.15 Hasil Uji F (Simultan) .....	96
Tabel 4.16 Hasil Uji t .....	98
Tabel 4.17 Matriks Hasil Penelitian .....	107

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	119
Lampiran 2. Hasil Uji Statistik Menggunakan Program SPSS 26.....	124
Lampiran 3. Dokumentasi Kegiatan Penyebaran Kuesioner.....	128
Lampiran 4. Tabulasi Data Kuesioner.....	129
Lampiran 5. Surat Izin Penelitian.....	133
Lampiran 6. <i>Letter of Acceptance</i> (LoA) .....	134
Lampiran 7. Hasil Skor Uji Plagiasi .....	135

## ABSTRAK

**Shoqibatul Izaroh, 22042010169, Pengaruh *Knowledge Sharing*, *Employee Engagement*, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Hastaningrat.**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing*, *Employee Engagement*, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Hastaningrat. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan jenis penelitian asosiatif. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di CV Hastaningrat sebanyak 35 karyawan dengan pengumpulan data berupa observasi, wawancara, kuesioner dan studi pustaka serta pengolahan data menggunakan program SPSS 26. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing*, *Employee Engagement*, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $<0,05$ ) dan nilai F hitung sebesar  $22,767 > F$  tabel 2,911. Kemudian dilakukan pengujian secara parsial yang menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung  $0,985 < \text{nilai } t \text{ tabel } 2,040$ . Sedangkan *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung masing-masing variabel sebesar 2,185 dan  $5,297 > \text{nilai } t \text{ tabel } 2,040$ . Dengan faktor-faktor tersebut, perusahaan dapat menguatkan sistem *knowledge sharing* agar lebih terstruktur, mempertahankan keterlibatan karyawan yang sudah tinggi, serta menetapkan aturan tertulis untuk memperkuat budaya organisasi yang lebih disiplin. Sehingga, secara teoritis, hasil penelitian ini memperluas pemahaman mengenai relasi antarvariabel yang diteliti, dan secara praktis memberikan acuan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** *Knowledge Sharing*, *Employee Engagement*, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, CV Hastaningrat.

## **ABSTRACT**

**Shoqibatul Izaroh, 22042010169, *The Influence of Knowledge Sharing, Employee Engagement, and Organizational Culture on Employee Performance at CV Hastaningrat.***

*This study aims to examine and analyze the influence of Knowledge Sharing, Employee Engagement, and Organizational Culture on Employee Performance at CV Hastaningrat. The research employed a quantitative approach with an associative research design. The sample consisted of all 35 employees working at CV Hastaningrat. Data were collected through observation, interviews, questionnaires, and literature review, and were processed using SPSS version 26. The sampling technique applied was saturated sampling, while the data analysis technique utilized multiple linear regression analysis. The findings indicate that Knowledge Sharing, Employee Engagement, and Organizational Culture simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance, with a significance value of 0.000 ( $< 0.05$ ) and an F-count value of 22.767, which is greater than the F-table value of 2.911. Furthermore, partial testing reveals that Knowledge Sharing does not have a significant effect on Employee Performance, as indicated by a t-count value of 0.985, which is lower than the t-table value of 2.040. In contrast, Employee Engagement and Organizational Culture have a significant effect on Employee Performance, with t-count values of 2.185 and 5.297 respectively, both exceeding the t-table value of 2.040. Based on these findings, the company is encouraged to strengthen its knowledge-sharing system in a more structured manner, maintain the already high level of employee engagement, and establish formal written regulations to reinforce a more disciplined organizational culture. Theoretically, this study contributes to the expansion of knowledge regarding the relationships among the examined variables. Practically, it provides a reference for the company in its efforts to enhance employee performance.*

**Keywords:** *Knowledge Sharing, Employee Engagement, Organizational Culture, Employee Performance, CV Hastaningrat*