

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**(Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia
Kantor Cabang Malang Kawi)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

**RESTI SYAFITRI ANDRA
NIM. 145030201111103**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2018**

MOTTO

**CUKUPLAH ALLAH MENJADI PENOLONG KAMI
DAN ALLAH ADALAH SEBAIK-BAIKNYA PENOLONG**

[ALI 'IMRAN 173]

**LIBATKANLAH ALLAH DALAM SEGALA URUSAN
[USTADZ HANAN ATTAKI]**

**AMBILAH RESIKO ATAU DUDUKLAH SELAMA-LAMANYA
BERSAMA IMPIANMU
[HERB BROOKS]**

**JANGAN MENUNGGU
WAKTU TIDAK AKAN PERNAH SEMPURNA
[NAPOLEON HILL]**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor
Cabang Malang Kawi)

Disusun oleh : Resti Syafitri Andra

NIM : 145030201111103

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 17 Mei 2017

Komisi Pembimbing



Dr. Hamidah Nayati Utami S.Sos., M.Si
NIP. 197211171998022001



TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 4 Juli 2018
Jam : 12.00 WIB
Skripsi atas nama : Resti Syafitri Andra
Judul : Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi)

Dan dinyatakan **LULUS**

MAJELIS PENGUJI
Dosen Pembimbing

Dr. Hamidah Nayati Utami S.Sos., M.Si
NIP. 197211171998022001

Dosen Penguji

Tri Wulida Afrianty, S.Sos., M.Si., MHRM, Ph.D
NIP. 19760404 199903 2 001

Yudha Prakasa, S.AB., M.AB
NIP. 19870127 201504 1 004



PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Kota Malang)”** tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, 17 Mei 2018



Resti Syafitri Andra
NIM. 145030201111103



RINGKASAN

Resti Syafitri Andra, 2018, **Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi)**, Dr. Hamidah Nayati Utami S.Sos., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan *knowledge sharing* dan kinerja karyawan serta mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Rakyat Kantor Cabang Malang Kawi yang berjumlah 65 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random* dengan jumlah sampel 56 orang karyawan. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada responden dan data sekunder yang berasal dari dokumentasi. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan regresi linier sederhana.

Dari hasil analisis regresi sederhana dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut $Y = 32,201 + 0,210X$ besarnya koefisien regresi (b_x) variabel hasil *knowledge sharing* (X) = 0,210 bernilai positif yang berarti bahwa setiap peningkatan 1% nilai *knowledge sharing*, akan diikuti oleh peningkatan nilai kinerja karyawan sebesar 0,210. Hasil analisis deskriptif dari variabel *knowledge sharing* menunjukkan rata-rata sebesar 4,09 yang berarti karyawan memiliki kebiasaan melakukan *knowledge sharing* yang tinggi, sedangkan rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 4,42 yang berarti bahwa karyawan memiliki kinerja yang sangat baik. Hasil pengujian hipotesis penelitian diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,146 > 2,004) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan penelitian ini adalah *knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi. Artinya, semakin baik pelaksanaan *knowledge sharing* maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Kata Kunci: *Knowledge Sharing*, Kinerja Karyawan

SUMMARY

Resti Syafitri Andra, 2018, *The Effect of Knowledge Sharing to Employee Performance (Study on Employee of PT Bank Rakyat Indonesia Branch Office Malang Kawi)*, Dr. Hamidah Nayati Utami S.Sos., M.Si.

This study aims to describe knowledge sharing and employee performance and to know the effect of knowledge sharing to employee performance. The type of reseach used is explanantory research with quantitative approach. The populationa in this reseach is all employees of PT Bank Rakyat Indonesia Branch Office Malang Kawi which amounted to 65 employee. The sampling technique used is proportionate stratified random sampling with a sample size of 56 employee. Sources of data in this study were obtained from the primary data by spreading questionnaires to the respondents and secondary data derived from the documentation. The analysis used in this reseach is statistic descriptive analysis and statistical inferential analysis with simple linier regression.

The simple regressiopn analysis result was prepared with the regression formula as follows: $Y = 32,201 + 0,210X$. The regression coeffisient (b_x) of the knowledge sharing result variable (X) = 0,210 has positive value which mean that every increase 1% in knowledge sharing result variable (X) will be followed by the increase 1% of employee's performance (Y) of 0,210. The result of descriptive analysis of knowledge sharing variabel show an average of 4,09 which mean employees have a high habit of knowledge sharing, while the average employee performance variable is 4,42 which mean that the employees has a very good performance. The result of hypothesis testing is known $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,146 > 2,004$) show there is significant influence of knowledge sharing to employee performance.

The conclusion of this reseach is that the knowledge sharing has positive significant influence to the employee's performance in PT Bank Rakyat Indonesia Branch Office Malang Kawi. It means that the better implementation of knowledge sharing will result in the improvement of employee's performance.

Keywords: Knowledge Sharing, Employee Performance



KUPERSEMBAHKAN TULISAN INI KEPADA
PAPA DAN MAMA TERSAYANG
KAKAK DAN ADIK TERCINTA
KELUARGA YANG SELALU MENYAYANGI
SERTA KEPADA PARA SAHABAT
YANG TELAH MEMBERI MAKNA
PADA SETIAP JENGKAL PERJALANAN
DAN PENGALAMAN HIDUP INI.



Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

Ibu Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos., M.Si selaku pembimbing skripsi dan seterusnya Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Bapak Dr Mochammad Al Musadieg MBA, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis, Bapak Tatok Kurniawan selaku Petugas Logistik PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi dan seterusnya rekan-rekan angkatan 2014 yang telah banyak memberikan bantuan dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini.

Terima kasih penulis persembahkan kepada papa dan mama tercinta atas dorongan dan doa yang tulus ikhlas mengiringi penulis selama menuntut ilmu.

Malang, 18 Mei 2018

Penulis

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu Wa Taala yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya yang tak terhingga sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi)”**. Serta shalawat dan salam senantiasa penulis kirimkan kepada Baginda Rasulullah Muhammad Shallallahu alaihi Wa Sallam. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, dukungan, dan saran dari berbagai pihak. Maka dari itu penulis mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak, diantaranya

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya;
2. Bapak Dr. Drs. Mochammad Al Musadieq MBA selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya;
3. Ibu Nila Firdausi Nuzula, Ph.D selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya;
4. Ibu Dr. Hamidah Nayati Utami S.Sos, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;

5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ilmu Administrasi atas ilmu pengetahuan yang telah diberikan selama masa perkuliahan, serta seluruh staf dan karyawan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya;
6. Bapak Tatok Kurniawan selaku Petugas Logistik PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi;
7. Orang tua tercinta dan tersayang yang senantiasa memberikan dukungan moril ataupun memberikan doa yang tiada putus-putusnya demi kelancaran penulisan skripsi penulis;
8. Saudari Dalila Andra dan saudara Muhammad Hamdi Andra yang senantiasa merindukan penulis dan memberikan motivasi dalam mengerjakan skripsi;
9. Teruntuk Rahma Agustina Nurmoyoenida dan Kartika Dewi Permatasari, terimakasih telah menemani, menyemangati dan membantu penulis dalam penulisan skripsi ini dan selama masa-masa perkuliahan di Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya;
10. Teruntuk angkatan 2014 LPM DIANNS FIA UB; Nurbaiti Permatasari, Zesty Titis Dwi Andini, Muhammad Bahmudah, Fadhila Isniana, Melinda Cucut Wulandari, Nurhidayah Istiqomah, Athika Sri Ayuningtyas, dan Ria Fitriani, terimakasih untuk telah mendukung, menyemangati, memberi tawa dan warna kepada penulis baik siang

maupun malam selama masa perkuliahan dan pengerjaan skripsi yang melelahkan ini;

11. Teruntuk ciwi-ciwi Rempong, rekan sejawat dan tersayang semenjak masa SMA; Rahma Shintia, Sesty Regiani Ladirum, Suci Fadhilah Rahmi, Retno Gustia Sari dan Nadra Yudelsa Ratu, terimakasih telah senantiasa memberikan dukungan dan doa kepada penulis walaupun kita terpisah jarak ratusan kilometer di nusantara ini;
12. Teruntuk Danar Yuditya Pratama, Dea Kusuma Riyadi, Dinda Indah Asmara, Rethiya Astari, Muhammad Iqbal Wicaksono dan dedek-dedek LPM DIANNS lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu, terimakasih karena kalian telah menguatkan penulis selama masa penulisan skripsi ini;
13. Terimakasih kepada segala pihak yang telah membantu dan memberikan saran dan nasehat terhadap penulis dalam mengerjakan skripsi.

Demi kesempurnaan skripsi ini saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan, semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 7 Mei 2017

Resti Syafitri Andra

DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	v
RINGKASAN	vi
SUMMARY	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
UCAPAN TERIMAKASIH	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Kontribusi Penelitian.....	12
E. Sistematika Penulisan.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Penelitian Terdahulu.....	15
B. Tinjauan Teoritis.....	23
1. <i>Knowledge Sharing</i>	23
a. Pengertian <i>Knowledge</i>	23
b. Pengertian <i>Knowledge Sharing</i>	24
c. Pengembangan <i>Knowledge Sharing</i>	25
d. Manfaat <i>Knowledge Sharing</i>	28
e. Indikator <i>Knowledge Sharing</i>	29
f. Faktor yang Memengaruhi <i>Knowledge Sharing</i>	30
2. Kinerja Karyawan.....	31
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	31
b. Faktor-Faktor yang Mendorong Kinerja.....	33
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	33



C. Hubungan Antar Variabel.....	34
D. Model Hipotesis.....	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Lokasi Penelitian.....	38
C. Identifikasi Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran..	38
D. Populasi dan Sampel.....	44
E. Sumber Data.....	46
F. Teknik Pengumpulan Data.....	47
G. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	48
H. Analisis Data.....	53
BAB IV PEMBAHASAN.....	59
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	59
1. Sejarah Singkat.....	59
2. Visi dan Misi.....	61
3. Tujuan.....	62
4. Program Kerja.....	62
5. Hari dan Jam Kerja Karyawan.....	62
6. Struktur Organisasi.....	63
7. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	64
B. Gambaran Umum Responden.....	71
1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
2. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan....	72
3. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	72
4. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia.....	73
C. Analisis Data.....	74
1. Analisis Deskriptif.....	74
2. Analisis Inferensial.....	88
a. Uji Asumsi Klasik.....	88
b. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	91
c. Uji t.....	92
D. Pembahasan.....	94
1. Deskriptif <i>Knowledge Sharing</i> dan Kinerja Karyawan.....	94
2. Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	114
BAB V PENUTUP.....	118
A. Kesimpulan.....	118
B. Saran.....	119



DAFTAR PUSTAKA..... 122
LAMPIRAN..... 127



DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Ikhtisar Keuangan Bank BRI.....	7
2. Ikhtisar Keuangan Bank BNI.....	8
3. Ikhtisar Keuangan Bank Mandiri.....	9
4. Ikhtisar Keuangan Bank BTN.....	10
5. Penelitian Terdahulu.....	20
6. Operasionalisasi Konsep.....	40
7. Pengukuran dengan Skala Likert.....	44
8. Populasi dan Sampel pada Bank BRI.....	46
9. Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	50
10. Hasil Uji Validitas.....	51
11. Hasil Uji Reliabilitas.....	52
12. Interpretasi Kekuatan Hubungan Antar-Variabel.....	54
13. Hari dan Jam Kerja Karyawan.....	63
14. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
15. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	72
16. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	72
17. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia.....	73
18. Distribusi Frekuensi Variabel <i>Knowledge Sharing</i>	75
19. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan.....	83
20. Hasil Uji Normalitas.....	89
21. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser.....	90
22. Hasil Uji Linearitas.....	91
23. Persamaan Regresi.....	91
24. Hasil Uji t.....	93



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kinerja Bank BUMN Kuartal I-2018.....	6
2. Kerangka Pengembangan <i>Knowledge Sharing</i>	26
3. Model Hipotesis Penelitian.....	36
4. Struktur Organisasi PT Bank Rakyat Indonesia Tbk.....	64
5. Hasil Uji Normalitas <i>Probability Plot</i>	89



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian.....	127
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	128
Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden.....	133
Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	138
Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik.....	144
Lampiran 6 Frekuensi Jawaban Responden dan Mean.....	146
Lampiran 7 Regresi Linier Sederhana.....	152
Lampiran 8 t Tabel.....	153
Lampiran 9 <i>Curriculum Vitae</i>	155



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Zaman senantiasa mengalami perubahan dari waktu ke waktu, dalam persekian detik inovasi baru muncul dalam industri bisnis. Keadaan ini didorong oleh perkembangan pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat dalam industri bisnis. Organisasi bisnis yang terdiri dari manusia-manusia tanpa sadar dituntut untuk mengikuti perubahan yang ada dengan cepat, agar mereka tidak kehilangan eksistensi lalu tenggelam dalam sejarah. Mengembangkan organisasi menjadi hal yang sangat penting, namun mulai terjadi perubahan paradigma dalam pengembangan organisasi di industri bisnis, yaitu dari *resource-based* menjadi *knowledge-based*. Sumber daya tidak lagi menjadi hal utama yang dipertimbangkan oleh organisasi bisnis ketika ingin mengembangkan perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, Itami dan Roehl dalam Nawawi (2012:28) mengatakan ketika mempertimbangkan keunggulan dan kemampuan bersaing, sumber daya tanpa wujud (*intangible resources*) seperti pengetahuan lebih perlu untuk dipertimbangkan dibanding sumber daya alam, tenaga kerja dan dana. Pengetahuan dinilai sebagai sesuatu yang lebih menjanjikan untuk memenangkan persaingan, karena dengan mengelola pengetahuan dan teknologi dapat menjadi kunci untuk meningkatkan daya saing organisasi (Kusumawijaya. 2013:1). Cormican dan O'Sullivan dalam Lestari (2013:3) mempercayai bahwa pengetahuan

merupakan sumber daya utama yang harus diatur oleh semua organisasi agar tidak tertinggal dalam persaingan pasar global. Salah satu cara yang dapat digunakan adalah dengan memaksimalkan pemanfaatan pengetahuan di lingkungan organisasi bisnis. Pengetahuan merupakan hal yang berharga bagi kehidupan manusia, dengan pengetahuan manusia dapat melihat permasalahan dari perspektif yang lebih luas dan dalam. Dalam memaksimalkan pemanfaatan pengetahuan yang ada dalam organisasi bisnis, *knowledge management* telah lama diterapkan oleh perusahaan-perusahaan besar seperti Boeing, HP, Pertamina dan lainnya.

Davidson dan Voss dalam Nawawi (2012:2) mengartikan manajemen pengetahuan atau *knowledge management* sebagai sistem yang memungkinkan perusahaan menyerap pengetahuan, pengalaman dan kreativitas para karyawannya untuk perbaikan perusahaan. *Knowledge management* mulai populer pada pertengahan tahun 1980-an, dan diimplementasikan oleh para menejer sebagai sumber daya penggerak organisasi untuk lebih kompetitif dan berdaya saing. Tantangan yang dihadapi oleh perusahaan ketika berhubungan dengan pengetahuan adalah bagaimana cara mengelola agar *knowledge* yang berada dalam pikiran dan perilaku individu karyawan (*tacit knowledge*) dapat terdokumentasi dan terpelihara agar selalu tersedia untuk pembelajaran di masa yang akan datang, karena bukan hal mustahil bahwa pengetahuan yang ada hanya dimiliki oleh beberapa orang karyawan saja. Disinilah diperlukannya penerapan *knowledge management* dalam suatu perusahaan, agar ketika seorang karyawan

meninggalkan perusahaan tidak terjadi *knowledge loss*, yaitu suatu keadaan dimana karyawan tersebut membawa pergi semua pengetahuan yang dimilikinya yang tentu saja merugikan perusahaan tersebut. Dalam *knowledge management*, cara yang dapat digunakan untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) adalah dengan melakukan *knowledge sharing* dalam interaksi sehari-hari di lingkungan kerja.

Knowledge sharing adalah salah satu proses utama di dalam *knowledge management* yang ditujukan untuk memaksimalkan pemanfaatan pengetahuan melalui pendistribusian pengetahuan kepada anggota yang membutuhkan. Lumbantobing (2011:24) mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif. Hislop dalam Lumbantobing (2011:23) mengasumsikan bahwa manusia atau anggota organisasi memiliki keinginan untuk berbagi pengetahuan. Pelaksanaan praktik *sharing* dalam kehidupan berorganisasi bukanlah hal yang mudah, dibutuhkan kesadaran dan komitmen setiap individu untuk tetap konsisten menjalankan praktik penerapan manajemen pengetahuan ini. *Knowledge* merupakan sumber daya yang sebagian besar melekat dalam diri manusia, membuat efektivitas berbagi pengetahuan sangat bergantung pada keputusan individu untuk membagikan atau tidak membagikan pengetahuannya kepada anggota organisasi lain. Menurut Lumbantobing (2011:23) hal ini terjadi dikarenakan minimnya

sistem dan kebijakan perusahaan baik yang mampu untuk menjamin *job security* maupun yang mampu memberi apresiasi terhadap orang yang membagikan pengetahuannya, juga menjadi salah satu penghambat dari *knowledge sharing*. Padahal jika *knowledge sharing* mampu diterapkan dengan baik dapat memperbaiki kinerja karyawan maupun organisasi, karena *knowledge sharing* akan mampu menghasilkan karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik, sehingga akan mampu menghasilkan produk dan teknologi yang tidak mudah ditiru, unik dan memiliki keunggulan kompetitif yang tahan lama. (Zannah, 2013: 2)

Menurut Marquadt (2002:240) terdapat beberapa proses dalam *knowledge management* yaitu *knowledge aquisition* (memasukkan pengetahuan), *knowledge creation* (penciptaan pengetahuan), *knowledge storage and renewal* (menyimpan dan mengambil pengetahuan), *knowledge transfer/sharing* (menyebarkan pengetahuan), and *knowledge utilization* (pemanfaatan pengetahuan). Menurut Lumbantobing (2011:38) dari semua proses tersebut, *knowledge sharing* merupakan inti dari keberhasilan dari pelaksanaan *knowledge management*, karena tanpa adanya praktik berbagi (*sharing*) proses pembelajaran dan penambahan pengetahuan akan terhambat, dan skala utilisasi *knowledge* sangat terbatas karena pengetahuan yang ada hanya akan dimanfaatkan oleh orang-orang tertentu dan pada unit yang terbatas. Sehingga diharapkan ketika pengetahuan yang bermanfaat menyebar pada seluruh lini karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dengan memiliki karyawan yang dapat mengelola pengetahuan dengan baik

sebagai sumber strategi organisasi untuk menghasilkan kinerja yang terus meningkat dan menghasilkan organisasi yang memiliki keunggulan kompetitif dan mampu bertahan dalam persaingan yang ketat serta tuntutan konsumen seiring dengan perkembangan zaman. (Zannah, 2013: 2)

Kinerja menurut Mangkunegara dalam Rahadi (2010:56) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hal yang tidak bisa dilepaskan dari lembaga organisasi, karena ketika karyawan melaksanakan tugas atau target yang ditetapkan perusahaan, kegiatan tersebut menghasilkan kinerja yang dapat diukur berdasarkan tingkat ketercapaian dengan hasil yang diharapkan. Namun pada dasarnya kinerja tetaplah bersifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Mulai banyak penelitian yang menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan berkaitan erat dan sangat mendukung pencapaian kinerja luar biasa dalam organisasi, seperti penelitian Rudyanto (2012) dengan judul Pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Staf Administrasi PT Guna Layan Kuasa (Gulaku), Mardillah (2017) dengan judul Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara, dan lainnya.

Peneliti memilih PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi sebagai lokasi penelitian karena PT Bank Rakyat Indonesia adalah sebuah perusahaan persero yang telah berumur cukup tua yaitu memasuki

usia ke-123 pada tahun 2018 ini. Untuk mampu bertahan lama dalam dunia bisnis tentu tidak cukup hanya dengan keberuntungan saja, PT Bank Rakyat Indonesia harus mampu bertahan dengan setiap perubahan yang ada. Jika dikaitkan dengan penelitian Dewi (2013:2), untuk mampu bertahan perusahaan memerlukan kemampuan untuk beradaptasi dengan tepat terhadap perubahan lingkungan, inovasi dan pengambilan tindakan yang tepat yang mana tergantung pada manajemen pengetahuan yang dimiliki oleh perusahaan. Apalagi BRI merupakan salah satu bank pelat merah, salah satu istilah untuk bank milik pemerintah, yang mana bank-bank ini senantiasa berada di urutan teratas untuk peningkatan kinerja.

BRI		Bank Mandiri	
2017	Rp6,66 triliun	2017	Rp4,08 triliun
2018	Rp7,42 triliun	2018	Rp5,86 triliun
NAIK 11,44%		NAIK 43,66%	
BNI		BTN	
2017	Rp3,23 triliun	2017	Rp594,38 miliar
2018	Rp3,64 triliun	2018	Rp684,34 miliar
NAIK 12,98%		NAIK 15,13%	
TOTAL BANK BUMN			
2017		Rp14,56 triliun	
2018		Rp17,62 triliun	
NAIK 20,96%			

Gambar 1.1 Kinerja Bank BUMN Kuartal I-2018

Sumber: CNNIndonesia

Tahun 2018 ini menjadi tahun yang baik bagi industri perbankan dikarenakan pertumbuhan bisnis kredit, efisiensi dan perbaikan kredit macet. Pada kuartal I-2018 empat bank Badan Usaha Milik Negara (BUMN) meraup laba bersih mencapai 17,62 triliun atau naik 20,96% dibanding periode yang

sama tahun lalu. Sedangkan bank swasta juga menunjukkan kinerja yang baik. Namun menurut ekonom PT Bank CIMB Niaga Tbk Adrian Panggabean dikutip dari Finansial Bisnis, pertumbuhan laba dan kredit pada 2018 masih akan didominasi oleh bank BUKU IV seperti halnya 2017 lalu. Menurut Statistik Perbankan Indonesia (SPI) Bank BUKU IV adalah bank-bank yang memiliki modal paling sedikit 30 triliun yang biasanya adalah bank-bank besar dan bank pemerintah (BUMN). Hal ini dapat dilihat dari besarnya laba bersih yang diperoleh oleh bank BUMN pada kuartal I 2018, sedangkan bank swasta seperti Bank Nusantara Parahyangan (BBNP) mencatat laba bersih untuk kuartal I 2018 sebesar Rp. 10,3 miliar yang mana pada periode yang sama tahun 2017 merugi Rp. 2,7 miliar, sedangkan Bank Bukopin mencatatkan laba bersih Rp. 126,7 miliar. Untuk kategori Bank BUMN, Bank BRI menempati posisi pertama pemilik laba bersih tertinggi yaitu 7,42 T atau naik 11,44% dibanding sebelumnya. Untuk lebih detailnya berikut akan ditampilkan hasil kinerja bank BUMN selama 2015-2017 berdasarkan laporan keuangan akhir tahun.

Tabel 1.1 Ikhtisar Keuangan Bank BRI

(dalam juta rupiah)

	2015	2016	2017
Laba	25,41 T	26,2 T	29,04 T
Total Aset	878,42 T	1,003 T	1,126 T
Dana Pihak Ketiga (DPK)	668,995 T	754,526 T	841, 656 T
<i>Loan to Deposit Ratio (LDR)</i>	86,88%	87,7%	88,13%
<i>Non Performing Loan (NPL)</i>	2,02%	2,1%	2,1%

Lanjutan Tabel 1.1 Ikhtisar Keuangan Bank BRI

	2015	2016	2017
<i>Current Account dan Saving Account (CASA)</i>	57,82%	59,09%	59,04%
<i>Net Interest Margin (NIM)</i>	8,13%	8%	7,93%
<i>Return on Asset (ROA)</i>	4,19%	3,84%	3,68%
<i>Return on Equity (ROE)</i>	29,89%	23,08%	20,03%
<i>Capital Adequacy Ratio (CAR)</i>	20,59%	22,91%	22,96%
Fee Based Income	7,4 T	9,2 T	10,4 T

Sumber: *Annual Report BRI 2015-2017*

Tabel 1.2 Ikhtisar Keuangan Bank BNI

(dalam juta rupiah)

	2015	2016	2017
Laba	20,3 T	13,8 T	15,1 T
Total Aset	910.06 T	1.038.71 T	1.124.7 T
Pinjaman	595,46 T	662,01 T	729,5 T
Dana Pihak Ketiga (DPK)	676,39 T	762,50 T	815,8 T
<i>Loan to Deposit Ratio (LDR)</i>	87,05%	85,86%	88,3%
<i>Non Performing Loan (NPL)</i>	2,49%	3,96%	3,45%
NPL Nett	0,60	1,38	1,06%
<i>Current Account dan Saving Account (CASA)</i>	5,90%	6,29%	5,83%
<i>Net Interest Margin (NIM)</i>	3,15%	1,95%	2,72%
<i>Return on Asset (ROA)</i>	23,03%	11,12%	14,53%
<i>Capital Adequacy Ratio (CAR)</i>	19,99%	21,36%	21,98%
Fee Based Income	1,42 T	2,17 T	16,84 T
Simpanan Nasabah	622.332.331	702.060.230	749.583.982

Sumber: *Annual Report BNI 2015-2017*

Tabel 1.3 Ikhtisar Keuangan Bank Mandiri

(dalam juta rupiah)

	2015	2016	2017
Laba	9,1 T	11,3 T	13,7 T
Coverage Ratio	140,4%	146%	148,0%
Total Aset	508,6 T	603 T	703,0 T
Pinjaman	326,1 T	393,3 T	441,3 T
Dana Pihak Ketiga (DPK)	370,4 T	435,5 T	516,1 T
<i>Loan to Deposit Ratio (LDR)</i>	87,8%	90,4%	85,6%
<i>Non Performing Loan (NPL)</i>	2,7%	3,0%	2,3%
NPL Nett	0,9%	0,4%	0,7%
<i>Current Account dan Saving Account (CASA)</i>	61,1%	64,6%	60,6%
<i>Net Interest Margin (NIM)</i>	6,4%	6,2%	5,5%
<i>Return on Asset (ROA)</i>	2,6%	2,7%	2,7%
<i>Return on Equity (ROE)</i>	17,2%	15,5%	15,6%
<i>Capital Adequacy Ratio (CAR)</i>	19,5%	19,4%	18,5%
Fee Based Income	4,1%	23,1%	13,9%
Simpanan Nasabah	370,4 T	435,5 T	516,1 T

Sumber: *Annual Report Mandiri 2015-2017*

Tabel 1.4 Ikhtisar Keuangan Bank BTN

(dalam juta rupiah)

	2015	2016	2017
Laba	1,85 T	2,62 T	3,03 T
Total Aset	171,80 T	214,16 T	261,36 T
Dana Pihak Ketiga	149,57 T	159,99 T	192,47 T
LDR	108,78%	102,66%	103,13%
NPL	3,42%	2,84%	2,66%
NPL Nett	2,11%	1,85%	1,66%
NIM	4,87%	4,98%	4,76%
ROA	1,61%	1,76%	1,71%
ROE	16,84%	18,35%	18,11%
CAR	16,97%	20,34%	18,87%
Fee Based Income	1,124 T	1,294 T	1,630 T
Simpanan Nasabah	127,70 T	147,78 T	177,09 T

Sumber: *Annual Report* BTN 2015-2017

Berdasarkan tabel 1.1 hingga tabel 1.4, bank BUMN menunjukkan peningkatan yang baik dari tahun ke tahun, baik dari segi total aset, laba, DPK dan lainnya. Ini menunjukkan terjadi persaingan yang ketat dan kompetitif dalam industri perbankan BUMN. Dalam persaingan perbankan nasional, BRI masih menunjukkan kinerja yang baik dibuktikan pada kuatal I-2018 memperoleh laba bersih tertinggi dibanding bank BUMN lainnya. Untuk tetap mampu meningkatkan kinerja, Bank BRI dapat memaksimalkan pemanfaatan *knowledge sharing* pada perusahaannya. *Knowledge sharing* di banyak penelitian telah terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan, yang mana kinerja karyawan yang baik akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti

tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi)**”.

B. Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana deskripsi *knowledge sharing* dan kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi?
2. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan *knowledge sharing* dan kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi.
2. Mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi.

D. Kontribusi Penelitian

Setiap penelitian dapat memberikan kontribusi yang berarti, baik untuk pengembangan ilmu pengetahuan maupun untuk kepentingan praktis. Adapun kontribusi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kontribusi Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memperluas pengetahuan tentang penerapan ilmu *knowledge sharing* dan kinerja karyawan yang didapatkan selama bangku perkuliahan dengan kenyataan yang ada di lapangan.
- b. Hasil dari penelitian mengenai *knowledge sharing* dan kinerja karyawan ini diharapkan dapat memberikan informasi yang diperlukan bagi pihak lain dan mendorong penelitian lebih lanjut untuk menambah pengetahuan pembaca mengenai topik sejenis.

2. Kontribusi Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan disiplin Ilmu Administrasi Bisnis, khususnya untuk Konsentrasi Sumber Daya Manusia mengenai *knowledge sharing* dan kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian mengenai pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan ini diharapkan mampu memberikan informasi pembanding bagi penelitian terdahulu dan sebagai bahan referensi bagi calon peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan judul dan topik sejenis.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan disusun untuk memudahkan peneliti menguraikan masing-masing bab serta memudahkan pemahaman pembaca. Adapun sistematika pembahasan tersebut sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi pandangan umum atau latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab II ini akan diuraikan penelitian terdahulu dan pemetaan penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti sebagai bahan rujukan dalam penyusunan penelitian, selain itu menjabarkan kerangka teoritik yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel, definisi operasional, skala pengukuran, populasi, sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, uji validitas, uji reliabilitas dan metode analisis data.

BAB IV : PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil dan pembahasan data yang diperoleh selama melakukan penelitian, meliputi gambaran umum lokasi penelitian, gambaran umum responden, dan analisis data.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang merupakan hasil dari pembahasan permasalahan pada bab-bab sebelumnya serta saran-saran yang diberikan oleh penulis berupa pemikiran-pemikiran yang bermanfaat bagi aktivitas perusahaan yang berkaitan dengan hasil penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui berbagai penelitian yang sebelumnya dilakukan merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung penelitian ini. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan *knowledge sharing* dan kinerja karyawan serta penelitian yang menggunakan metode *knowledge management*. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa skripsi, tesis, disertasi dan jurnal-jurnal baik melalui studi perpustakaan maupun di internet. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang sesuai untuk dijadikan bahan rujukan dan pendukung bagi penelitian ini.

a. Rudiyanto (2012)

Penelitian Hendri Rudiyanto yang berjudul “Pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Staf Administrasi PT Guna Layan Kuasa (Gulaku)” bertujuan untuk menguji secara empirik bagaimana sebenarnya hubungan antara kemampuan berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing Capability*) dengan memfokuskan pada aktivitas dan

perilaku para karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan adalah komponen utama yang sulit untuk dirubah, sehingga penting untuk melihat bagaimana keadaan mereka sehari-hari dalam berinteraksi. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatif. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 38 orang dengan metode survei menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing behavior* berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

b. Zannah (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Ulfah Nurul Zannah ini berjudul “*Knowledge Sharing dan Implikasinya Terhadap Employee Engagement (Studi Kasus: Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyagama)*”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu metode penelitian yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang status suatu gejala saat penelitian dilakukan. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 39 orang. Hasil dari penelitian ini adalah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, nilai koefisien korelasi antara *knowledge sharing* (X) dengan kinerja karyawan (Y) yang didapat disini adalah 0,622. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan kuat dan positif searah antara *knowledge sharing* dan kinerja karyawan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara.

c. **Giri (2016)**

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Keterlibatan Pekerjaan Dan Moral Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional, *Knowledge Sharing* Dan Kinerja Karyawan” ini dilakukan oleh Endang Eviline Giri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan hubungan kasualitas variabel-variabel budaya organisasi, keterlibatan pekerjaan, moral karyawan, komitmen organisasional, *knowledge sharing* dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research*. Metode pengumpulan data menggunakan survey langsung kepada 106 responden dari 5 kabupaten. Hasil penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *knowledge sharing*, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, keterlibatan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, keterlibatan pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap *knowledge sharing*, keterlibatan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, moral karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, moral karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap *knowledge sharing*, moral karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*, komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan *knowledge*

sharing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan dalam menentukan kinerja karyawan adalah *knowledge sharing* karena memiliki pengaruh yang paling kuat.

d. Memah, Pio dan Kaparang (2017)

Penelitian ini dilakukan oleh Leonardo Memah, Riane Jhonly Pio dan Sonny Gerson Kaparang dengan judul “Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis asosiatif yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara. Teknik pengambilan sampel yang dipakai adalah teknik *random sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara, dikarenakan *knowledge sharing* merupakan faktor kuat untuk mendorong kinerja karyawan karena karyawan terus di bekali pengetahuan baru tentang pekerjaan yang akan dilakukan maupun pengetahuan umum di luar pekerjaan.

e. Mardillah (2017)

Penelitian Arina Idzna Mardillah yang berjudul “Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kompetensi Individu dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang)”

bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh dari variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini, diantaranya, *knowledge sharing*, kompetensi individu, dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan *explanatory research* atau penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan instrumen pengumpulan data kuesioner menggunakan teknik *Proportional Random Sampling* dengan sampel 60 orang. Data dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang terdiri dari *path analysis* dan uji t. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* (X) berpengaruh signifikan terhadap kompetensi individu (Y1) sebesar 55,6%, *knowledge sharing* (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y1) sebesar 20,8%, kompetensi individu (Y1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) sebesar 62,9% dan pengaruh tidak langsung dari *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi individu adalah sebesar 0,349 atau 34,9%

Dari beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan judul penelitian dari peneliti, maka diharapkan akan menjadi bahan referensi dan acuan untuk lebih memahami fokus penelitian. Kesimpulan dan rekapitulasi semua penelitian terdahulu tersaji dalam tabel 2.1

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rudiyanto (2012)	Pengaruh <i>Knowledge Sharing Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan Staf Administrasi PT Guna Layan Kuasa (Gulaku)	Menguji secara empirik bagaimana sebenarnya hubungan antara kemampuan berbagi pengetahuan (<i>Knowledge Sharing Capability</i>) dengan memfokuskan pada aktivitas dan perilaku para karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>knowledge sharing behavior</i> berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
2.	Zannah (2013)	<i>Knowledge Sharing dan Implikasinya Terhadap Employee Engagement</i> (Studi Kasus: Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyagama)	Untuk mengukur variabel-variabel yang ada pada penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan kuat dan positif searah antara <i>Knowledge Sharing</i> dan Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara.
3.	Giri (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi, Keterlibatan Pekerjaan Dan Moral Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional, <i>Knowledge Sharing</i> Dan Kinerja Karyawan	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan hubungan kasualitas variabel-variabel budaya organisasi, keterlibatan pekerjaan, moral karyawan, komitmen organisasional, <i>knowledge sharing</i> dan kinerja karyawan.	Hasil penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap <i>knowledge sharing</i> , budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, keterlibatan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, keterlibatan pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap <i>knowledge sharing</i> ,

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>keterlibatan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, moral karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, moral karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap <i>knowledge sharing</i>, moral karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap <i>knowledge sharing</i>, komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan <i>knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
4.	Memah (2017)	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara	Mengetahui seberapa besar pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa <i>knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara. Hal tersebut dikarenakan <i>Knowledge Sharing</i> merupakan faktor kuat untuk mendorong kinerja karyawan karena karyawan terus di bekali pengetahuan baru tentang pekerjaan yang akan dilakukan maupun

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
				pengetahuan umum diluar pekerjaan.
5.	Mardillah (2017)	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kompetensi Individu dan Kinerja Karyawan.	Menganalisis dan menguji pengaruh dari variabel-variabel yang yang diteliti dalam penelitian ini, diantaranya, <i>knowledge sharing</i> , kompetensi individu, dan kinerja karyawan.	<i>Knowledge sharing</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,047 atau 20,8% serta nilai hitung t sebesar 2,206 lebih besar dari t tabel (2,002). Sehingga dapat disimpulkan <i>knowledge sharing</i> (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y1)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bawa variabel *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada variabel yang digunakan, lokasi penelitian dan indikator variabel. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *knowledge sharing* sebagai variabel X dan kinerja karyawan sebagai variabel Y. Penelitian ini memiliki kesamaan variabel dengan penelitian yang dilakukan oleh Memah (2007), namun terdapat perbedaan pada indikator dan lokasi penelitian yang dipilih.

B. Tinjauan Teoritis

1. *Knowledge Sharing*

a. Pengertian *Knowledge*

Oxford English Dictionary dalam Kresdiana (2013:27) mendefinisikan *knowledge* sebagai keahlian dan keterampilan yang diperoleh oleh seseorang melalui pengalaman atau pendidikan baik teoritis ataupun praktis, pemahaman tentang subjek apa yang diketahui dalam bidang tertentu. Sedangkan menurut Drucker dalam Tobing (2007:8), *knowledge* adalah informasi yang mengubah sesuatu atau seseorang, hal ini terjadi ketika informasi tersebut menjadi dasar untuk bertindak, atau ketika informasi tersebut memampukan seseorang atau institusi untuk mengambil tindakan yang berbeda atau tindakan yang lebih efektif. Dari dua pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *knowledge* adalah kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman yang dapat menjadi intuisi seseorang untuk mengambil tindakan. Namun tidak semua data dan informasi yang ada pada perusahaan dapat disebut sebagai pengetahuan, butuh proses panjang dari perubahan informasi, data hingga menjadi pengetahuan. Buckley dan Carter dalam Kresdiana (2013:31) mengungkapkan bahwa data, informasi dan pengetahuan merupakan suatu hirarki yang meningkatkan makna, kedalaman, dan relevansi terhadap tindakan.

Polanyi dalam Lumbantobing (2011: 27-28) membagi *knowledge* menjadi dua jenis, yaitu *tacit knowledge* dan *explicit knowledge*. Perbedaan antara *tacit* dan *explicit knowledge* tidak bersifat diskrit tetapi berada dalam satu *continuum*, sehingga *tacit knowledge* merupakan *knowledge* yang belum dieksplisitkan dan *explicit knowledge* merupakan *knowledge* yang belum diinternalisasikan (di-*tacit*-kan). *Tacit knowledge* merupakan *knowledge* yang diam di dalam benak manusia dalam bentuk intuisi, *judgement*, *skill*, keahlian, *values* dan *belief* yang sangat sulit diformalisasikan dan di-*share* dengan orang lain, sedangkan *explicit knowledge* adalah *knowledge* yang dapat atau sudah terkodifikasi dalam bentuk dokumen atau bentuk berwujud lainnya sehingga dapat dengan mudah ditransfer dan didistribusikan dengan menggunakan berbagai media. *Explicit knowledge* dapat berupa data, formula, kaset/cd video dan audio, spesifikasi produk atau manual.

b. Pengertian *Knowledge Sharing*

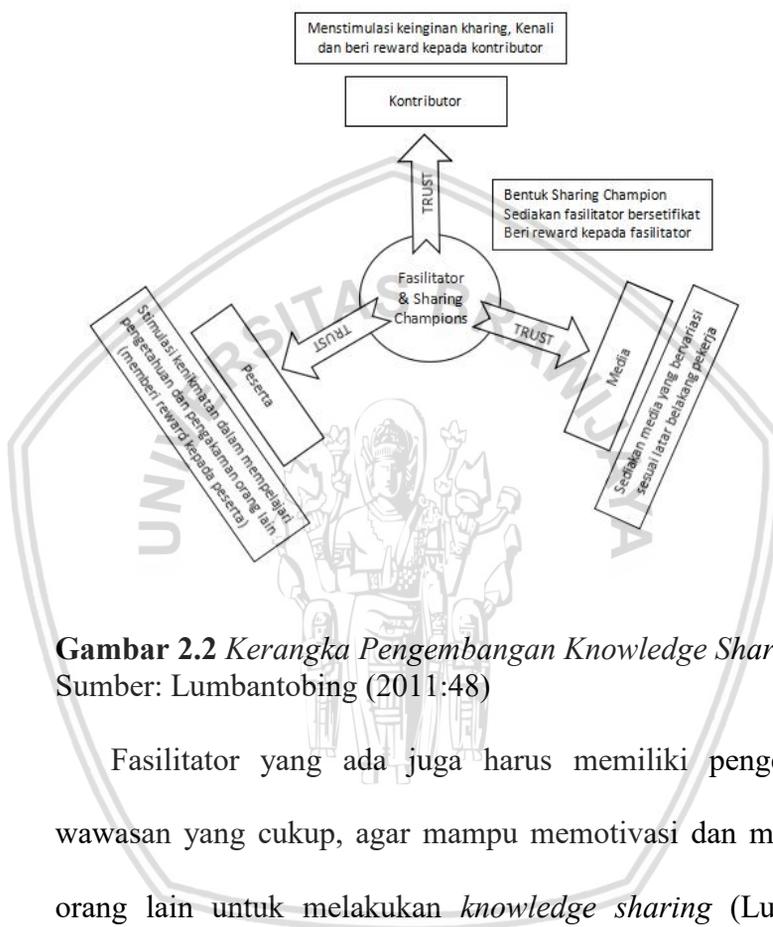
Lumbantobing (2011:24) mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metoda dan media yang variatif. Di mana proses ini bertujuan untuk mengoptimalkan penggunaan atau eksploitasi *knowledge eksisting* dan untuk

mendorong penciptaan pengetahuan baru sebagai hasil pembelajaran dan kombinasi dari berbagai pengetahuan yang berbeda. Tobing (2007:137) dalam bukunya yang berjudul *Knowledge Management* menjelaskan bahwa perbedaan mendasar antara aset fisik dan aset *knowledge* yaitu terletak pada proses peningkatan nilainya. Aset fisik nilainya akan berkurang jika dipergunakan dan cenderung bertambah atau memiliki nilai tetap jika tidak dipergunakan, sedangkan aset *knowledge* akan bertambah nilainya jika dibagikan dan akan berkurang jika tidak dipergunakan atau dibagikan.

c. Pengembangan *Knowledge Sharing*

Pengembangan *knowledge* menjadi sulit juga dikarenakan kegiatan untuk melakukan *knowledge sharing* seringkali terbentur oleh keadaan yang ada pada diri manusia. Berdasarkan penelitian dari Sveiby dalam Gunawan (2014:8) hambatan untuk berbagi ini terjadi karena manusia merasa kurang berdaya (*powerless*) untuk membagi apa yang diketahuinya. Selain itu juga adanya sikap malu untuk mengakui kelemahan dan ketidaktahuannya, hal ini terjadi karena rendahnya kepercayaan (*trust*). Lumbantobing (2011:33) menjelaskan bahwa dalam budaya timur, seringkali orang sungkan bertanya atau seseorang malu mengakui bahwa dia tidak atau kurang memahami suatu permasalahan dan takut dinilai tidak kompeten. Disinilah pentingnya peran pengembangan *knowledge sharing*, dengan memperhatikan elemen utama seperti peserta, kontributor,

media dan tersedianya orang memfasilitasi (Lumbantobing, 2011:47). Pengembangan *knowledge sharing* dapat dikembangkan dari gambar di bawah ini.



Gambar 2.2 Kerangka Pengembangan Knowledge Sharing
 Sumber: Lumbantobing (2011:48)

Fasilitator yang ada juga harus memiliki pengetahuan dan wawasan yang cukup, agar mampu memotivasi dan menggerakkan orang lain untuk melakukan *knowledge sharing* (Lumbantobing, 2011:47). Media juga merupakan elemen yang juga harus diperhatikan. Dengan adanya media yang bervariasi (*online & offline*), karyawan dapat lebih menikmati proses *knowledge sharing* yang ada. Sedangkan *trust* adalah elemen yang paling penting, karena dia akan menjadi pengikat elemen lainnya. Tanpa adanya rasa percaya, akan sulit untuk mengajak dan mendorong orang untuk aktif melakukan *knowledge sharing*. Dalam bukunya Tobing

(2007:146-147) mengatakan bahwa *trust* akan membuat kontributor dapat membagikan pengetahuan terbaiknya dan yakin bahwa tindakannya tidak akan luput dari pandangan manajemen perusahaan.

Berbagai penelitian menegaskan bahwa *reward* merupakan sesuatu yang diperlukan untuk menjalankan proses *sharing*. Tobing (2007:146-147) menjelaskan bahwa *reward* yang diberikan dapat dalam bentuk eksplisit yaitu berupa penghargaan langsung, baik finansial maupun non-finansial. Namun juga bisa bersifat implisit yang mana akan menjadi pendorong yang juga menjadi prasyarat bagi kegiatan *sharing* yaitu rasa aman. Seseorang yang telah terjamin keamanannya oleh perusahaan akan lebih terbuka untuk melakukan berbagi pengetahuan. Hal ini sejalan dengan penjelasan Lumbantobing (2011:47) bahwa tanpa ada rasa aman maka mustahil ada *sharing* yang optimal, kalau mungkin dilakukan penelitian terhadap perusahaan yang sedang melakukan *downsizing* kemungkinan besar karyawannya akan melakukan *knowledge hoarding* (menjaga skill dan *knowledge*-nya untuk dikuasai secara eksklusif) agar *knowledge* yang dimilikinya tidak dikuasai oleh orang lain sehingga dia akan luput dari kemungkinan pemutusan hubungan kerja.

d. Manfaat *Knowledge Sharing*

Menurut Lumbantobing (2011:260) manfaat dari *knowledge sharing* bisa dilihat dari dua sisi, yang pertama adalah dari sisi penanya yakni dapat menghemat waktu dan meningkatkan produktivitas, di samping itu juga *knowledge sharing* menolong para karyawan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang pelik di dalam pekerjaannya sehari-hari. Kedua adalah dari sisi kontributor pengetahuan, ada faktor utama yang mendorong karyawan untuk membagikan pengetahuannya, yaitu insentif dan budaya. Insentif yang dimaksud di sini tidak selalu bersifat atau berbentuk uang, tetapi untuk organisasi yang sudah matang budaya *sharing*-nya, maka motivasinya adalah aktualisasi diri atau membangun reputasi dengan menunjukkan kapabilitas dan kepakarannya melalui kontribusinya (Voelper & Han, 2005).

Melalui *knowledge sharing* akan terjadi eksploitasi yang maksimal dari suatu pengetahuan. Pemanfaatan pengetahuan yang menyebar ke seluruh anggota organisasi atau semua unit di dalam sebuah perusahaan, tentu jauh lebih maksimal daripada eksploitasi pengetahuan yang hanya dilakukan individu tertentu atau unit tertentu. Pemanfaatan yang optimal dari pengetahuan atau kompetensi organisasi tentu akan meningkatkan daya saing perusahaan itu.

e. Indikator Knowledge Sharing

Indikator dalam *knowledge sharing* menggunakan teori dari Michael J. Marquardt. Marquardt (2002:162) membagi proses pengetahuan dalam perusahaan menjadi dua, yaitu:

- a) Transfer Pengetahuan yang Disengaja dalam Organisasi
Pengetahuan dapat ditransfer dengan sengaja dengan berbagai cara, yaitu:
 - 1) Metode tertulis meliputi komunikasi individu seperti memo, laporan, dan papa buletin akses terbuka serta publikasi internal dari semua jenis, bisa dengan menggunakan media video, audio dan media cetak.
 - 2) Metode lisan meliputi konferensi internal, dan briefing.
 - 3) Pelatihan dan pendampingan dengan konsultan internal atau mungkin kursus formal menawarkan kesempatan tambahan untuk bertukar informasi.
 - 4) Rotasi pekerjaan atau transfer dapat direncanakan untuk menyebarkan pengetahuan ke area lain dalam organisasi, walaupun perusahaan besar yang terdiri dari banyak divisi dapat memberikan tur jangka pendek yang disesuaikan untuk khalayak dan kebutuhan fisik. Sedangkan untuk pengembangan diri karyawan bisa dilakukan dengan metode kursus dan belajar mandiri.
- b) Transfer Pengetahuan yang Tidak Disengaja dalam Organisasi
Organisasi juga dapat mentransfer pengetahuan secara tidak sengaja dengan berbagai cara, yaitu:
 - 1) Cerita
 - 2) Mitos
 - 3) Satuan tugas, dan
 - 4) Jaringan informal

Semua mengirim pengetahuan ke berbagai wilayah organisasi. Banyak pembelajaran informal terjadi sebagai fungsi interaksi sehari-hari dan seringkali tidak terencana di antara orang-orang. Kurangnya kesengajaan atau perencanaan yang ada pada prosesnya, akan menyebabkan semakin banyak pengetahuan potensial yang hilang.

f. **Faktor yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing***

Menurut Ismail (2009) terdapat berbagai macam faktor yang mempengaruhi *knowledge sharing* diantaranya:

- a) **Kepercayaan (*Trust*)**
Sikap saling percaya memainkan peranan penting atas kelangsungan berbagi pengetahuan. Tanpa adanya kepercayaan, akan membuat seseorang enggan untuk berbagi pengetahuan. Membangun kepercayaan merupakan *critical factor* atas *knowledge sharing*.
- b) **Kepuasan**
Ketika seorang individu merasakan kepuasan terhadap apa yang telah dilakukan, hal ini akan memotivasi dia untuk berbagi pengetahuan kepada orang lain.
- c) **Keyakinan Diri (*Self-Efficacy*)**
Keyakinan diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, dan berusaha untuk menilai tingkatan dan kekuatan diseluruh kegiatan yang dilakukannya. Keyakinan diri sangat penting perannya dalam mempengaruhi usaha yang dilakukan, seberapa kuat usahanya, dan memprediksi keberhasilan yang akan dicapai. Keyakinan diri dapat membantu memotivasi individu untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain. Keadaan ini pula yang meyakinkan individu bahwa dengan pengetahuan yang dimilikinya dapat menolong orang lain dan meningkatkan kinerja.
- d) **Kebudayaan Organisasi (*Organizational Culture*)**
Kebudayaan organisasi merupakan nilai yang dominan yang disebarluaskan dalam organisasi sebagai nilai, norma, kepercayaan, dan *best-practice* yang ditanamkan pada diri setiap individu.
- e) ***Reward* dan *Incentive***
Sangat umum jika seseorang mengharapkan suatu reward atas apa yang telah ia kerjakan. Reward ini dapat berupa moneter maupun non moneter.
- f) **Infrastruktur Teknologi Informasi (*Information Technology Infrastructure*)**
Dukungan perangkat teknologi informasi terhadap *knowledge sharing* sangatlah penting. Dalam era teknologi dan globalisasi saat ini, piranti teknologi informasi sangat dibutuhkan dalam melakukan komunikasi sehingga *knowledge sharing* dapat meningkat seperti melalui *group*

discussion support system, network, email, chat session, online discussion, video conferencing, dan list server.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu konsep yang sangat abstrak sehingga untuk mendefinisikan kinerja harus diperjelas terlebih dahulu konteks apa yang akan dibicarakan, apakah kinerja karyawan, kinerja perusahaan atau kinerja lainnya. Baron dalam Wibowo (2007:2) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2007:2). Sedangkan Mangkunegara dalam Rahadi (2010:56) mengartikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Tidak semua perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dapat disebut sebagai kinerja, kecuali jika berkontribusi terhadap perusahaan. Amir (2015:83) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang

dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri. Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa akan lebih baik jika karyawan benar-benar memahami apa yang dikerjakannya sehingga dapat memperbaiki kinerjanya. Costello dalam Wibowo (2007:3) mengatakan pekerja yang memahami dengan baik apa yang diinginkan oleh perusahaan dan mendapat dukungan yang diperlukan, kontribusi pada organisasi dengan efisien dan produktif, pemahaman akan tujuan, motivasi dan harga dirinya akan meningkat. Penting bagi organisasi untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan tepat, karena cara organisasi menghargai sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilaku mereka dalam menjalankan kinerja.

Berkaitan dengan individu karyawan, Moeheriono (2009:61) menyampaikan bahwa kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu. Oleh karenanya, menurut model Mitra-lawyer, kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh faktor: (1) harapan mengenai imbalan, (2) dorongan, (3) kemampuan, (4) kebutuhan dan sifat, (5)

persepsi terhadap tugas, (6) imbalan internal dan eksternal, serta (7) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Sedangkan menurut Rudiyanto (2012:16) kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda, kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

b. Faktor-Faktor yang Mendorong Kinerja Karyawan

Cambell dalam Amir (2015: 86) membagi faktor pendorong kinerja menjadi faktor langsung dan tidak langsung, yaitu:

- a) Faktor langsung terdiri atas pengetahuan deklaratif (*declarative knowledge*), pengetahuan dan keterampilan prosedural (*procedural knowledge and skill*), dan motivasi. Dalam pengetahuan deklaratif terdapat pengetahuan tentang fakta, kaidah, peraturan, dan tentang potensi dirinya. Pengetahuan dan keterampilan prosedural meliputi perilaku psikomotorik, keterampilan fisik, keterampilan interpersonal, kepemimpinan, dan seterusnya. Dan, motivasi terkait dengan intensitas upaya yang telah dilakukan manajerial yang dapat mendorong seseorang untuk menampilkan sumber daya yang dimiliki secara maksimal, misalnya imbalan, kepemimpinan, karir, pujian, dan lainnya.
- b) Adapun faktor tidak langsung yang mempengaruhi adalah faktor yang bersumber dari luar kognisi seseorang. Diantaranya adalah unsur kepribadian, kemampuan, minat, pelatihan, pendidikan, dan pengalaman.

c. Indikator dalam Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja penting untuk dilakukan untuk mengetahui apakah pelaksanaan kinerja yang telah dilakukan terdapat kendala

atau apakah hasil kinerja telah sesuai dengan harapan perusahaan. Terdapat banyak faktor dalam pengukuran kinerja, namun ukuran kinerja harus relevan, signifikan, dan komprehensif. Bangun (2012:234) mengemukakan pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Jumlah pekerjaan
Jumlah pekerjaan menunjukkan kesesuaian antara pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan dengan standar pengukuran kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan.
- 2) Kualitas pekerjaan
Kualitas pekerjaan diukur berdasarkan suatu standar ukur tertentu yang menjadi acuan dalam melaksanakan pekerjaan, seperti key performance indicator (KPI) dan job description.
- 3) Ketepatan waktu
Ketepatan waktu diukur berdasarkan ketepatan dalam kehadiran bekerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki keterkaitan dengan pekerjaan lain
- 4) Kehadiran
Tingkat kehadiran karyawan diukur berdasarkan tingkat presensi dan absensi karyawan, serta keterlibatannya pada kegiatan tertentu.
- 5) Kemampuan kerjasama
Kemampuan kerja sama antara satu individu dengan individu lain maupun satu divisi dengan divisi lain mutlak diperlukan agar pencapaian tujuan organisasi dapat selaras

C. Hubungan Antar Variabel

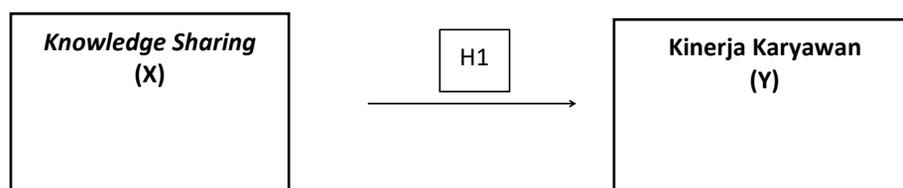
Knowledge sharing memberikan manfaat bagi peningkatan kinerja karyawan. Memah, Pio dan Kaparang (2017) menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* merupakan faktor pendorong yang kuat untuk mendorong kinerja karyawan karena karyawan yang terus

dibekali pengetahuan baru tentang pekerjaan akan berkontribusi dengan lebih baik untuk perusahaan. Namun manusia (*people*) selaku unsur yang paling penting dalam *knowledge sharing* membutuhkan usaha dan fokus yang lebih besar agar aktivitas penyebarluasan informasi dapat berjalan dengan baik (Rudiyanto, 2012: 22).

Cambell dalam Amir (2015: 86) membagi faktor pendorong kinerja menjadi faktor langsung dan tidak langsung. Pada faktor langsung, pengetahuan merupakan faktor penting untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian Mardillah (2017) juga menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Knowledge* atau pengetahuan merupakan sesuatu yang bermanfaat bagi karyawan, karena dengan pengetahuan yang cukup terkait pekerjaan yang dilakukan akan membuat kinerja karyawan tersebut menjadi semakin baik. Sehingga penting bagi perusahaan untuk memfasilitasi implementasi *knowledge sharing* agar informasi yang dapat tersebar dan dimanfaatkan oleh karyawan yang membutuhkan.

D. Model Hipotesis

Sugiyono (2014:64) berpendapat bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang harus dibuktikan dengan penelitian. Berdasarkan model konsep, berikut digambarkan model hipotesis dari penelitian ini:



Gambar 2.3
Model Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini variabel bebas adalah *knowledge sharing* (X), sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Sehingga berdasarkan model hipotesis yang telah digambarkan sebelumnya, maka rumusan hipotesis adalah sebagai berikut:

Hipotesis: Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *knowledge sharing* (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Thoifah (2015:155) penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui. Sedangkan Siregar (2014:30) mengatakan bahwa pendekatan kuantitatif mementingkan variabel-variabel sebagai objek penelitian, dan variabel-variabel tersebut harus didefinisikan dalam bentuk operasionalisasi dari masing-masing variabel.

Penelitian eksplanatori bertujuan untuk menjelaskan apa-apa yang akan terjadi bila variabel-variabel tertentu dikontrol atau dimanipulasi secara tertentu. Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian pengujian hipotesa yang menguji hubungan sebab akibat diantara variabel yang diteliti (Mardalis, 2008:26). Penelitian eksplanatif merupakan penelitian yang menggunakan data yang sama, dimana peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel melalui hipotesis (Misbahuddin dan Hasan, 2013:10).

B. Lokasi Penelitian

Moleong (2013:128) menjelaskan bahwa lokasi penelitian merupakan tempat peneliti melakukan penelitian terutama dalam menangkap fenomena atau peristiwa yang sebenarnya terjadi dari objek yang diteliti dalam rangka mendapatkan data-data penelitian yang akurat. Lokasi penelitian yang akan dilakukan yaitu pada PT Bank Rakyat Indonesia (Bank BRI) Kantor Cabang Malang Kawi. Penelitian ini dilakukan di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi dengan alasan bahwa PT Bank Rakyat Indonesia telah mampu bertahan di dunia bisnis selama 122 tahun, sehingga sistem dan pengelolaan pengetahuan yang ada dalam perusahaan pasti telah sangat matang.

C. Identifikasi Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran

1. Identifikasi Variabel

Variabel adalah konstruk yang sifat-sifatnya telah diberi angka (kuantitatif) atau juga dapat diartikan sebagai konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, berupa kuantitatif maupun kualitatif yang dapat berubah-ubah nilainya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Menurut Siregar (2014:18) variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang menjadi sebab berubah/memengaruhi suatu variabel lain (*variabel dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini

adalah *knowledge sharing*, yang disimbolkan dengan X. Pada variabel bebas dalam penelitian ini terdapat dua dimensi yang digunakan yaitu, transfer pengetahuan yang disengaja dalam organisasi dengan indikator berupa metode tertulis, metode lisan, rotasi pekerja dan pelatihan serta transfer pengetahuan yang tidak disengaja dalam organisasi dengan indikator berupa cerita, mitos, satuan tugas, dan jaringan informasi.

b. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Siregar (2014:19) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel lain (variabel bebas). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang disimbolkan dengan huruf Y. Indikator dari variabel kinerja karyawan yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama.

2. Definisi Operasional Variabel

a. *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing didefinisikan sebagai proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan individu, kelompok atau organisasi lain kepada individu, kelompok atau organisasi lain melalui metode yang variatif, intensitas yang tinggi, dan rutinitas yang terjaga. Di mana proses ini bertujuan untuk mengoptimalkan penggunaan atau eksploitasi

knowledge eksisting dan untuk mendorong penciptaan pengetahuan baru sebagai hasil pembelajaran dan kombinasi dari berbagai pengetahuan yang berbeda. Variabel diukur berdasarkan berdasarkan indikator metode tertulis, metode lisan, rotasi kerja, pelatihan, cerita, mitos, satuan tugas, dan jaringan informasi, dengan item intensitas dan rutinitas.

b. Kinerja Karyawan

Amir (2015:83) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri. Rudiyanto (2012:16) kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda, kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Indikator yang digunakan adalah jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Konsep

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Sumber
<i>Knowledge Sharing</i> Transfer pengetahuan yang disengaja	Transfer pengetahuan yang disengaja dalam	Metode Tertulis (X.1)	1. Intensitas transfer pengetahuan dengan metode tertulis (X.1.1)	Marquardt (2002:162)

Lanjutan Tabel 3.1 Operasionalisasi Konsep

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Sumber
dalam organisasi (X)	organisasi	Metode Lisan (X.2)	2. Rutinitas transfer pengetahuan dengan metode tertulis (X.1.2)	
			1. Intensitas transfer pengetahuan dengan metode lisan (X.2.1)	
		2. Rutinitas transfer pengetahuan dengan metode lisan (X.2.2)		
		Rotasi Pekerja (X.3)	1. Intensitas melakukan rotasi pekerja (X.3.1)	
	2. Rutinitas melakukan rotasi pekerja (X.3.2)			
	Pelatihan (X.4)	1. Intensitas melakukan pelatihan (X.4.1)		
2. Rutinitas melakukan pelatihan (X.4.2)				
Transfer pengetahuan yang tidak disengaja dalam organisasi		Cerita (X.5)	1. Intensitas kegiatan bercerita (X.5.1)	
		2. Rutinitas kegiatan bercerita (X.5.2)		
		Mitos (X.6)	1. Intensitas melakukan mitos (X.6.1)	
			2. Rutinitas melakukan mitos (X.6.2)	

Lanjutan Tabel 3.1 Operasionalisasi Konsep

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Sumber
		Satuan Tugas (X.7)	<ol style="list-style-type: none"> Intensitas melakukan satuan tugas (X.7.1) Rutinitas melakukan satuan tugas (X.7.2) 	
		Jaringan informasi (X.8)	<ol style="list-style-type: none"> Intensitas adanya jaringan informal (X.8.1) Rutinitas Adanya jaringan informal (X.8.2) 	
Kinerja (Y)	Kinerja Karyawan	Jumlah Pekerjaan (Y.1)	<ol style="list-style-type: none"> Target pekerjaan tercapai (Y.1.1) Tidak menunda pekerjaan (Y.1.2) 	
		Kualitas Pekerjaan (Y.2)	<ol style="list-style-type: none"> Kualitas kerja sesuai standar perusahaan (Y.2.1) Meningkatkan kualitas pekerjaan (Y.2.2) 	
		Ketepatan Waktu (Y.3)	<ol style="list-style-type: none"> Menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang ditentukan (Y.3.1) Menyelesaikan tugas dengan lebih tepat waktu dibanding sebelumnya 	

Lanjutan Tabel 3.1 Operasionalisasi Konsep

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Sumber
			(Y.3.2)	
		Kehadiran (Y.4)	1. Absensi (Y.4.1) 2. Disiplin dalam bekerja (Y.4.2)	
		Kemampuan Kerjasama (Y.5)	1. Koordinasi yang baik dengan rekan kerja (Y.5.1) 2. Memberikan dukungan kepada rekan kerja (Y.5.2)	

3. Skala Pengukuran

Pengukuran adalah penggunaan aturan untuk menetapkan bilangan pada objek atau peristiwa (Neolaka, 2014:56). Neolaka juga menjelaskan bahwa dalam pengukuran yang menjadi tugas utama adalah memilih alat ukur yang dapat dipertanggungjawabkan untuk mengukur perilaku atau sifat-sifat dari sesuatu yang sedang diamati. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala interval dengan model skala Likert. Menurut Oei dalam Sarjono dan Julianita (2011:6) skala interval adalah skala yang memiliki urutan dan interval/jarak yang sama antarkategori atau titik-titik terdekatnya, di mana antara kategori yang satu dan kategori yang lain memiliki keterkaitan. Sedangkan skala Likert merupakan salah satu bentuk dari skala sikap yang sering digunakan untuk mengukur gejala dalam penelitian sosial khususnya perilaku susila dan kepribadian. Neolaka (2014:117) menjelaskan bahwa skala Likert

dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Sehingga skala Likert dapat digunakan sebagai pengukuran dalam penelitian ini, agar dapat diketahui persepsi karyawan mengenai pengaruh aktivitas berbagi pengetahuan terhadap kinerja mereka.

Tabel 3.2 Pengukuran dengan Skala Likert

Alternatif Jawaban	Nilai/Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Neonaka (2014:117)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sinambela (2014: 940) populasi adalah objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Kota Malang yang berjumlah 65 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sarjono dan Julianita (2011:21) sampel adalah bagian dari populasi yang dipercaya dapat mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Sejalan dengan hal tersebut Leedy dalam Yusuf (2014:150)

mengungkapkan bahwa sampel dipilih dengan hati-hati sehingga dengan melalui cara tersebut peneliti akan dapat melihat karakteristik total populasi. Dalam penelitian ini untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian menggunakan rumus Slovin (Darmawan, 2014:156). Rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir

Dalam penelitian ini tingkat kelonggaran ketidaktelitian adalah sebesar 5% atau 0,05, maka dengan menggunakan rumus tersebut dapat diperoleh sampel sebesar:

$$n = \frac{65}{1 + 65(0,05)^2} = 55,91 = 56 \text{ orang}$$

Berdasarkan rumus Slovin, maka besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 56 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *Proportional Random Sampling*. Teknik ini umumnya digunakan pada populasi yang diteliti adalah heterogen (tidak sejenis) yang dalam hal ini berbeda dalam hal bidang kerja sehingga besaran sampel pada

masing-masing strata atau kelompok diambil secara proporsional untuk memperoleh sampel pada masing-masing strata (Supriyadi, 2014:21).

Tabel 3.3 Populasi dan Sampel pada Bank BRI

No	Unit	Populasi Unit	Sampel
1	ADK Komersial	5	4
2	ADK Briguna	3	3
3	ADK Konsumer	3	3
4	Account Office (AO)	20	17
5	Funding Officer (FO)	6	5
6	Dana Jasa (DJS)	3	2
7	Devisa	1	1
8	Pengantar Antar Unit (PAU)	1	1
9	IT	2	2
10	Logistik SDM	5	4
11	Teller	8	7
12	IS	8	7
	Jumlah	65	56

Sumber: PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi, 2018

E. Sumber Data

Menurut Istijanto dalam Sinambela (2014: 112) berdasarkan sumbernya, data dapat dibagi menjadi dua kelompok besar yang disebut data sekunder dan data primer. Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain diolah dan dipublikasikan untuk kepentingan tertentu. Peneliti hanya meminjam data tersebut sesuai dengan kebutuhan peneliti, dalam hal ini, peneliti adalah “tangan kedua” yang sekedar mencatat, mengakses, atau meminta data tersebut ke pihak lain yang bertanggungjawab atas pihak tersebut. Data di dalam penelitian meliputi dokumen – dokumen, catatan – catatan, laporan – laporan, dan arsip – arsip yang memiliki keterkaitan dengan objek penelitian.

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti dengan instrumen yang dipersiapkan dan hasilnya diolah sendiri untuk dapat menjawab masalah penelitian yang diajukan. Data ini belum tersedia karena sebelumnya belum ada penelitian yang sama atau peneliti menginginkan data asli yang terbaru, Data ini akan diperoleh langsung dari PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi.

F. Teknik Pengumpulan Data

Sinambela (2014: 123) mengatakan dalam pengumpulan data kuantitatif, data dihasilkan dari lapangan dengan mengandalkan instrumen yang dipersiapkan peneliti. Siregar (2014:39) menjelaskan bahwa pengumpulan data adalah suatu prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan, dan selalu ada hubungan dengan masalah yang ingin dipecahkan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan teknik dokumentasi.

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam perusahaan, yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada (Siregar, 2014:44). Kuesioner dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala Likert. Jawaban dari responden akan diberikan skor berkisar 1 hingga 5.

2. Teknik Dokumentasi

Teknik dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan melihat, mempelajari dan mencatat dari catatan-catatan atau laporan dari objek penelitian untuk dapat menemukan data tambahan yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini teknik dokumentasi adalah pengumpulan data seperti sejarah, visi misi, jumlah karyawan, divisi, struktur organisasi dan hal detail lainnya tentang perusahaan.

G. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas/kesahihan adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur (Noor, 2015:132). Validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur betul-betul mengukur apa yang perlu diukur (Neolaka, 2014:115). Dalam membuat instrumen penelitian kita harus mengetahui apakah alat ukur yang akan kita gunakan dalam penelitian mampu mengukur apa yang ingin diukur. Menurut Nurhasanah (2016;86) terdapat dua cara untuk melihat hasil uji validitas, yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel atau dengan melihat nilai signifikan pada kolom jumlah. Jika dengan menggunakan cara pertama, dengan ketentuan nilai r hitung $>$ r tabel sedangkan cara kedua nilai $\text{sig} < 0,05$, baru data dapat dianggap valid. Berikut adalah salah satu rumus melakukan uji validitas (Yusuf, 2015:238-239).

$$R_{xy} = \frac{N (\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y))}{\sqrt{\{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien korelasi tes yang disusun dengan kriteria

X = Skor masing-masing responden variabel X (tes yang disusun)

Y = Skor masing-masing responden variabel Y (tes kriteria)

N = Jumlah responden

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan konsistensi atau kestabilan skor suatu instrumen penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda (Yusuf, 2015:238-239). Suatu pengukuran disebut *reliable* atau memiliki keandalan jika konsisten memberikan jawaban yang sama (Morissan, 2012:99). Reliabilitas/keterandalan ialah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (Noor, 2015:130). Suatu alat pengukur dikatakan mantap atau konsisten, apabila untuk mengukur sesuatu berulang kali, alat pengukur itu menunjukkan hasil yang sama, dalam kondisi yang sama. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban atas pertanyaan tersebut konsisten. Pengukuran reliabel dilakukan dengan metode *Alfa Cronbach*.

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \sigma^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana rumus $\sigma^2 = \frac{\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{N}}{N}$

Keterangan:

r_{ii} = Reliabilitas instrumen.

k = Banyaknya butir pertanyaan.

$$\Sigma\sigma^2 = \text{Jumlah butir pertanyaan}$$

$$\sigma_1^2 = \text{Varians total}$$

Alfa Cronbach adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baiknya item/butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain (Noor, 2011:165-166). Nilai konstanta *Alfa Cronbach* adalah 0,60 maka jika instrument tersebut nilainya >0,60 dinyatakan reliabel (Rahman, 2015:26). Batas range reliabilitas yaitu:

Tabel 3.4 Nilai Cronbach Alpha

Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
> 0,90	Reliabilitas Sempurna
0,70 - 0,90	Reliabilitas Tinggi
0,50 - 0,69	Reliabilitas Sedang
< 0,50	Reliabilitas Rendah

Sumber: Rahman (2015:26)

3. Hasil Uji Validitas

Setelah melaksanakan pengumpulan data penelitian, selanjutnya data yang diperoleh dari lokasi penelitian akan diolah dan dijadikan sebagai penilaian apakah instrumen penelitian yang digunakan sudah dalam kategori valid atau tidak. Penelitian ini menggunakan *software* SPSS 21 *for windows*. Berikut adalah hasil uji validitas dari 56 responden dalam penelitian ini.

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<i>Knowledge Sharing</i> (X)	X.1.1	0,381	0,3	Valid
	X.1.2	0,336	0,3	Valid
	X.2.1	0,535	0,3	Valid
	X.2.2	0,721	0,3	Valid
	X.3.1	0,168	0,3	Tidak Valid
	X.3.2	0,416	0,3	Valid
	X.4.1	0,636	0,3	Valid
	X.4.2	0,714	0,3	Valid
	X.5.1	0,654	0,3	Valid
	X.5.2	0,610	0,3	Valid
	X.6.1	0,569	0,3	Valid
	X.6.2	0,645	0,3	Valid
	X.7.1	0,219	0,3	Tidak Valid
	X.7.2	0,488	0,3	Valid
	X.8.1	0,561	0,3	Valid
	X.8.2	0,674	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1.2	0,622	0,3	Valid
	Y.1.2	0,601	0,3	Valid
	Y.2.1	0,823	0,3	Valid
	Y.2.2	0,740	0,3	Valid
	Y.3.1	0,793	0,3	Valid
	Y.3.2	0,459	0,3	Valid
	Y.4.1	0,788	0,3	Valid
	Y.4.2	0,748	0,3	Valid
	Y.5.1	0,822	0,3	Valid
	Y.5.2	0,755	0,3	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 3.5 dapat diketahui bahwa pada variabel *knowledge sharing* (X) terdapat dua item yang tidak valid yaitu X.3.1 dan X.7.1, sehingga item-item tersebut tidak dianalisis pada pemaparan-pemaparan selanjutnya. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan (Y) hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai r tabel > r

hitung atau nilai Sig tidak ada yang lebih dari 0,05, artinya instrumen penelitian telah valid sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

4. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah melaksanakan pengumpulan data penelitian, selanjutnya data yang diperoleh dari lokasi penelitian akan diolah dan dijadikan sebagai penilaian apakah instrumen penelitian yang digunakan sudah dalam kategori reliabel atau tidak. Penelitian ini menggunakan *software* SPSS 21 *for windows*. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari 56 responden dalam penelitian ini.

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Knowledge Sharing</i> (X)	0,830	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,895	Reliabel

Sumber: Data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 3.6 dapat diketahui bahwa semua variabel, baik *knowledge sharing* (X) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien reliabilitas $>0,600$. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Jika dikaitkan dengan nilai *Cronbach Alpha* pada tabel 3.4, hasil reliabilitas variabel X dan variabel Y masuk pada kategori reliabilitas tinggi karena nilai *Cronbach Alpha* berada pada kisaran 0,70 - 0,90.

H. Analisis Data

Priyatno (2016:1) menyatakan bahwa analisis data adalah kegiatan menghitung data agar dapat disajikan secara sistematis dan dapat dilakukan interpretasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono dalam Priyatno (2016:9) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian ini menggunakan statistik distribusi frekuensi dan nilai rata-rata (mean) untuk mendeskripsikan pengaruh dari variabel *knowledge sharing* dan kinerja karyawan.

2. Analisis Statistik Inferensial

Siregar (2014:2) menjelaskan bahwa statistik inferensial adalah serangkaian teknik yang digunakan untuk mengkaji, menaksir dan mengambil kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh dari sampel untuk menggambarkan karakteristik atau ciri dari suatu populasi. Berdasarkan ruang lingkup bahasanya, statistik inferensial mencakup beberapa hal, namun peneliti memfokuskan pada analisis korelasi dan uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier sederhana.

a. Korelasi Sederhana

Korelasi merupakan salah satu statistik inferensi yang akan menguji dua variabel atau lebih mempunyai hubungan atau tidak. (Thoifah, 2015:82). Penelitian ini menggunakan korelasi sederhana karena korelasi sederhana menghubungkan 2 variabel, yaitu X dan Y. Dimana X sebagai variabel bebas dan Y sebagai variabel terikat. Bila dua variabel tidak berhubungan, maka korelasinya 0 (nol), namun bila sempurna korelasinya maka korelasinya 1. Dalam perhitungannya akan didapat koefisien korelasi, yang mana akan digunakan untuk mengetahui keamatan hubungan, arah hubungan dan hubungan tersebut signifikan atau tidak (Priyatno, 2016:39).

$$\text{Nilai korelasi } (r) = (-1 \leq 0 \leq 1)$$

Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada di antara -1 sampai 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).

Tabel 3.3 Interpretasi Kekuatan Hubungan Antar-Variabel

No.	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat lemah
2	0,20 - 0,399	Lemah
3	0,40 - 0,599	Cukup
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 0,100	Sangat

Sumber Neolaka (2014:129)

b. Uji Asumsi Klasik

Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*best linear unbiased estimator*) yakni tidak terdapat heteroskedastisitas, tidak terdapat multikolinearitas, dan tidak terdapat autokorelasi (Sudrajat dalam Priyatno, 2020:117).

Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika memenuhi asumsi klasik. Oleh karena itu, uji asumsi klasik sangat diperlukan sebelum melakukan analisis regresi. Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikorelasi, uji linearitas dan uji autokorelasi (Sarjono dan Julianita, 2011:53).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak (Noor, 2011:174). Uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita (Sarjono dan Julianita, 2011:53). Kriteria pengujian uji normalitas adalah jika signifikansi $>0,05$, maka data berdistribusi normal (Nurhasanah, 2016:66).

2. Uji Heterokedastisitas

Menurut Wijaya dalam Sarjono dan Julianti (2011:66) heterokedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan/observasi. Penelitian ini menggunakan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode glejser, yang mana dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui, apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan (Nurhasanah, 2016:74). Pada uji linieritas dapat dikatakan memiliki hubungan yang linier bila signifikansi (*linearity*) lebih dari 0,05 (Priyatno, 2014:79)

c. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain (Noor, 2011:179). Tujuannya adalah membuat perkiraan (prediksi) yang dapat dipercaya untuk nilai suatu variabel (variabel terikat), jika nilai variabel lain yang berhubungan dengannya diketahui

(variabel bebas). Noor (2011:179) menjelaskan bahwa analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat atau dengan kata lain untuk mengetahui seberapa jauh perubahan variabel bebas dalam memengaruhi variabel terikat.

$$\text{Persamaan regresi} \rightarrow Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : variabel terkait
 X : variabel bebas
 a : konstanta
 b : koefisien regresi

- a) $Y = a + bX$ (jika + maka disebut hubungan positif)
 b) $Y = a - bX$ (jika - maka disebut hubungan negatif)

3. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui antara variabel eksogen terhadap variabel endogen secara terpisah (parsial). Nilai dari t dilihat dari *p-value* (pada kolom sig) pada masing-masing variabel independen. Jika *p-value* lebih kecil dari level of *significant* yang ditentukan atau t hitung (pada kolom t) lebih besar dari t tabel, maka nilai variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Perhitungan uji t menurut Rangkuti (2007:166) dapat menggunakan rumus

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{sb}$$

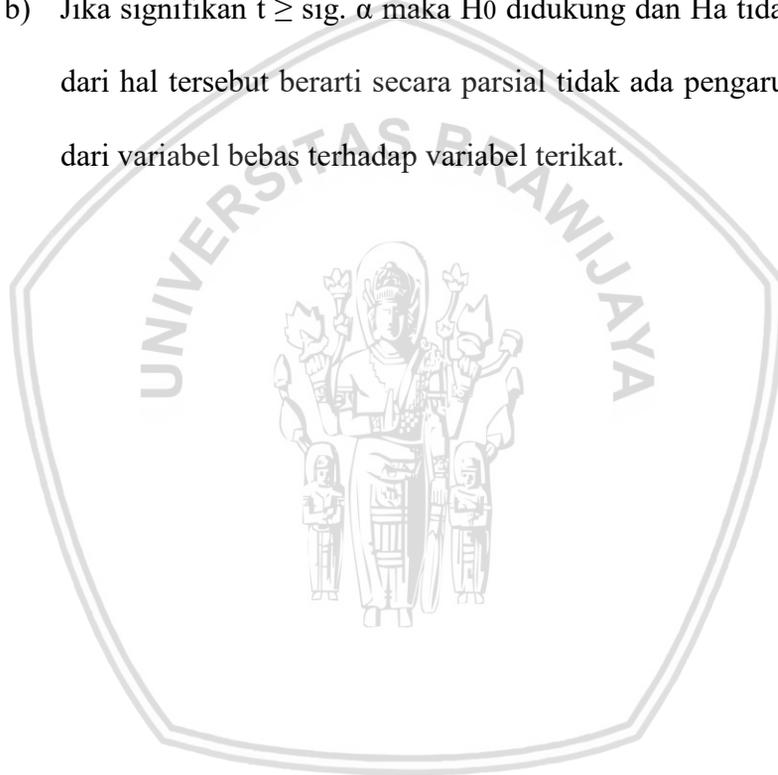
Keterangan:

b : koefisien regresi
 sb : Standar error

t : Regresi Parsial

Ketentuan penerimaan dan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) Jika signifikan $t \leq \text{sig. } \alpha$ maka H_0 tidak didukung dan H_a didukung, dari hal tersebut berarti secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b) Jika signifikan $t \geq \text{sig. } \alpha$ maka H_0 didukung dan H_a tidak didukung, dari hal tersebut berarti secara parsial tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Pada bagian ini peneliti akan memaparkan gambaran umum mengenai lokasi penelitian. Secara umum gambaran memuat mengenai sejarah singkat, visi dan misi, fungsi, landasan hukum, dan struktur organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia.

1) Sejarah Singkat

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama *De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden* atau "Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto", suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI.

Pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Dalam masa perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan BRI sempat terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali

setelah perjanjian Renville pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Pada waktu itu melalui PERPU No. 41 tahun 1960 dibentuklah Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari BRI, Bank Tani Nelayan dan *Nederlandsche Maatschappij* (NHM). Kemudian berdasarkan Penetapan Presiden (Penpres) No. 9 tahun 1965, BKTN diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan.

Setelah berjalan selama satu bulan, keluar Penpres No. 17 tahun 1965 tentang pembentukan bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia. Dalam ketentuan baru itu, Bank Indonesia Urusan Koperasi, Tani dan Nelayan (eks BKTN) diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II bidang Rural, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor (Exim).

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 1967 tentang Undang-undang Pokok Perbankan dan Undang-undang No. 13 tahun 1968 tentang Undang-undang Bank Sentral, yang intinya mengembalikan fungsi Bank Indonesia sebagai Bank Sentral dan Bank Negara Indonesia Unit II Bidang Rular dan Ekspor Impor dipisahkan masing-masing menjadi dua Bank yaitu Bank Rakyat Indonesia dan Bank Ekspor Impor Indonesia. Selanjutnya berdasarkan Undang-undang No. 21 tahun 1968 menetapkan kembali tugas-tugas pokok BRI sebagai bank umum.

Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-Undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi perseroan terbatas. Kepemilikan BRI saat itu masih 100% di tangan Pemerintah Republik Indonesia. Pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham bank ini, sehingga menjadi perusahaan publik dengan nama resmi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., yang masih digunakan sampai dengan saat ini.

2) Visi dan Misi

Visi BRI

Menjadi *The Most Valueable* Bank di Asia Tenggara dan *Home to The Best Talent*.

Misi BRI

Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada segmen mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.

Memberikan pelayanan prima dengan fokus kepada nasabah melalui :

1. Sumber daya manusia yang profesional dan memiliki budaya berbasis kinerja (*performance-driven culture*),

2. Teknologi informasi yang handal dan *future ready*,
3. Jaringan kerja konvensional maupun digital yang produktif dengan menerapkan prinsip operasional dan *risk management excellence*.

Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan (stakeholders) dengan memperhatikan prinsip keuangan berkelanjutan dan praktik *Good Corporate Governance* yang sangat baik.

3) Tujuan

Bank Rakyat Indonesia memiliki tujuan untuk meningkatkan perekonomian masyarakat dan memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).

4) Program Kerja

- a) Menambah modal bagi pengusaha besar dan kecil.
- b) Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan di dukung oleh SDM yang profesional dengan melaksanakan praktek *good corporate governance*.

5) Hari dan Jam Kerja Karyawan

Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi bekerja selama 5 (lima) hari dalam seminggu atau dari Senin hingga Jum'at. Untuk lebih jelasnya sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hari dan Jam Kerja Karyawan

Hari	Jam Kerja	Jam Istirahat
Senin-Kamis	07.30 - 16.30	12.00-13.00
Jum'at	07.30 - 16.30	11.00-13.00

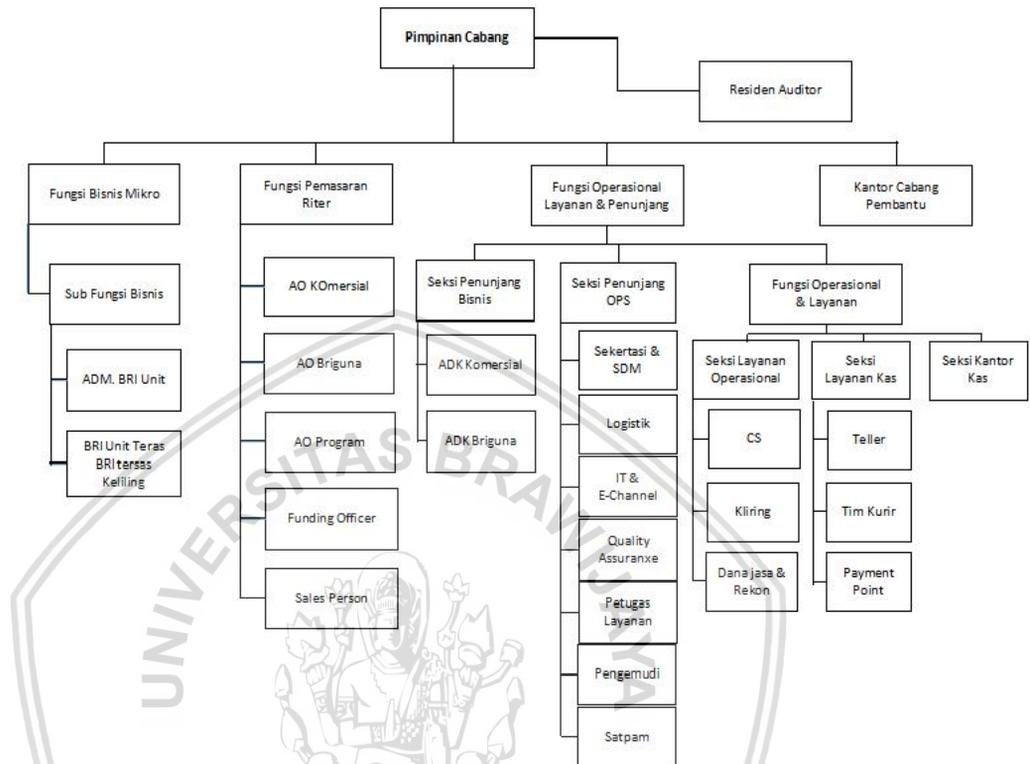
Sumber: Bank BRI Kantor Cabang Malang Kawi, 2018

6) Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan pola jaringan hubungan antara macam-macam jabatan, pekerjaan dan jaringan komunikasi formal dengan para pemegang jabatan di dalam suatu perusahaan. Struktur organisasi diperlukan sebagai alat bantu untuk menjelaskan apa yang menjadi tugas, wewenang dan tanggung jawab seorang atau suatu bagian. Pembagian ini dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan aktifitas perusahaan dapat terlaksana secara efektif dan efisien.

Struktur organisasi pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi berbentuk lini, dimana tanggung jawab dan wewenang secara lurus dan vertikal melalui saluran tunggal dimana masing-masing bagian berada di bawah pengawasan suatu bagian dari jenjang yang setingkat di atasnya, hal ini dapat diamati pada struktur organisasi BRI, di mana wewenang pucuk pimpinan yang mengalir hingga bagian terbawah melalui para kepala bagiannya, sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT Bank Rakyat Indonesia Tbk



Sumber: PT Bank BRI Kantor Cabang Malang Kawi, 2018

7) Uraian Tugas dan Tanggungjawab

a) Pimpinan Cabang

Mengkoordinasi dan memonitor kegiatan perencanaan dan pengembangan atas penyelenggaraan usaha-usaha bank yang meliputi kegiatan pemasaran dan pengelolaan dana, jasa, pinjaman, kegiatan operasional kancah, serta kegiatan pengembangan Unit Kerja di bawahnya, dengan memperhatikan kecukupan dan efektivitas sistem pengendalian intern serta implementasi manajemen risiko di kancah sekaligus sebagai pejabat yang menjalankan fungsi Unit Kerja Khusus (UKK) untuk melaksanakan

program Anti Pencucian Uang (APU) dan Pencegahan Pendanaan Terorisme (PPT) sesuai ketentuan atau kebijakan, sistem dan prosedur yang berlaku dalam upaya mencapai target yang ditetapkan.

b) Manajer Pemasaran

Mengkoordinir dan memonitor kegiatan penyusunan rencana strategis, pengembangan dan pemasaran pinjaman, simpanan, dan *cross selling* produk BRI lainnya sesuai kewenangan bidang tugas dengan memperhatikan kecukupan dan efektivitas sistem pengendalian *intern* serta implementasi manajemen risiko untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

c) Manajer Bisnis Mikro

Mengkoordinasi dan memonitor kegiatan penyusunan rencana strategis, pengembangan dan pemasaran pinjaman, simpanan BRI Unit binaannya sesuai dengan ketentuan atau kebijakan yang berlaku dan kewenangan bidang tugas lainnya memperhatikan kecukupan dan efektivitas sistem pengendalian *intern* serta implementasi manajemen risiko untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

d) Asisten Manajer Operasional dan Layanan

Mengkoordinasi dan memonitor kegiatan pengawasan, pengendalian, evaluasi dan pelaksanaan operasional di kantor cabang, unit usaha di bawahnya dengan memberikan pelayanan

prima berdasarkan standar layanan dengan prinsip-prinsip kehati-hatian serta sekaligus sebagai pejabat yang menjalankan fungsi Unit Kerja Khusus (UKK) untuk melaksanakan program Anti Pencucian Uang (APU) dan Pencegahan Pendanaan Terorisme (PPT) sesuai dengan kewenangan bidang tugas dalam upaya mencapai target yang telah ditetapkan.

e) Supervisor Penunjang Bisnis

Mensupervisi pengelolaan administrasi dan dokumentasi, pinjaman berdasarkan prosedur yang jelas, bersifat rutin dengan pengelolaan administrasi yang kompleks untuk meminimalkan resiko serta memperlancar proses operasional pinjaman sesuai target yang ditetapkan dan ketentuan yang berlaku.

f) Supervisor Penunjang Operasional

Mensupervisi kegiatan pengembangan, pengelolaan dan administrasi SDM, logistik, *IT*, dan *e-channel* dan laporan untuk meminimalkan resiko, menunjang dan memperlancar proses operasional di Kantor Cabang serta unit kerja di bawahnya.

g) Supervisor Layanan Operasional

Mensupervisi kegiatan layanan dan administrasi produk dan jasa perbankan kepada nasabah berdasarkan standar layanan sesuai kewenangan bidang tugasnya berdasarkan prinsip kehati-hatian di Kantor Cabang untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

h) Supervisi Layanan Kas

Mensupervisi kegiatan layanan transaksi pembukuan, kas, dan administrasi serta rekonsiliasi dengan memberikan pelayanan prima berdasarkan standar layanan serta memperhatikan kecukupan dan efektivitas sistem pengendalian intern dan implementasi manajemen risiko untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

i) Asisten Manajer Bisnis Mikro

Mengkoordinasi dan memonitor kegiatan penyusunan rencana strategis, pengembangan dan pemasaran pinjaman, simpanan BRI unit serta *cross selling* produk BRI lainnya, serta pembinaan BRI Unit binaannya sesuai dengan ketentuan atau kebijakan yang berlaku dan kewenangan bidang tugasnya dengan memperhatikan kecukupan dan efektivitas sistem pengendalian intern serta implementasi manajemen risiko untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

j) Associate Account Officer (AO)

Melaksanakan kegiatan penyusunan rencana strategis, pengembangan dan pemasaran nasabah dan *cross selling* produk BRI lainnya, serta pembinaan *account* nasabah dengan kompleksitas paling rendah memerlukan supervisi ketat sesuai ketentuan atau kebijakan yang berlaku serta wewenang bidang tugasnya untuk mencapai target yang telah ditetapkan. *Associate Account Officer* (AO) terbagi menjadi 3 yaitu:

- 1) AO Komersial : Pelaksanaan kredit yang bersifat usaha
- 2) AO Program : Program yang bersifat usaha pemerintahan (pertanian, peternakan, perikanan, dan lain-lain)
- 3) AO Briguna : Pelaksanaan kredit pegawai dan pensiunan

k) Associate Funding Officer (FO)

Melaksanakan kegiatan penyusunan dan pemasaran produk simpanan ritel, produk, e-banking dan jasa consumer serta cross selling produk BRI lainnya dengan kompleksitas paling rendah memerlukan supervisi pada masalah khusus sesuai ketentuan atau kebijakan yang berlaku, serta kewenangan bidang tugasnya untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

l) ADK (Administrasi Kredit)

Melaksanakan fungsi administrasi kredit di kancah yang meliputi pengelolaan administrasi dan dokumentasi, pinjaman berdasarkan prosedur yang jelas, bersifat rutin dengan pengelolaan administrasi yang relatif kompleks dan membutuhkan supervisi yang ketat untuk memastikan tugas atau kegiatan telah dilaksanakan sesuai ketentuan atau kebijakan serta sistem dan prosedur yang berlaku dalam upaya mencapai target yang telah ditetapkan. ADK terbagi menjadi 3 yaitu:

- 1) ADK Komersial : Penanganan kredit yang bersifat usaha
- 2) ADK Program : Penanganan program yang bersifat usaha pemerintahan (pertanian, peternakan, perikanan, dan lain-lain)

3) ADK Briguna : Penanganan kredit pegawai dan pensiunan

m) Sekretariat & SDM

Melaksanakan kegiatan pengembangan, pengelolaan dan administrasi SDM berdasarkan prosedur yang jelas, bersifat rutin dengan pengelolaan administrasi yang sederhana dan membutuhkan supervisi yang ketat untuk menunjang dan memperlancar proses operasional di Kantor Cabang serta unit kerja di bawahnya.

n) Logistik

Melaksanakan kegiatan pengembangan, pengelolaan dan administrasi logistik, *IT & e-channel* dan laporan berdasarkan prosedur yang jelas, bersifat rutin dengan pengelolaan administrasi yang sederhana dan membutuhkan supervisi yang ketat untuk menunjang dan memperlancar proses operasional di Kantor Cabang serta unit kerja di bawahnya.

o) *IT & E-Channel*

Melaksanakan kegiatan pengembangan, pengelolaan, administrasi *IT & E-Channel* berdasarkan prosedur yang jelas, bersifat rutin dengan pengelolaan administrasi yang sederhana dan membutuhkan supervisi yang ketat untuk menunjang dan memperlancar proses operasional di Kantor Cabang serta unit kerja di bawahnya.

p) PAU (Perantara Antar Unit)

Melaksanakan kegiatan pengembangan, pengelolaan, dan administrasi berupa laporan yang berdasarkan prosedur yang jelas, bersifat rutin dengan pengelolaan administrasi yang sederhana dan membutuhkan supervisi yang ketat untuk menunjang dan memperlancar proses operasional di Kantor Cabang serta unit kerja di bawahnya.

q) *Customer Service*

Melaksanakan kegiatan layanan dan administrasi produk dan jasa perbankan kepada nasabah berdasarkan standar layanan dengan prosedur yang jelas, bersifat rutin dengan administrasi sederhana dan membutuhkan supervisi yang ketat sesuai kewenangan bidang tugasnya berdasarkan prinsip kehati-hatian di Kantor Cabang untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

r) *Administrasi Dana Jasa dan Rekonsiliasi*

Melaksanakan kegiatan *trade finance*, administrasi jasa rekonsiliasi perbankan, layanan kliring dan operasional sesuai kewenangan bidang tugas berdasarkan prosedur yang jelas, bersifat rutin dengan administrasi sederhana dan membutuhkan supervisi yang ketat guna memastikan tugas dan kegiatan telah dilaksanakan sesuai ketentuan atau kebijakan serta sistem dan prosedur yang berlaku untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

s) **Teller Tunai**

Melaksanakan kegiatan layanan transaksi pembukuan dengan tingkat kewenangan kategori kecil kegiatan pengisian kas ATM dan administrasi berdasarkan prosedur yang jelas bersifat rutin dan membutuhkan supervisi yang ketat sesuai ketentuan atau kebijakan serta sistem dan prosedur yang berlaku untuk target yang telah ditentukan.

t) **TKK (Tim Kurir Kas)**

Melaksanakan kegiatan layanan dan administrasi kas berdasarkan prosedur yang jelas bersifat rutin dengan administrasi yang relatif kompleks dan membutuhkan supervisi pada masalah khusus sesuai ketentuan atau kebijakan serta sistem dan prosedur yang berlaku untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

B. Gambaran Umum Responden

1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin karyawan disajikan dalam bentuk Tabel sebagai berikut.

Tabel 4.2 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki- laki	21	37,5
2	Perempuan	35	62,5
Jumlah		56	100

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti, 2018

Dari tabel di atas, jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 56 responden yang terdiri dari laki-laki berjumlah 21 orang atau 37,5% dan perempuan berjumlah 35 orang atau 62,5%. Dari data tersebut dapat dipahami bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dari responden laki-laki.

2. Gambaran Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Deskripsi responden berdasarkan jenjang pendidikan karyawan disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut.

Tabel 4.3 Gambaran Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	S1	56	100
	Jumlah	56	100

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel diketahui bahwa seluruh responden atau sebanyak 56 orang atau 100% berpendidikan Sarjana/S1. Dari data, terlihat bahwa dominan pendidikan terakhir responden adalah S1.

3. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Deskripsi responden berdasarkan masa kerja disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut.

Tabel 4.4 Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	≤ 5 Tahun	50	90
2	6 - 10 Tahun	6	10
	Jumlah	56	100

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa responden yang diteliti dalam penelitian ini memiliki masa kerja selama ≤ 5 tahun dengan persentase 90% atau sebanyak 50 responden. Responden dengan masa kerja 5 - 10 tahun berjumlah 6 responden atau 10. Masa kerja ≤ 5 tahun memiliki persentase paling tinggi, hal ini menunjukkan karyawan masih dalam masa peningkatan kinerja agar mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

4. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi responden berdasarkan masa kerja disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut.

Tabel 4.5 Gambaran Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20-25 Tahun	25	45
2	26-30 Tahun	20	35
3	31-35 Tahun	11	20
Jumlah		56	100

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti, 2018

Dari tabel di atas diketahui bahwa 25 responden atau 45% memiliki umur 20-25 tahun, 20 responden atau 35% responden berumur 26-30 tahun, dan sebanyak 11 responden atau 20% responden berusia 31-35 tahun.

C. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Berikut ini adalah perhitungan untuk mengetahui panjang interval dan membaca skor mean pada distribusi frekuensi Tabel 4.5 dan Tabel 4.6:

$$C = \frac{\text{kelas tertinggi} - \text{kelas terendah}}{\text{banyak kelas}}$$

$$C = \frac{5-1}{5}$$

$$C = 0,08$$

Keterangan

1.00-1.80	: Sangat rendah
1.81-2.60	: Rendah
2.62-3.40	: Sedang
3.41-4.20	: Tinggi
4.21-5.00	: Sangat tinggi

1. Distribusi Frekuensi Variabel *Knowledge Sharing* (X)

Dalam variabel *knowledge sharing* terdapat delapan item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui variabel *knowledge sharing* (X) memiliki skor rata-rata variabel sebesar 4,09 yang berarti tergolong tinggi.

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel *Knowledge Sharing* (X)

Item	STS		TS		R		S		SS		Jumlah		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X.1.1	0	0,00	0	0,00	1	1,79	34	60,71	21	37,50	56	100	4,36
X.1.2	0	0,00	0	0,00	23	41,07	30	53,57	3	5,36	56	100	3,63
X.2.1	0	0,00	0	0,00	2	3,57	35	62,50	19	33,93	56	100	4,30
X.2.2	0	0,00	0	0,00	12	21,43	15	26,79	29	51,79	56	100	4,30
X.3.2	0	0,00	0	0,00	21	37,50	32	57,14	3	5,36	56	100	3,68
X.4.1	0	0,00	0	0,00	3	5,36	38	67,86	15	26,79	56	100	4,21
X.4.2	0	0,00	0	0,00	11	19,64	21	37,50	24	42,86	56	100	4,23
X.5.1	0	0,00	0	0,00	4	7,14	29	51,79	23	41,07	56	100	4,34
X.5.2	0	0,00	0	0,00	13	23,21	40	71,43	3	5,36	56	100	3,82
X.6.1	0	0,00	0	0,00	6	10,71	36	64,29	14	25,00	56	100	4,14
X.6.2	0	0,00	0	0,00	21	37,50	31	55,36	4	7,14	56	100	3,70
X.7.1	0	0,00	0	0,00	12	21,43	38	67,86	6	10,71	56	100	3,89
X.8.1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	33	58,93	23	41,07	56	100	4,41
X.8.2	0	0,00	0	0,00	4	7,14	34	60,71	18	32,14	56	100	4,25
Grand mean variabel												4,09	

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti, 2018

Keterangan :

- X.1.1 = Intensitas transfer pengetahuan dengan metode tertulis
- X.1.2 = Rutinitas transfer pengetahuan dengan metode tertulis
- X.2.1 = Intensitas transfer pengetahuan dengan metode lisan
- X.2.2 = Rutinitas transfer pengetahuan dengan metode lisan
- X.3.2 = Rutinitas melakukan rotasi pekerja
- X.4.1 = Intensitas melakukan pelatihan
- X.4.2 = Rutinitas melakukan pelatihan
- X.5.1 = Intensitas kegiatan bercerita
- X.5.2 = Rutinitas kegiatan bercerita
- X.6.1 = Intensitas melakukan mitos
- X.6.2 = Rutinitas melakukan mitos
- X.7.2 = Rutinitas melakukan satuan tugas
- X.8.1 = Intensitas adanya jaringan informasi
- X.8.2 = Rutinitas adanya jaringan informasi

a) Distribusi Jawaban Responden untuk Indikator Transfer

Pengetahuan yang Disengaja dalam Organisasi adalah sebagai berikut:

Berdasarkan 56 responden, dapat diketahui bahwa item X.1.1 dengan pertanyaan mengenai “intensitas transfer pengetahuan dengan metode tertulis” diperoleh bahwa ada 21 responden (37,50%) dengan jawaban sangat setuju, 34 responden (60,71) menjawab setuju, 1 responden (1,79%) menjawab ragu dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,36 yang mengindikasikan bahwa karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Kota Malang sangat merasa dengan sering memanfaatkan metode tertulis dapat menambah pengetahuan kerja mereka.

Berdasarkan 56 responden, dapat diketahui bahwa item X.1.2 dengan pertanyaan mengenai “rutinitas transfer pengetahuan dengan metode tertulis” diperoleh bahwa ada 3 responden (5,36%) dengan jawaban sangat setuju, 30 responden (53,57) menjawab setuju, 23 responden (41,07%) menjawab ragu dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 3,63 yang mengindikasikan bahwa karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Kota Malang merasa dengan rutin memanfaatkan metode tertulis dapat menambah pengetahuan kerja mereka.

Berdasarkan 56 responden, dapat diketahui bahwa item X.2.1 dengan pertanyaan mengenai “intensitas transfer pengetahuan dengan metode lisan” diperoleh bahwa ada 19 responden (33,93%) dengan jawaban sangat setuju, 35 responden (62,50) menjawab setuju, 2 responden (3,57%) menjawab ragu dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,30 yang mengindikasikan bahwa karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Kota Malang sangat merasa dengan sering memanfaatkan metode lisan dapat menambah pengetahuan kerja mereka.

Berdasarkan 56 responden, dapat diketahui bahwa item X.2.2 dengan pertanyaan mengenai “rutinitas transfer pengetahuan dengan metode lisan” diperoleh bahwa ada 29 responden (51,79%) dengan jawaban sangat setuju, 15 responden (26,79) menjawab setuju, 12 responden (21,43%) menjawab ragu dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,30 yang mengindikasikan bahwa karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Kota Malang sangat merasa dengan rutin memanfaatkan metode lisan dapat menambah pengetahuan kerja mereka.

Berdasarkan 56 responden, dapat diketahui bahwa item X.3.2 dengan pertanyaan mengenai “rutinitas melakukan rotasi pekerja” diperoleh bahwa ada 3 responden (5,36%) dengan jawaban sangat

setuju, 32 responden (57,14) menjawab setuju, 21 responden (37,50%) menjawab ragu dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 3,68 yang mengindikasikan bahwa karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Kota Malang merasa dengan rutin mengalami pergantian posisi kerja dapat menambah pengetahuan kerja mereka.

Berdasarkan 56 responden, dapat diketahui bahwa item X.4.1 dengan pertanyaan mengenai “intensitas melakukan pelatihan” diperoleh bahwa ada 15 responden (26,79%) dengan jawaban sangat setuju, 38 responden (67,86) menjawab setuju, 3 responden (5,36%) menjawab ragu dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,21 yang mengindikasikan bahwa karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Kota Malang sangat merasa dengan sering mengikuti pelatihan dapat menambah pengetahuan kerja mereka.

Berdasarkan 56 responden, dapat diketahui bahwa item X.4.2 dengan pertanyaan mengenai “rutinitas melakukan pelatihan” diperoleh bahwa ada 24 responden (42,86%) dengan jawaban sangat setuju, 21 responden (37,50) menjawab setuju, 11 responden (19,64%) menjawab ragu dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,23 yang mengindikasikan bahwa karyawan PT Bank Rakyat Indonesia

Kantor Cabang Kawi Kota Malang sangat merasa dengan rutin mengikuti pelatihan dapat menambah pengetahuan kerja mereka.

b) Distribusi Jawaban Responden untuk Indikator Transfer Pengetahuan yang Tidak Disengaja dalam Organisasi adalah sebagai berikut:

Berdasarkan 56 responden, dapat diketahui bahwa item X.5.1 dengan pertanyaan mengenai “intensitas kegiatan bercerita” diperoleh bahwa ada 23 responden (41,07%) dengan jawaban sangat setuju, 29 responden (51,79) menjawab setuju, 4 responden (7,14%) menjawab ragu dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,34 yang mengindikasikan bahwa karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Kota Malang sangat merasa dengan sering berbagi pikiran, informasi, dan pengetahuan dengan cara bercerita ke rekan kerja bermanfaat bagi sesama.

Berdasarkan 56 responden, dapat diketahui bahwa item X.5.2 dengan pertanyaan mengenai “rutinitas kegiatan bercerita” diperoleh bahwa ada 3 responden (5,36%) dengan jawaban sangat setuju, 40 responden (71,43) menjawab setuju, 13 responden (23,21%) menjawab ragu dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 3,82 yang mengindikasikan bahwa karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Kota Malang merasa dengan rutin berbagi

pikiran, informasi, dan pengetahuan dengan cara bercerita ke rekan kerja bermanfaat bagi sesama.

Berdasarkan 56 responden, dapat diketahui bahwa item X.6.1 dengan pertanyaan mengenai “intensitas melakukan mitos” diperoleh bahwa ada 14 responden (25,00%) dengan jawaban sangat setuju, 36 responden (64,29) menjawab setuju, 6 responden (10,71%) menjawab ragu dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,14 yang mengindikasikan bahwa karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Kota Malang merasa dengan sering membagikan pengalaman kerja saya kepada rekan kerja bermanfaat bagi sesama.

Berdasarkan 56 responden, dapat diketahui bahwa item X.6.2 dengan pertanyaan mengenai “rutinitas melakukan mitos” diperoleh bahwa ada 4 responden (7,14%) dengan jawaban sangat setuju, 31 responden (55,36) menjawab setuju, 21 responden (37,50%) menjawab ragu dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 3,70 yang mengindikasikan bahwa karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Kota Malang merasa dengan rutin membagikan pengalaman kerja saya kepada rekan kerja bermanfaat bagi sesama.

Berdasarkan 56 responden, dapat diketahui bahwa item X.7.2 dengan pertanyaan mengenai “rutinitas melakukan satuan tugas” diperoleh bahwa ada 6 responden (10,71%) dengan jawaban sangat setuju, 38 responden (67,86) menjawab setuju, 12 responden (21,43%) menjawab ragu dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 3,89 yang mengindikasikan bahwa karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Kota Malang merasa dengan rutin bekerja dalam tim untuk menyelesaikan sebuah tugas.

Berdasarkan 56 responden, dapat diketahui bahwa item X.8.1 dengan pertanyaan mengenai “intensitas adanya jaringan informasi” diperoleh bahwa ada 23 responden (41,07%) dengan jawaban sangat setuju, 33 responden (58,93%) menjawab setuju, dan tidak ada yang menjawab ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,41 yang mengindikasikan bahwa karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Kota Malang sangat merasa dengan sering berhubungan dengan rekan kerja di divisi ataupun di luar divisi secara informal sehingga dapat memperoleh pengetahuan kerja yang bermanfaat.

Berdasarkan 56 responden, dapat diketahui bahwa item X.8.2 dengan pertanyaan mengenai “rutinitas adanya jaringan informasi” diperoleh bahwa ada 18 responden (32,14%) dengan jawaban sangat setuju, 34 responden (60,71) menjawab setuju, 4 responden (7,14%)

menjawab ragu dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,25 yang mengindikasikan bahwa karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Kota Malang sangat merasa dengan rutin berhubungan dengan rekan kerja di divisi ataupun di luar divisi secara informal sehingga dapat memperoleh pengetahuan kerja yang bermanfaat.

Secara keseluruhan dari Tabel 4.6 dapat dideskripsikan bahwa nilai mean terkecil terletak pada X.1.2 sebesar 3,6 yaitu pada item rutinitas transfer pengetahuan dengan metode tertulis dan mean terbesar terletak pada X.8.1 sebesar 4,41 yaitu pada item intensitas adanya jaringan informasi. Hal ini mengindikasikan bahwa penyebab tertinggi terjadinya *knowledge sharing* pada karyawan yaitu X.8.1 yaitu intensitas berhubungan dengan rekan kerja di divisi ataupun di luar divisi secara informal.

2. Kinerja Karyawan (Y)

a) Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam variabel kinerja karyawan terdapat lima item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui variabel kinerja karyawan (Y) memiliki skor rata-rata variabel sebesar 4,42 yang berarti tergolong sangat tinggi.

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Item	STS		TS		R		S		SS		Jumlah		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y.1.1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	32	57,14	24	42,86	56	100	4,41
Y.1.2	0	0,00	0	0,00	1	1,79	35	62,50	20	35,71	56	100	4,34
Y.2.1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	29	51,79	27	48,21	56	100	4,48
Y.2.2	0	0,00	0	0,00	0	0,00	19	33,93	37	66,07	56	100	4,50
Y.3.1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	29	51,79	27	48,21	56	100	4,48
Y.3.2	0	0,00	0	0,00	0	0,00	36	64,29	20	35,71	56	100	4,36
Y.4.1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	32	57,14	24	42,86	56	100	4,43
Y.4.2	0	0,00	0	0,00	0	0,00	32	57,14	24	42,86	56	100	4,43
Y.5.1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	31	55,36	25	44,64	56	100	4,45
Y.5.2	0	0,00	0	0,00	0	0,00	33	58,93	23	41,07	56	100	4,41
<i>Grand mean variabel</i>													4,42

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti, 2018

Keterangan :

- Y.1.1 = Target pekerjaan tercapai
- Y.1.2 = Tidak menunda pekerjaan
- Y.2.1 = Kualitas kerja sesuai standar perusahaan
- Y.2.2 = Meningkatkan kualitas pekerjaan
- Y.3.1 = Menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang ditentukan
- Y.3.2 = Menyelesaikan tugas dengan lebih tepat waktu dibanding sebelumnya
- Y.4.1 = Absensi
- Y.4.2 = Disiplin dalam bekerja
- Y.5.1 = Koordinasi yang baik dengan rekan kerja
- Y.5.2 = Memberikan dukungan kepada rekan kerja

Berdasarkan 56 responden, dapat diketahui bahwa item Y.1.1 dengan pertanyaan mengenai “target pekerjaan tercapai” diperoleh bahwa ada 24 responden (42,86%) dengan jawaban sangat setuju, 32 responden (57,14) menjawab setuju dan tidak ada yang menjawab ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,41 yang mengindikasikan bahwa karyawan PT Bank

Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Kota Malang sangat merasa dengan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan dapat membantu mereka menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Berdasarkan 56 responden, dapat diketahui bahwa item Y.1.2 dengan pertanyaan mengenai “tidak menunda pekerjaan” diperoleh bahwa ada 20 responden (35,71%) dengan jawaban sangat setuju, 35 responden (62,50) menjawab setuju, 1 responden (1,79%) menjawab ragu dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,34 yang mengindikasikan bahwa karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Kota Malang sangat merasa dengan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan dapat membantu mereka untuk tidak menunda-nunda untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada.

Berdasarkan 56 responden, dapat diketahui bahwa item Y.2.1 dengan pertanyaan mengenai “kualitas kerja sesuai standar perusahaan” diperoleh bahwa ada 27 responden (48,21%) dengan jawaban sangat setuju, 29 responden (51,79) menjawab setuju dan tidak ada yang menjawab ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,48 yang mengindikasikan bahwa karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Kota Malang sangat merasa dengan memiliki pengetahuan terkait

pekerjaan dapat membantu mereka menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan 56 responden, dapat diketahui bahwa item Y.2.2 dengan pertanyaan mengenai “meningkatkan kualitas pekerjaan” diperoleh bahwa ada 37 responden (66,07%) dengan jawaban sangat setuju, 19 responden (33,93) menjawab setuju dan tidak ada yang menjawab ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,50 yang mengindikasikan bahwa karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Kota Malang sangat merasa dengan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan dapat membantu mereka untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.

Berdasarkan 56 responden, dapat diketahui bahwa item Y.3.1 dengan pertanyaan mengenai “menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang ditentukan” diperoleh bahwa ada 27 responden (48,21%) dengan jawaban sangat setuju, 29 responden (51,79) menjawab setuju dan tidak ada yang menjawab ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,48 yang mengindikasikan bahwa karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Kota Malang sangat merasa dengan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan dapat membantu mereka menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Berdasarkan 56 responden, dapat diketahui bahwa item Y.3.2 dengan pertanyaan mengenai “menyelesaikan tugas dengan lebih tepat waktu dibanding sebelumnya” diperoleh bahwa ada 20 responden (35,71%) dengan jawaban sangat setuju, 36 responden (64,29) menjawab setuju dan tidak ada yang menjawab ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,36 yang mengindikasikan bahwa karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Kota Malang sangat merasa dengan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dibanding batas waktu dari perusahaan.

Berdasarkan 56 responden, dapat diketahui bahwa item Y.4.1 dengan pertanyaan mengenai “absensi” diperoleh bahwa ada 24 responden (42,86%) dengan jawaban sangat setuju, 32 responden (57,14) menjawab setuju dan tidak ada yang menjawab ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,43 yang mengindikasikan bahwa karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Kota Malang sangat merasa dengan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan membuat mereka hadir setiap hari di luar sakit dan cuti.

Berdasarkan 56 responden, dapat diketahui bahwa item Y.4.2 dengan pertanyaan mengenai “disiplin dalam bekerja” diperoleh bahwa ada 24 responden (42,86%) dengan jawaban sangat setuju, 32

responden (57,14) menjawab setuju dan tidak ada yang menjawab ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,43 yang mengindikasikan bahwa karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Kota Malang sangat merasa dengan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan dapat membuat mereka disiplin untuk datang dan pulang sesuai dengan SOP perusahaan.

Berdasarkan 56 responden, dapat diketahui bahwa item Y.5.1 dengan pertanyaan mengenai “koordinasi yang baik dengan rekan kerja” diperoleh bahwa ada 25 responden (44,64%) dengan jawaban sangat setuju, 31 responden (55,36) menjawab setuju dan tidak ada yang menjawab ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,45 yang mengindikasikan bahwa karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Kota Malang sangat merasa dengan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan dapat membantu mereka untuk bekerjasama dengan baik antar sesama rekan kerja.

Berdasarkan 56 responden, dapat diketahui bahwa item Y.5.2 dengan pertanyaan mengenai “memberikan dukungan kepada rekan kerja” diperoleh bahwa ada 23 responden (41,07%) dengan jawaban sangat setuju, 33 responden (58,93) menjawab setuju dan tidak ada yang menjawab ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,41 yang mengindikasikan bahwa

karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Kota Malang sangat merasa dengan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan dapat membuat mereka dapat memberikan dukungan kepada rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.

Secara keseluruhan dari Tabel 4.7 dapat dideskripsikan bahwa nilai mean terkecil terletak pada Y.1.2 yaitu sebesar 4,34% yaitu item tidak menunda pekerjaan dan mean terbesar terletak pada Y.2.2 sebesar 4,50% yaitu item meningkatkan kualitas pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa penyebab tertinggi terjadinya peningkatan kinerja karyawan karena pengetahuan yaitu pada Y.4.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan beberapa uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linieritas:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji

Kolmogrov-Smirnov dengan menggunakan SPSS 21 for windows. Hasil dari uji normalitas disajikan pada Tabel 4.0 berikut:

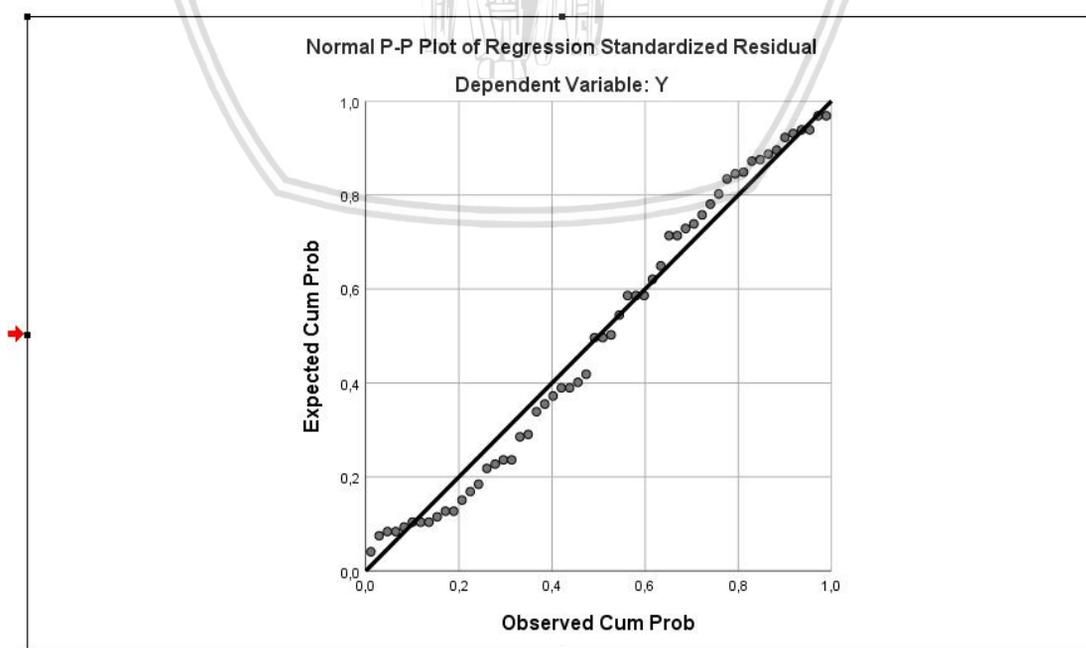
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
X terhadap Y	0,200	Normal

Sumber: Data diolah tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.0 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk hubungan X terhadap Y adalah sebesar 0,200 dan lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal. Lalu berikut ini juga ditampilkan hasil uji normalitas dengan menggunakan *probability plot*.

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas *Probability Plot*



Sumber: Data diolah tahun 2018

Berdasarkan gambar 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa koordinat data berada pada sumbu **observed value** dan sumbu **expected normal** mengumpul pada garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data cenderung berdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini untuk melakukan uji heteroskedastisitas menggunakan metode Gjejser. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode Gjejser.

Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Variabel	Signifikansi	Keterangan
X terhadap Y	0,923	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah tahun 2018

Dari Tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,923 yakni lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada data penelitian ini.

3) Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui, apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan (Nurhasanah, 2016:74). Uji linearitas dikatakan memiliki hubungan yang linier jika nilai signifikansi (*devinition from linearity*) $>0,05$. Hasil uji linieritas disajikan dalam Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
X terhadap Y	0,579	Linear

Sumber: Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.0, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk hubungan X terhadap Y adalah sebesar 0,579 dan lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut memiliki hubungan yang linear.

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat atau dengan kata lain untuk mengetahui seberapa jauh perubahan variabel bebas dalam memengaruhi variabel terikat.

Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan SPSS *for windows* 21 didapat model regresi sebagai berikut:

Tabel 4.11 : Persamaan Regresi

		Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Keterangan
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	32,201	5,633		5,716	,000	
	Knowledge Sharing	,210	,098	,280	2,146	,036	Signifikan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah tahun 2018

Berdasarkan pada Tabel 4.0 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$
$$Y = 32,201 + 0,210X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- a) Konstanta sebesar 32,201, mengandung arti bahwa konsisten variabel partisipasi adalah sebesar 32,210.
- b) Koefisien regresi X sebesar 0,210 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai *knowledge sharing*, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,210. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain *knowledge sharing* sebesar 0,210. Dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, apabila *knowledge sharing* meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan.

c. Uji-t

Uji t dilakukan untuk mengetahui antara variabel eksogen terhadap variabel endogen secara terpisah (parsial). Penarikan kesimpulan dalam uji t adalah jika signifikan $t \leq \text{sig. } \alpha$ maka secara

parsial ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.12 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,201	5,633		5,716	,000
	Knowledge Sharing	,210	,098	,280	2,146	,036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah tahun 2018

Pengambilan keputusan dalam uji regresi sederhana:

- Berdasarkan nilai signifikansi: dari Tabel *coefficiens* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *knowledge sharing* (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- Berdasarkan nilai t: diketahui nilai t_{hitung} sebesar $2,146 > 2,004$ t_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *knowledge sharing* (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) atau $t \leq sig. \alpha$.

D. Pembahasan

1. Deskripsi *Knowledge Sharing* dan Kinerja Karyawan

a) *Knowledge Sharing* (X)

Item X.1.1 mengenai intensitas transfer pengetahuan dengan metode tertulis dapat dilakukan dengan memanfaatkan memo, laporan, papan buletin atau akses informasi terbuka dari perusahaan. Pada pelaksanaannya di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi diperoleh bahwa karyawan memanfaatkan informasi terbuka dari perusahaan khusus karyawan dalam bentuk *website*, laporan dan papan buletin yang berisi perubahan terbaru mengenai keadaan PT Bank Rakyat Indonesia. Hasil distribusi frekuensi penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa 21 orang memilih sangat setuju, 34 setuju, 1 orang ragu dan tidak ada yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi tentang intensitas transfer pengetahuan dengan metode tertulis telah sangat baik karena hampir seluruh sampel karyawan sepakat untuk sering memanfaatkan pengetahuan tertulis dari perusahaan.

Item X.1.2 mengenai rutinitas transfer pengetahuan dengan metode tertulis dapat dilakukan dengan memanfaatkan memo, laporan, papan buletin atau akses informasi terbuka dari perusahaan. Pada pelaksanaannya di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi diperoleh bahwa karyawan memanfaatkan informasi terbuka

dari perusahaan khusus karyawan dalam bentuk *website*, laporan dan papan buletin yang berisi perubahan terbaru mengenai keadaan PT Bank Rakyat Indonesia. Hasil distribusi frekuensi penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa 3 orang memilih sangat setuju, 30 setuju, 23 orang ragu dan tidak ada yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi tentang rutinitas transfer pengetahuan dengan metode tertulis telah cukup baik karena setengah dari sampel karyawan sepakat untuk telah rutin memanfaatkan pengetahuan tertulis dari perusahaan.

Item X.2.1 mengenai intensitas transfer pengetahuan dengan metode lisan dilakukan seperti *briefing*, konferensi internal, diskusi ataupun pertemuan yang dilakukan oleh perusahaan. Pada pelaksanaannya di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi diperoleh bahwa PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi melakukan rapat internal sebanyak 3-4 dalam seminggu, rapat eksternal dilaksanakan sekitar 2 kali dalam seminggu (biasanya dilakukan di luar perusahaan oleh bagian *marketing*, sedangkan *briefing* dilaksanakan setiap hari, biasanya memaparkan tentang produk baru dan keadaan terkini tiap bagian perusahaan. Hasil distribusi frekuensi penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa 19 orang memilih sangat setuju, 35 setuju, 2 orang ragu dan tidak ada yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini

menunjukkan bahwa *knowledge sharing* di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi mengenai intensitas transfer pengetahuan dengan metode lisan telah sangat baik karena hampir seluruh sampel karyawan sepakat untuk sering memanfaatkan pengetahuan lisan dari perusahaan.

Item X.2.2 mengenai rutinitas transfer pengetahuan dengan metode lisan dilakukan seperti *briefing*, konferensi internal, diskusi ataupun pertemuan yang dilakukan oleh perusahaan. Pada pelaksanaannya di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi diperoleh bahwa PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi melakukan rapat internal sebanyak 3-4 dalam seminggu, rapat eksternal dilaksanakan sekitar 2 kali dalam seminggu (biasanya dilakukan di luar perusahaan oleh bagian *marketing*, sedangkan *briefing* dilaksanakan setiap hari, biasanya memaparkan tentang produk baru dan keadaan terkini tiap bagian perusahaan. Hasil distribusi frekuensi penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa 29 orang memilih sangat setuju, 15 setuju, 12 orang ragu dan tidak ada yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi mengenai intensitas transfer pengetahuan dengan metode lisan telah baik untuk memanfaatkan pengetahuan lisan dari perusahaan, walaupun cukup banyak karyawan yang ragu dalam rutinitas melakukan metode lisan.

Item X.3.2 mengenai rutinitas melakukan rotasi pekerja, biasanya dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Pada pelaksanaannya di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi diperoleh bahwa biasanya dilaksanakan per semester (6 bulan) khusus untuk bagian *marketing*, *front liner*, dan *security*. Sedangkan untuk mutasi ke cabang dilakukan sebanyak 1-2 kali dalam setahun, biasanya jabatan akan dinaikkan jika memiliki kinerja yang bagus. Hasil distribusi frekuensi penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa 3 orang memilih sangat setuju, 32 setuju, 21 orang ragu dan tidak ada yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi mengenai rutinitas melakukan rotasi pekerja telah sangat baik karena hampir seluruh sampel karyawan sepakat untuk rutin mengalami rotasi kerja di perusahaan. Rotasi kerja bermanfaat untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan memberikan penyegaran untuk memperoleh jabatan atau pekerjaan baru.

Item X.4.1 adalah mengenai intensitas melakukan pelatihan dalam perusahaan. Pada pelaksanaannya di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi diperoleh bahwa pelatihan juga dilakukan setiap per semester sama halnya dengan rotasi kerja. Pelatihan diberikan untuk seluruh karyawan dari masing-masing bagian. Hasil distribusi frekuensi penyebaran kuesioner

menunjukkan bahwa 15 orang memilih sangat setuju, 38 setuju, 3 orang ragu dan tidak ada yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi melalui pelatihan telah sangat baik dilaksanakan karena hampir seluruh sampel karyawan sepatat untuk sering memanfaatkan pengetahuan melalui pelatihan yang diadakan oleh perusahaan.

Item X.4.2 adalah mengenai rutinitas melakukan pelatihan dalam perusahaan. Pada pelaksanaannya di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi diperoleh bahwa pelatihan juga dilakukan setiap per semester sama halnya dengan rotasi kerja. Pelatihan diberikan untuk seluruh karyawan dari masing-masing bagian. Hasil distribusi frekuensi penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa 12 orang memilih sangat setuju, 21 setuju, 24 orang ragu dan tidak ada yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi melalui pelatihan telah cukup baik dilaksanakan karena hampir seluruh sampel karyawan sepatat untuk rutin memanfaatkan pengetahuan melalui pelatihan yang diadakan oleh perusahaan.

Item X.5.1 mengenai intensitas kegiatan bercerita bisa dilakukan dengan berbagi pikiran, informasi, dan pengetahuan dengan cara bercerita ke rekan kerja terkait pekerjaan. Pada

pelaksanaannya di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi diperoleh bahwa karyawan sering untuk bercerita baik bertukar pikiran maupun informasi mengenai pekerjaan dan apakah ada kendala atau pekerjaan yang belum selesai oleh rekan kerja lain. Hasil distribusi frekuensi penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa 23 orang memilih sangat setuju, 29 setuju, 4 orang ragu dan tidak ada yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi mengenai intensitas kegiatan bercerita telah sangat baik karena hampir seluruh sampel karyawan sepakat untuk sering berbagi pikiran, informasi, dan pengetahuan dengan cara bercerita ke rekan kerja terkait pekerjaan.

Item X.5.2 mengenai rutinitas kegiatan bercerita bisa dilakukan dengan berbagi pikiran, informasi, dan pengetahuan dengan cara bercerita ke rekan kerja terkait pekerjaan. Pada pelaksanaannya di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi diperoleh bahwa karyawan sering untuk bercerita baik bertukar pikiran maupun informasi mengenai pekerjaan dan apakah ada kendala atau pekerjaan yang belum selesai oleh rekan kerja lain. Hasil distribusi frekuensi penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa 3 orang memilih sangat setuju, 40 setuju, 13 orang ragu dan tidak ada yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang

Malang Kawi mengenai rutinitas kegiatan bercerita telah sangat baik karena hampir seluruh sampel karyawan sepatat untuk rutin berbagi pikiran, informasi, dan pengetahuan dengan cara bercerita ke rekan kerja terkait pekerjaan.

Item X.6.1 mengenai intensitas melakukan mitos maksudnya yaitu membagikan atau menceritakan pengalaman kerja kepada rekan kerja. Pada pelaksanaannya di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi diperoleh bahwa karyawan sering membagikan pengalaman kerjanya dengan harapan dapat membantu rekan kerja lainnya untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Hasil distribusi frekuensi penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa 14 orang memilih sangat setuju, 36 setuju, 6 orang ragu dan tidak ada yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi mengenai intensitas melakukan mitos telah sangat baik karena hampir seluruh sampel karyawan sepatat untuk sering untuk membagikan pengalaman mereka kepada rekan kerja.

Item X.6.2 mengenai rutinitas melakukan mitos maksudnya yaitu membagikan atau menceritakan pengalaman kerja kepada rekan kerja. Pada pelaksanaannya di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi diperoleh bahwa karyawan sering membagikan pengalaman kerjanya dengan harapan dapat membantu

rekan kerja lainnya untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Hasil distribusi frekuensi penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa 4 orang memilih sangat setuju, 31 setuju, 21 orang ragu dan tidak ada yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi mengenai intensitas melakukan mitos telah baik karena setengah sampel karyawan sepakat untuk sering untuk membagikan pengalaman mereka kepada rekan kerja, walaupun masih cukup banyak yang merasa ragu apakah telah melakukan mitos.

Item X.7.2 mengenai rutinitas melakukan satuan tugas maksudnya yaitu rutinitas karyawan untuk bekerja dalam tim untuk menyelesaikan sebuah tugas. Pada pelaksanaannya di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi diperoleh bahwa karyawan sering ditempatkan dalam tim yang sama jika ada acara atau kegiatan dari perusahaan, penempatan orang dalam tim diisi oleh beberapa orang dari masing-masing divisi. Hasil distribusi frekuensi penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa 6 orang memilih sangat setuju, 38 setuju, 12 orang ragu dan tidak ada yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi mengenai rutinitas melakukan satuan tugas telah baik karena

hampir seluruh sampel karyawan sepakat untuk rutin bekerja dalam tim untuk menyelesaikan sebuah tugas.

Item X.8.1 mengenai intensitas adanya jaringan informasi maksudnya berhubungan dengan rekan kerja di divisi ataupun di luar divisi karyawan tersebut secara informal sehingga mendapat pengetahuan kerja yang bermanfaat. Pada pelaksanaannya di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi diperoleh bahwa karyawan rutin ditempatkan dalam tim yang sama jika ada acara atau kegiatan dari perusahaan, penempatan orang dalam tim diisi oleh beberapa orang dari masing-masing divisi. Hasil distribusi frekuensi penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa 56 orang memilih sangat setuju, 33 setuju, dan tidak ada yang memilih ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi mengenai intensitas adanya jaringan informasi telah sangat baik karena seluruh sampel karyawan sepakat untuk sering berhubungan dengan rekan kerja di divisi ataupun di luar divisi karyawan tersebut untuk memperoleh pengetahuan kerja yang bermanfaat.

Item X.8.2 mengenai rutinitas adanya jaringan informasi maksudnya berhubungan dengan rekan kerja di divisi ataupun di luar divisi karyawan tersebut secara informal sehingga mendapat pengetahuan kerja yang bermanfaat. Pada pelaksanaannya di PT

Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi diperoleh bahwa karyawan membangun hubungan yang baik dengan orang-orang di luar divisi mereka sendiri, karena pekerjaan mengharuskan mereka untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan rekan kerja. Sehingga menciptakan hubungan informal yang baik antar masing-masing karyawan. Hasil distribusi frekuensi penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa 18 orang memilih sangat setuju, 34 setuju, 4 memilih ragu, dan tidak ada yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi mengenai rutinitas adanya jaringan informasi telah sangat baik karena seluruh sampel karyawan sepakat untuk rutin berhubungan dengan rekan kerja di divisi ataupun di luar divisi karyawan tersebut untuk memperoleh pengetahuan kerja yang bermanfaat.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel *knowledge sharing* (X) diperoleh mean (rata-rata) sebesar 4,09. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan. Responden merasa bahwa metode tertulis, metode lisan, rotasi pekerja, pelatihan, cerita, mitos, satuan kerja dan jaringan informal dalam *knowledge sharing* sangat bermanfaat dalam meningkatkan kemampuan kerja. Mean variabel *knowledge sharing* adalah sebesar 4,09 dan dikategorikan tinggi karena berada di rentang antara 3,41-4,20. Mengacu pada hasil tersebut, dapat

disimpulkan bahwa karyawan PT PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi Cabang Kawi memiliki kebiasaan *knowledge sharing* yang tinggi.

Dari data yang diperoleh, mean item tertinggi dalam variabel *knowledge sharing* adalah item X.8.1 yang menyatakan tentang hubungan informal karyawan dengan karyawan lain baik di divisi sendiri maupun di luar divisi untuk memperoleh pengetahuan. Ditanggapi sangat setuju oleh 7 responden (12,50%), 47 responden (83,93) menjawab setuju, 2 responden (3,57%) menjawab ragu dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hubungan informal yang baik antar karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi didukung karena banyaknya karyawan yang berasal dari generasi Y. Generasi Y atau disebut juga generasi milenial adalah generasi yang lahir pada kurun waktu 1978 hingga 1994. Berdasarkan penelitian dari Luntungan, Hubeis, Sunarti, dan Maulama (2014:227) menyatakan bahwa generasi Y memiliki pola komunikasi yang terbuka, frontal dan konfrontatif, sehingga mereka dapat memiliki pemahaman yang baik pada saat terjadi pertukaran informasi. Mereka juga cenderung menciptakan lingkungan kerja yang santai dan melakukan komunikasi informal di berbagai kesempatan. Jika didasarkan pada kurun waktu kelahiran generasi Y, maka dapat dikatakan seluruh karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi adalah generasi Y

karena berumur di bawah 40 tahun. Sehingga tingginya *knowledge sharing* yang terjadi pada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi dikarenakan karyawan secara naluriah melakukan komunikasi informal dengan rekan kerja yang lain. Faktor pendukung lainnya adalah masa kerja karyawan yang masih tergolong singkat, yaitu 90% karyawan baru bekerja 1-5 tahun. Karyawan yang baru bergabung di perusahaan membutuhkan banyak informasi agar mampu meningkatkan kualitas kerja, sehingga akan sering bertanya sehingga meningkatkan pelaksanaan *knowledge sharing* antar karyawan.

Knowledge sharing merupakan proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metoda dan media yang variatif (Lumbantobing, 2011:24). Dengan adanya kebiasaan melakukan *knowledge sharing* dalam organisasi akan berdampak pada tiap karyawan dan organisasi itu sendiri. Kemampuan dan pengetahuan kerja karyawan dalam bekerja akan semakin meningkat, sedangkan dampaknya bagi organisasi bisnis adalah peningkatan kinerja organisasi itu sendiri sehingga akan memiliki keunggulan kompetitif yang semakin baik, karena peningkatan kinerja perusahaan tentu didukung oleh kinerja karyawan. Sejalan dengan itu Zannah (2013:2) mengungkapkan

bahwa dengan memiliki karyawan yang dapat mengelola pengetahuan dengan baik dapat menjadi sumber strategi organisasi untuk menghasilkan kinerja yang terus meningkat dan menghasilkan organisasi yang memiliki keunggulan kompetitif dan mampu bertahan dalam persaingan yang ketat serta tuntutan konsumen seiring dengan perkembangan zaman.

b) Kinerja Karyawan (Y)

Item Y.1.1 adalah mengenai target pekerjaan tercapai yaitu apakah dengan pengetahuan yang dimiliki karyawan dapat membantu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada pelaksanaannya di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi diperoleh bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan yang ditentukan, misalnya *marketing* yang setiap bulan harus menyetorkan data pinjaman, invoice dan lainnya. Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi jarang melakukan kesalahan dalam bekerja, adapun kesalahan yang dilakukanpun tergolong kecil. Hasil distribusi frekuensi penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa 24 orang memilih sangat setuju, 32 setuju, dan tidak ada yang memilih ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi mengenai target pekerjaan telah sangat baik karena

seluruh sampel karyawan sepakat telah mencapai target pekerjaan mereka.

Item Y.1.2 adalah mengenai tidak menunda pekerjaan maksudnya dengan pengetahuan yang dimiliki karyawan membuat mereka tidak lagi menunda-nunda untuk menyelesaikan pekerjaan. Pada pelaksanaannya di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi diperoleh bahwa karyawan melakukan pekerjaan dengan tidak menunda-nunda, karena memang karyawan bank dituntut untuk bekerja cepat dan teliti. Hasil distribusi frekuensi penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa 20 orang memilih sangat setuju, 35 setuju, 1 orang memilih ragu dan tidak ada yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi mengenai tidak menunda pekerjaan telah sangat baik karena hampir seluruh sampel karyawan sepakat mereka tidak menunda-nunda untuk menyelesaikan pekerjaan.

Item Y.2.1 adalah mengenai kualitas kerja sesuai standar perusahaan yaitu kualitas kerja karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam perusahaan. Pada pelaksanaannya di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi diperoleh bahwa karyawan telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan, dimana tercantum dalam data perusahaan yang hanya dapat diakses oleh karyawan. Hasil distribusi frekuensi penyebaran

kuesioner menunjukkan bahwa 27 orang memilih sangat setuju, 29 setuju, dan tidak ada yang memilih ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi mengenai kualitas kerja sesuai standar perusahaan telah sangat baik karena seluruh sampel karyawan sepakat bahwa kualitas pekerjaan mereka sesuai dengan standar perusahaan.

Item Y.2.2 adalah mengenai meningkatkan kualitas pekerjaan yaitu dengan pengetahuan yang dimiliki membuat karyawan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Pada pelaksanaannya di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi diperoleh bahwa karyawan di organisasi bisnis manapun dituntut untuk meningkatkan kualitas kerja mereka, begitupun yang terjadi pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi. Hasil distribusi frekuensi penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa 37 orang memilih sangat setuju, 19 setuju, dan tidak ada yang memilih ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi mengenai meningkatkan kualitas pekerjaan telah sangat baik karena seluruh sampel karyawan sepakat bahwa kualitas pekerjaan meningkat karena memiliki pengetahuan.

Item Y.3.1 adalah mengenai menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang ditentukan yaitu dengan pengetahuan yang

dimiliki membuat karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu dari perusahaan. Pada pelaksanaannya di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi diperoleh bahwakaryawan harus bekerja dengan teliti karena memang ada denda yang akan diberikan jika melakukan kelalaian sehingga karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan baik. Hasil distribusi frekuensi penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa 27 orang memilih sangat setuju, 29 setuju, dan tidak ada yang memilih ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi mengenai menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang ditentukan telah sangat baik karena seluruh sampel karyawan sepakat bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang ditentukan.

Item Y.3.2 adalah mengenai menyelesaikan tugas dengan lebih tepat waktu dibanding sebelumnya yaitu dengan pengetahuan yang dimiliki membuat karyawan dapat menyelesaikan tugas lebih tepat waktu dibanding periode sebelumnya. Pada pelaksanaannya di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi diperoleh bahwa karyawan harus bekerja dengan teliti karena memang ada denda yang akan diberikan jika melakukan kelalaian sehingga karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan baik. Hasil distribusi frekuensi penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa 20

orang memilih sangat setuju, 36 setuju, dan tidak ada yang memilih ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi mengenai menyelesaikan tugas dengan lebih tepat waktu dibanding sebelumnya telah sangat baik karena seluruh sampel karyawan sepakat bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas lebih tepat waktu dibanding sebelumnya.

Item Y.4.1 adalah mengenai absensi yaitu bagaimana pengetahuan yang mereka miliki membuat mereka hadir setiap hari di tempat kerja di luar sakit dan cuti. Pada pelaksanaannya di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi diperoleh bahwa karyawan diwajibkan hadir pukul 07.30 hingga 16.30, ada pemotongan gaji jika karyawan terlambat untuk datang bekerja. Hasil distribusi frekuensi penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa 24 orang memilih sangat setuju, 32 setuju, dan tidak ada yang memilih ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi mengenai menyelesaikan absensi telah sangat baik karena seluruh sampel karyawan sepakat bahwa mereka dapat hadir selalu di tempat kerja di luar waktu libur.

Item Y.4.2 adalah mengenai disiplin dalam bekerja yaitu bagaimana pengetahuan yang mereka miliki membuat mereka disiplin untuk datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan SOP

perusahaan. Pada pelaksanaannya di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi diperoleh bahwa karyawan diwajibkan hadir pukul 07.30 hingga 16.30, ada pemotongan gaji jika karyawan terlambat untuk datang bekerja. Hasil distribusi frekuensi penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa 24 orang memilih sangat setuju, 32 setuju, dan tidak ada yang memilih ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi mengenai disiplin dalam bekerja telah sangat baik karena seluruh sampel karyawan sepakat bahwa mereka disiplin sesuai SOP perusahaan.

Item Y.5.1 adalah mengenai koordinasi yang baik dengan rekan kerja yaitu bagaimana pengetahuan yang mereka miliki membuat mereka dapat bekerjasama dengan baik antar sesama rekan kerja. Pada pelaksanaannya di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi diperoleh bahwa karyawan bekerjasama dengan baik antar sesama rekan kerja, bisa dalam hal membantu maupun mengingatkan deadline pekerjaan. Hasil distribusi frekuensi penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa 25 orang memilih sangat setuju, 31 setuju, dan tidak ada yang memilih ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi mengenai koordinasi yang baik dengan rekan kerja telah sangat baik karena

seluruh sampel karyawan sepakat bahwa mereka melakukan koordinasi yang baik dengan rekan kerja.

Item Y.5.2 adalah mengenai memberikan dukungan kepada rekan kerja yaitu bagaimana pengetahuan yang mereka miliki membuat mereka mampu untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada pelaksanaannya di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi diperoleh bahwa karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti beberapa penjelasan yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa karyawan terbiasa untuk bercerita, membantu dan mengingatkan penyelesaian tugas masing-masing. Hasil distribusi frekuensi penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa 23 orang memilih sangat setuju, 33 setuju, dan tidak ada yang memilih ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi mengenai memberikan dukungan kepada rekan kerja telah sangat baik karena seluruh sampel karyawan sepakat bahwa mereka mampu memberikan dukungan kepada rekan kerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh mean sebesar 4,42. hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih sangat setuju atas pernyataan yang telah diajukan pada variabel kinerja karyawan, karena karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target, tidak

menunda-nunda pekerjaan, pekerjaan sesuai standar, kualitas kerja meningkat, pekerjaan selesai tepat waktu, pekerjaan dapat selesai sebelum batas waktu, hadir setiap hari, disiplin sesuai SOP, memiliki kemampuan kerjasama yang baik dan dapat memberikan dukungan kepada rekan kerja dengan pengetahuan yang dimilikinya.

Dari data diperoleh mean tertinggi adalah pada item Y.2.2 yang menyatakan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan yang dimiliki membuat karyawan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan. Item Y.2.2 ditanggapi sangat setuju oleh 37 responden (66,07%) responden, 19 responden (33,93) menjawab setuju dan tidak ada yang menjawab ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Mean variabel kinerja karyawan adalah 4,42 juga dikategorikan sangat baik karena berada di antara rentang mean 4.21-5.00. Mengacu pada hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi memiliki kinerja yang baik. Dengan melihat nilai mean item tertinggi Y.2.2 adalah 4,50 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja yang baik karena kualitas kerjanya meningkat dibanding sebelumnya. Tingginya kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi didukung karena karyawan yang terdiri dari generasi Y giat untuk melakukan *knowledge sharing* karena adanya kebutuhan untuk meningkatkan pengetahuan terkait pekerjaan agar dapat meningkatkan kinerja mereka.

Karyawan juga memiliki masa kerja yang belum lama sehingga ada keinginan untuk memiliki kinerja yang baik.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Rahadi, 2010:56). Kinerja karyawan akan berdampak pada kinerja organisasi, karena kinerja karyawan adalah kontribusi utama dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

2. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh dari regresi linier sederhana diketahui bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,036, yang mana lebih kecil dari 0,05 membuktikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari variabel X terhadap variabel Y. Sehingga dapat dipahami bahwa dengan semakin baiknya pelaksanaan *knowledge sharing* pada organisasi bisnis maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang baik pula.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang pernah dilakukan oleh Mardlillah (2017) yang menyimpulkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena dengan pengetahuan yang cukup terkait pekerjaan yang dilakukan, akan

membuat kinerja karyawan tersebut menjadi semakin baik dan juga penelitian dari Memah, Pio dan Kaparang (2017) yang menyimpulkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara, dikarenakan *knowledge sharing* merupakan faktor kuat untuk mendorong kinerja karyawan karena dengan terus dibekali pengetahuan baru tentang pekerjaan maka karyawan akan berkontribusi dengan lebih baik untuk perusahaan. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi untuk variabel *knowledge sharing* (X), mean item terkecil berada pada X.1.2 sebesar 3,63 yaitu rutinitas transfer pengetahuan dengan metode tertulis dan mean tertinggi adalah X.15 sebesar 4,41 yaitu intensitas adanya jaringan informal. Hasil yang rendah untuk item “rutinitas transfer pengetahuan dengan metode tertulis” dikarenakan karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi yang terdiri dari generasi yang lahir di era perkembangan teknologi informasi (generasi milenial/gen-Y) sehingga tidak terlalu tertarik untuk memanfaatkan media tulisan. Hal ini juga menjadi pembeda penelitian ini dengan penelitian sebelum-sebelumnya terkait pengaruh positif signifikan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan terletak pada keadaan karyawan. Seluruh karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi adalah generasi Y yang memiliki usia di bawah 40 tahun. Sehingga besarnya pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini didorong oleh keadaan generasi Y yang secara naluriah

memiliki tipe berkomunikasi yang terbuka, frontal dan cenderung melakukan komunikasi yang informal sehingga mendorong terlaksananya *knowledge sharing* dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini juga didukung oleh kenyataan bahwa manusia adalah makhluk sosial yang tidak bisa terlepas dari kebutuhan akan kehadiran manusia lainnya. Tingginya pelaksanaan *knowledge sharing* antar karyawan akan memperbaiki kinerja mereka secara keseluruhan.

Unsur paling penting dalam *knowledge sharing* adalah manusia (*people*) itu sendiri, sehingga membutuhkan usaha dan fokus yang lebih besar agar aktivitas penyebarluasan informasi dapat berjalan dengan baik (Rudiyanto, 2012: 22). Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi telah berhasil memotivasi karyawannya untuk fokus melaksanakan *knowledge sharing* sehingga dapat terjadi penyebarluasan pengetahuan dan akhirnya meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Kegiatan berbagi pengetahuan yang dilakukan oleh karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi telah membantu mereka dalam meningkatkan kualitas pekerjaan yang ada dan dapat membantu meningkatkan kinerja dari masing-masing karyawan, baik secara individu ataupun keseluruhan pada karyawan lain. Keadaan ini sesuai dengan penjelasan dari Cambell dalam Amir (2015: 86) bahwa pengetahuan adalah faktor penting untuk dapat meningkatkan kinerja. Sehingga penting bagi perusahaan untuk memfasilitasi implementasi

knowledge sharing agar informasi yang dapat tersebar dan dimanfaatkan oleh karyawan yang membutuhkan (Mardillah, 2017).



BAB V

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan hipotesis penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan dan saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi mengenai deskripsi dan pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat dideskripsikan bahwa *knowledge sharing* yang dilaksanakan di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi telah berjalan baik. Hal ini dibuktikan nilai mean variabel *knowledge sharing* adalah sebesar 4,09, yang mana skor mean pada kisaran 3.41-4.20 berarti tinggi. Sedangkan kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi juga memiliki kinerja yang baik, dengan melihat hasil mean sebesar 4,42, yang mana berada pada kisaran 4.21-5.00 berarti sangat tinggi. Baiknya pelaksanaan *knowledge sharing* pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi pertama didukung oleh kenyataan bahwa seluruh karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi terdiri dari generasi Y yang cenderung menciptakan lingkungan kerja yang santai dan melakukan komunikasi informal di berbagai kesempatan. Sedangkan faktor kedua adalah karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang

2. Malang Kawi sebagian besar memiliki masa kerja yang tergolong sebentar yaitu 1 hingga 5 tahun yang mana akhirnya memaksa mereka untuk lebih sering berkomunikasi agar memperoleh pengetahuan kerja yang dapat meningkatkan kinerja mereka.
3. Berdasarkan hasil analisis inferensial diketahui bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t (parsial) dimana nilai t_{hitung} sebesar 2,146 lebih besar dari 2,004 t_{tabel} dan nilai signifikansi sebesar 0,036 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil koefisien regresi sebesar 0,210 yang bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif. Dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, apabila *knowledge sharing* meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dapat dikemukakan beberapa saran yang peneliti harapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi disarankan untuk mempertahankan serta semakin meningkatkan *knowledge sharing*, karena *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika *knowledge sharing* ditingkatkan, maka akan

memudahkan karyawan untuk dapat mengakses pengetahuan dan memahaminya, sehingga dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam bekerja dan meningkatkan kinerja mereka.

- a) Berdasarkan hasil distribusi frekuensi untuk variabel *knowledge sharing* (X), mean item terkecil berada pada X.1.2 sebesar 3,63 yaitu rutinitas transfer pengetahuan dengan metode tertulis. Menunjukkan lebih rendahnya minat karyawan untuk memanfaatkan memo, laporan, buletin atau akses informasi terbuka lainnya dari perusahaan. Saran yang dapat penulis berikan adalah agar PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi dapat melakukan pengembangan *knowledge management system* (KMS) karena generasi saat ini lebih akrab dengan komputer dan internet, sehingga penyebaran informasi menggunakan metode tertulis dapat melalui website, forum dan dokumen yang disediakan oleh KMS. Sehingga informasi yang ada dapat tersimpan dan dimanfaatkan secara terus-menerus di masa depan. Selain itu juga dapat dengan memberikan penyadaran kepada karyawan pentingnya membaca memo, papan pengumuman dan lainnya, karena terdapat informasi penting dan terbaru terkait perubahan sistem perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerjaan. Hibauan dapat disampaikan saat briefing atau rapat internal.

Mean tertinggi variabel X adalah X.8.1 sebesar 4,41 yaitu intensitas adanya jaringan informal. Saran yang dapat penulis

berikan adalah agar PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi adalah cukup menjaga kenyamanan lingkungan kerja saat ini, agar hubungan kerja antar karyawan tetap baik. Dikarenakan jaringan informal yang telah sangat baik.

- b) Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan, mean terendah adalah Y.1.2 yaitu item tidak menunda pekerjaan sebesar 4,34 dan mean terbesar adalah Y.2.2 sebesar 4,50 yaitu meningkatkan kualitas kerja. Mean sebesar 4,34 sebenarnya masih tergolong sangat tinggi karena berada di kisaran 4,21-5,00, sehingga penelitian ini memberikan saran untuk PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi adalah untuk dapat meningkatkan nilai-nilai yang ditanam pada diri karyawan sesuai misi PT Bank Rakyat Indonesia yaitu sumber daya manusia yang profesional dan memiliki budaya berbasis kinerja. Sehingga karyawan akan senantiasa memegang teguh budaya perusahaannya untuk memiliki kinerja yang baik.
2. Variabel independen dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja karyawan maka diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Amir, Mohammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan (Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan)*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gelora Aksara Pratama. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Darmawan, Deni. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Kresdiana, Henti. 2013. *Transfer Pengetahuan, Kemampuan Berinovasi dan Kinerja Organisasi (Suatu Kajian Empiris)*. Malang: UB Press
- Lestari, Baroroh, dkk. 2013. *Praktik Manajemen Pengetahuan Dan Kinerja Inovasi*. Malang: Universitas Brawijaya Press
- Lumbantobing, Paul. 2011. *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Bandung: Knowledge Management Society Indonesia
- Mardalis. 2008. *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara
- Marquardt, Michael J. 2002. *Building the Learning Organization: mastering the 5 elements for corporate learning*. Palo Alto, California: Davies-Black Publishing
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. 2013. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara

- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moleong, Lexy J. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Morissan. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: KENCANA
- Nawawi, Ismail. 2012. *Manajemen Pengetahuan (knowledge management)*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Neolaka, Amos. 2014. *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Nurhasanah, Siti. 2016. *Pratikum Statistika 2: Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta Selatan: Salemba Empat
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- _____, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing
- Rahman, Topan Aditya. 2015. *Analisis Statistik Penelitian Kesehatan*. Bogor: IN Media
- Rangkuti, Freddy. 2007. *Riset Pemasaran*. Jakarta: PT SUN

- Sarjono, Haryadi., dan Julianita, Winda. 2011. *SPSS VS LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat
- Sinambela, Lijan Poltak. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif; Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Siregar, Ryofian. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoifah, I'anut. 2015. *Statistik Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: Madani (Kelompok Intrans Publishing
- Tobing, Paul L. 2007. *Knowledge Management: Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Yusuf, Muri. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: PT Fajar Interpretama Mandiri

Tesis

Giri, Endang Eviline. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Keterlibatan Pekerja dan Morall Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional, Knowledge Sharing Dan Kinerja Karyawan*. Malang: Disertasi Universitas Brawijaya.

Skripsi

Rudiyanto, Hendri. 2012. *Pengaruh Knowledge Sharing Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Staf Administrasi PPT GUna Layan Kuasa (Gulaku) Kantor Pusat Jakarta*. Depok: Skripsi Universitas Indonesia

Jurnal

Dewi, Meva Tri Kumala. 2013. *Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Perusahaan dengan Penerapan Knowledge Management (Manajemen Pengetahuan)*. Volume 7 No 3

Gunawan, Herwin. 2014. *Manajemen Pengetahuan: "Proses Penciptaan Pengetahuan pada Pengintegrasian Millenium Development Goals dengan RPJMD Kabupaten Maros 2010-2015"*. Hal 8

Mardlillah, Arina Idzna. 2017. *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kompetensi Individu dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang)*. Vol 46 No 2

Memah, Leonardo, Riane Jhonly Pio dan Sonny Gerson Kaparang. 2017. *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan*. Vol 5 No 002

Zannah, Ulfah Nurul. 2013. Knowledge Sharing dan Implikasinya Terhadap Employee Engagement (Studi Kasus: Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama). Hal 2

Luntungan, Irving. Aida Vitayala S. Hubeis, Euis Sunarti dan Agus Maulana. 2014. Strategi Pengelolaan Generasi Y di Industri Perbankan. *Jurnal Manajemen Teknologi*. Vol 13 No 2

Instansi

Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi

Website

<https://bri.co.id/>

www.ojk.go.id

<http://www.dunamis.co.id>

<https://www.cnnindonesia.com/>

<http://finansial.bisnis.com>

<https://ekonomi.kompas.com>

<http://keuangan.kontan.co.id>

<http://ir-bri.com>

<https://www.btn.co.id/>

<https://www.bankmandiri.co.id>

<http://www.bni.co.id>

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Keterangan Penelitian

Model 54



PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk. KANTOR CABANG MALANG KAWI

Jalan Kawi No. 20-22
Telepon : (0341) 327666 / 362217
Facsimile (0341) 328106

Nomor : B.1043A/KC-XVII/LYI/03/2018
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Kegiatan Riset Penelitian

Malang, 01 Maret 2018

Kepada
Bagian Umum
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Di
Tempat

Menindaklanjuti surat Universitas Brawijaya, perihal pelaksanaan kegiatan Riset Penelitian, maka dengan ini kami sampaikan bahwa Kantor Cabang BRI Malang Kawi telah meyetujui kegiatan Riset Penelitian kepada :

No	Nama	NIM	Progam Studi
1.	Resti Syafitri Andra	145030201111103	Administrasi Bisnis

Untuk melaksanakan kegiatan Riset Penelitian di Kanca BRI Malang Kawi selama 3 bulan pada tanggal 01 Maret – 31 Mei 2018. Dengan catatan data yang diperoleh hanya untuk kepentingan Magang dan tidak melanggar kode etik kerahasiaan Bank.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk.
KANTOR CABANG MALANG KAWI

Bakhtiar Rahmat Imawan
Manager Operasional

Tindakan :
1. Arsip

Integrity, Professionalism, Trust, Innovation, Customer Centric



Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

KATA PENGANTAR

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner
 Lampiran : Satu berkas
 Judul Skripsi : **PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI PADA KARYAWAN PT BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG KAWI KOTA MALANG**

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Sdr
 Pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi
 Kota Malang

Dengan hormat,

Saya Resti Syafitri Andra, mahasiswi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya (FIA UB) angkatan 2014. Saat ini saya sedang melakukan penelitian skripsi sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S.AB). Saya memohon kepada Bapak/Ibu/Sdr pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Kota Malang untuk kesediaannya mengisi kuesioner yang telah disediakan.

Kuesioner ini bukan tes psikologi dari atasan atau pihak manapun, maka dari itu Bapak/Ibu/Sdr tidak perlu takut atau ragu-ragu dalam memberikan jawaban yang sejujurnya. Artinya semua jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu/Sdr adalah benar dan sesuai dengan kenyataan dan kondisi yang Bapak/Ibu/Sdr alami dan rasakan dalam pekerjaan, serta bukan berdasarkan keinginan atau pengaruh dari pihak manapun.

Seriap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini, atas perhatian dan bantuannya, saya ucapkan terima kasih.

Malang, 6 April 2018

Peneliti

No Kuesioner:

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN STUDI PADA KARYAWAN PT BANK RAKYAT
INDONESIA KANTOR CABANG KAWI KOTA MALANG

I. Petunjuk Pengisian

- a. Kepada bapak/ibu/sdr untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
- b. Berilah tanda (✓) pada kolom yang bapak/ibu/sdr pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- c. Ada lima alternatif jawaban, yaitu:
5 = Sangat Setuju (SS)
4 = Setuju (S)
3 = Ragu-Ragu (R)
2 = Tidak Setuju (TS)
1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

II. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : Tahun
4. Lama bekerja : Tahun
5. Tingkat Pendidikan :

Variabel X (Knowledge Sharing)

Knowledge Sharing adalah proses sistematis dalam berbagi, dan mendistribusikan pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan, melalui metode dan media yang bermacam-macam.

No	Pertanyaan Variabel Knowledge Sharing (X)	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
	<p>A. Metode Tertulis</p> <p>1. Saya sering memanfaatkan memo, laporan, papan buletin atau akses informasi terbuka dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan kerja.</p> <p>2. Saya rutin memanfaatkan memo, laporan, papan buletin dan akses informasi terbuka dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan kerja.</p> <p>B. Metode Lisan</p> <p>3. Saya sering mengikuti <i>briefing</i>, konferensi internal, diskusi ataupun pertemuan yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan kerja.</p> <p>4. Saya rutin mengikuti <i>briefing</i>, konferensi internal, diskusi ataupun pertemuan yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan kerja.</p> <p>C. Rotasi Pekerja</p> <p>5. Saya sering mengalami rotasi kerja.</p> <p>6. Saya rutin mengalami rotasi kerja dalam kurun waktu tertentu.</p> <p>D. Pelatihan</p> <p>7. Saya sering mengikuti pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan kerja.</p> <p>8. Saya rutin mengikuti pelatihan dalam kurun waktu tertentu untuk meningkatkan pengetahuan kerja.</p> <p>E. Cerita</p> <p>Saya sering berbagi pikiran, informasi, dan pengetahuan dengan cara bercerita ke rekan kerja</p>					



9.	terkait pekerjaan. Saya rutin berbagi pikiran, informasi, dan pengetahuan dengan cara bercerita ke rekan kerja terkait pekerjaan.					
10.	F. Mitos Saya sering membagikan pengalaman kerja saya kepada rekan kerja. Saya rutin membagikan pengalaman kerja saya jika rekan kerja membutuhkan.					
11.	G. Satuan Kerja Saya sering bekerja dalam tim untuk menyelesaikan sebuah tugas.					
12.						
13.	Saya rutin ditempatkan dalam tim untuk menyelesaikan sebuah tugas.					
14.	H. Jaringan Informal Saya sering berhubungan dengan rekan kerja di divisi ataupun di luar divisi saya, secara informal sehingga mendapat pengetahuan kerja yang bermanfaat.					
15.	Saya rutin berhubungan dengan rekan kerja di divisi ataupun di luar divisi saya, secara informal sehingga mendapat pengetahuan kerja yang bermanfaat.					
16.						

Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Kinerja karyawan adalah perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.

No	Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
17.	A. Jumlah Pekerjaan Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya miliki membuat saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.					



18.	<p>Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya miliki membuat saya berusaha untuk tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan.</p> <p>B. Kualitas Pekerjaan</p> <p>Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya miliki membuat saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.</p> <p>Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya miliki membuat saya dapat meningkatkan kualitas pekerjaan saya.</p> <p>C. Ketepatan Waktu</p> <p>Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya miliki membuat saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.</p> <p>Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya miliki membuat saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih tepat waktu dibandingkan periode sebelumnya.</p> <p>D. Kehadiran</p> <p>Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya miliki membuat saya hadir setiap hari di tempat kerja di luar sakit dan cuti.</p> <p>Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya miliki membuat saya dapat disiplin untuk datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan SOP perusahaan.</p> <p>E. Kemampuan Kerjasama</p> <p>Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya miliki membuat saya dapat bekerjasama dengan baik antar sesama rekan kerja.</p> <p>Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya miliki membuat saya dapat memberikan dukungan kepada rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.</p>					
19.						
20.						
21.						
22.						
23.						
24.						
25.						
26.						

Lampiran 3 : Tabulasi Jawaban Responden

Variabel *Knowledge Sharing* (X)

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	Total Skor
1	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	56
2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	54
3	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	51
4	4	3	4	5	3	4	5	5	3	5	3	4	4	4	56
5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	56
6	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	58
7	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	59
8	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	61
9	5	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	3	5	4	60
10	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	61
11	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	59
12	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	58
13	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	60
14	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	62
15	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	59
16	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	62
17	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	63
18	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	53
19	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	56
20	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	49

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	Total Skor
21	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	48
22	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	50
23	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	52
24	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	50
25	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	5	5	5	52
26	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	55
27	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	65
28	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	56
29	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	49
30	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	49
31	5	3	5	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	51
32	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	58
33	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	61
34	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	59
35	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	59
36	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	61
37	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	58
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
39	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	65
40	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	49
41	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	66

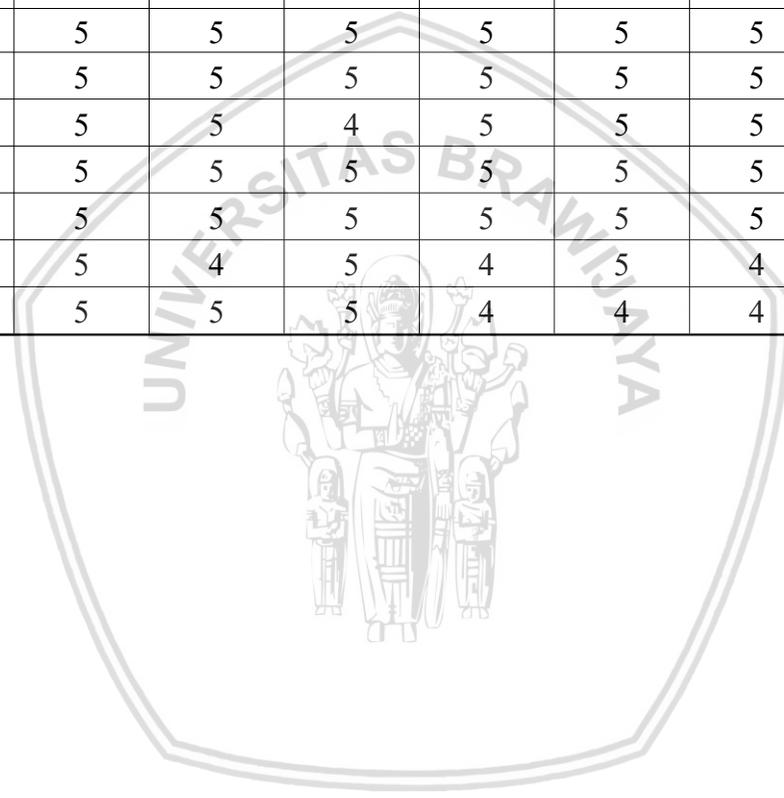
Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	Total Skor
42	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	59
43	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	60
44	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	59
45	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	64
46	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	61
47	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	61
48	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
49	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	48
50	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	63
51	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	61
52	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	59
53	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	56
54	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	55
55	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	62
56	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	3	4	5	5	61

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total Skor
1	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
8	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
16	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	46
17	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	44
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
25	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	42
26	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
27	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	45
28	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
29	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
31	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	44
32	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
33	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
36	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
45	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	45
50	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
51	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
52	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	45
53	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
54	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
55	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
56	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	45



X6	Pearson Correlation	,311*	,134	,407**	,440**	,409**	1	,460**	,445**	,347**	,251	,437*	,140	,282*	,296*	,661**
	Sig. (2-tailed)	,019	,325	,002	,001	,002		,000	,001	,009	,062	,001	,305	,036	,027	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X7	Pearson Correlation	-,029	,108	,225	,858**	,505**	,460**	1	,491**	,390**	,372**	,395*	,229	,320*	,401**	,756**
	Sig. (2-tailed)	,829	,430	,096	,000	,000	,000		,000	,003	,005	,003	,090	,016	,002	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X8	Pearson Correlation	,241	,040	,456**	,524**	,006	,445**	,491**	1	,433**	,472**	,286*	,161	,371**	,269*	,654**
	Sig. (2-tailed)	,073	,770	,000	,000	,968	,001	,000		,001	,000	,033	,237	,005	,045	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X9	Pearson Correlation	,246	,087	,402**	,356**	,111	,347**	,390**	,433**	1	,454**	,653*	,059	,224	,216	,609**
	Sig. (2-tailed)	,068	,523	,002	,007	,415	,009	,003	,001		,000	,000	,665	,097	,110	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X10	Pearson Correlation	,307*	-,008	,265*	,253	-,023	,251	,372**	,472**	,454**	1	,487*	,158	,232	,268*	,554**
	Sig. (2-tailed)	,021	,956	,049	,060	,866	,062	,005	,000	,000		,000	,245	,085	,046	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X11	Pearson Correlation	,121	,048	,178	,306*	,133	,437**	,395**	,286*	,653**	,487**	1	,333*	,426**	,483**	,648**
	Sig. (2-tailed)	,376	,725	,189	,022	,327	,001	,003	,033	,000	,000		,012	,001	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X12	Pearson Correlation	,009	,213	,050	,233	,173	,140	,229	,161	,059	,158	,333*	1	,421**	,586**	,463**

	Sig. (2-tailed)	,948	,115	,717	,083	,203	,305	,090	,237	,665	,245	,012		,001	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X13	Pearson Correlation	,196	-,049	,069	,318*	,089	,282*	,320*	,371**	,224	,232	,426*	,421**	1	,647**	,552**
	Sig. (2-tailed)	,147	,719	,611	,017	,516	,036	,016	,005	,097	,085	,001	,001		,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X14	Pearson Correlation	,241	,214	,102	,456**	,245	,296*	,401**	,269*	,216	,268*	,483*	,586**	,647**	1	,672**
	Sig. (2-tailed)	,073	,113	,453	,000	,069	,027	,002	,045	,110	,046	,000	,000	,000		,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Total skor	Pearson Correlation	,366**	,328*	,516**	,770**	,435**	,661**	,756**	,654**	,609**	,554**	,648*	,463**	,552**	,672**	1
	Sig. (2-tailed)	,006	,014	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,845	14

Variabel Kinerja Karyawan

		Correlations										Total_sk or
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
Y1	Pearson Correlation	1	,584**	,502**	,399**	,429**	-,092	,377**	,377**	,565**	,262	,622**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,002	,001	,500	,004	,004	,000	,051	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y2	Pearson Correlation	,584**	1	,409**	,245	,479**	,016	,344**	,273*	,530**	,370**	,601**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,069	,000	,909	,009	,042	,000	,005	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y3	Pearson Correlation	,502**	,409**	1	,750**	,571**	,176	,609**	,681**	,571**	,575**	,823**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002		,000	,000	,195	,000	,000	,000	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y4	Pearson Correlation	,399**	,245	,750**	1	,465**	,298*	,505**	,650**	,467**	,472**	,740**
	Sig. (2-tailed)	,002	,069	,000		,000	,026	,000	,000	,000	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y5	Pearson Correlation	,429**	,479**	,571**	,465**	1	,474**	,609**	,392**	,715**	,647**	,793**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000		,000	,000	,003	,000	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

Y6	Pearson Correlation	-,092	,016	,176	,298*	,474**	1	,334*	,409**	,305*	,514**	,459**
	Sig. (2-tailed)	,500	,909	,195	,026	,000		,012	,002	,022	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y7	Pearson Correlation	,377**	,344**	,609**	,505**	,609**	,334*	1	,635**	,674**	,524**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,004	,009	,000	,000	,000	,012		,000	,000	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y8	Pearson Correlation	,377**	,273*	,681**	,650**	,392**	,409**	,635**	1	,456**	,451**	,748**
	Sig. (2-tailed)	,004	,042	,000	,000	,003	,002	,000		,000	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y9	Pearson Correlation	,565**	,530**	,571**	,467**	,715**	,305*	,674**	,456**	1	,711**	,822**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,022	,000	,000		,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y10	Pearson Correlation	,262	,370**	,575**	,472**	,647**	,514**	,524**	,451**	,711**	1	,755**
	Sig. (2-tailed)	,051	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Total skor	Pearson Correlation	,622**	,601**	,823**	,740**	,793**	,459**	,788**	,748**	,822**	,755**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,895	10



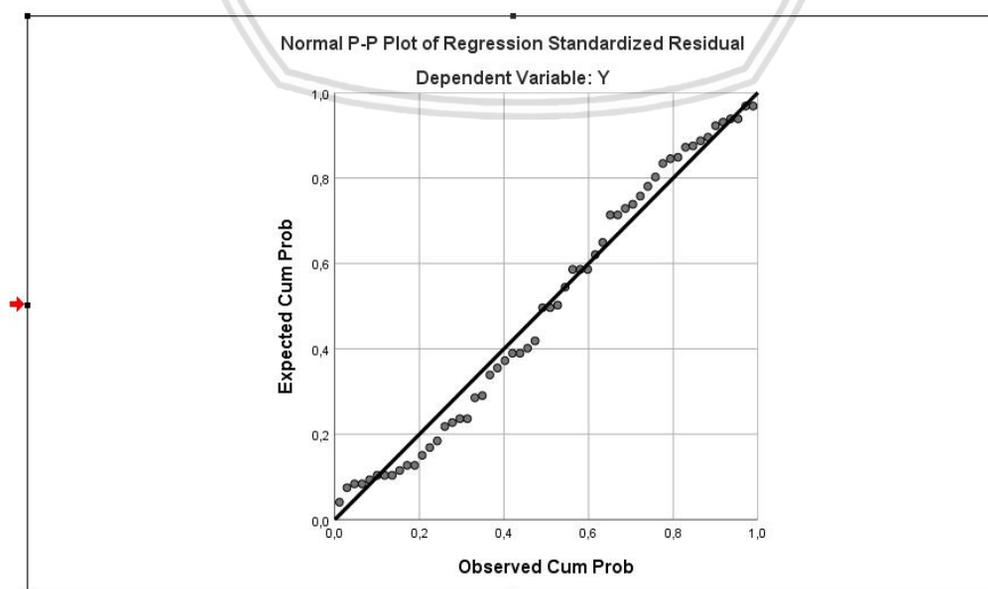
Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Metode Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,45974687
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,087
	Negative	-,072
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Metode *Probability Plot*



Uji Heteroskedastisitas

Metode Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,225	2,874		1,122	,267
	Knowledge Sharing	-,005	,050	-,013	-,097	,923

a. Dependent Variable: Abs Res

Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Knowledge Sharing	Between Groups	(Combined)	248,726	18	13,818	1,098	,392
		Linearity	56,158	1	56,158	4,461	,041
		Deviation from Linearity	192,568	17	11,328	,900	,579
	Within Groups		465,774	37	12,588		
Total		714,500	55				

Lampiran 6 : Frekuensi Jawaban Responden dan Mean

Variabel *Knowledge Sharing* (X)**Frequencies**

		Statistics													
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14
N	Valid	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,36	3,64	4,30	4,30	3,68	4,21	4,23	4,34	3,82	4,14	3,70	3,89	4,41	4,25
Std. Deviation		,520	,586	,537	,807	,575	,530	,763	,611	,508	,586	,601	,562	,496	,580
Minimum		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Frequency Table

		X1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu	1	1,8	1,8	1,8
	Setuju	34	60,7	60,7	62,5
	Sangat Setuju	21	37,5	37,5	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

		X2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu	23	41,1	41,1	41,1
	Setuju	30	53,6	53,6	94,6
	Sangat Setuju	3	5,4	5,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

		X3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu	2	3,6	3,6	3,6

	Setuju	35	62,5	62,5	66,1
	Sangat Setuju	19	33,9	33,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu	12	21,4	21,4	21,4
	Setuju	15	26,8	26,8	48,2
	Sangat Setuju	29	51,8	51,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu	21	37,5	37,5	37,5
	Setuju	32	57,1	57,1	94,6
	Sangat Setuju	3	5,4	5,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu	3	5,4	5,4	5,4
	Setuju	38	67,9	67,9	73,2
	Sangat Setuju	15	26,8	26,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu	11	19,6	19,6	19,6
	Setuju	21	37,5	37,5	57,1
	Sangat Setuju	24	42,9	42,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu	4	7,1	7,1	7,1
	Setuju	29	51,8	51,8	58,9
	Sangat Setuju	23	41,1	41,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu	13	23,2	23,2	23,2
	Setuju	40	71,4	71,4	94,6
	Sangat Setuju	3	5,4	5,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu	6	10,7	10,7	10,7
	Setuju	36	64,3	64,3	75,0
	Sangat Setuju	14	25,0	25,0	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu	21	37,5	37,5	37,5
	Setuju	31	55,4	55,4	92,9
	Sangat Setuju	4	7,1	7,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu	12	21,4	21,4	21,4
	Setuju	38	67,9	67,9	89,3
	Sangat Setuju	6	10,7	10,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	33	58,9	58,9	58,9
	Sangat Setuju	23	41,1	41,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu	4	7,1	7,1	7,1
	Setuju	34	60,7	60,7	67,9
	Sangat Setuju	18	32,1	32,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Frequencies

Statistics											
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
N	Valid	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,41	4,34	4,48	4,50	4,48	4,36	4,43	4,43	4,45	4,41
Std. Deviation		,496	,514	,504	,505	,504	,483	,499	,499	,502	,496
Minimum		4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Frequency Table

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	33	58,9	58,9	58,9
	Sangat Setuju	23	41,1	41,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu	1	1,8	1,8	1,8
	Setuju	35	62,5	62,5	64,3
	Sangat Setuju	20	35,7	35,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	29	51,8	51,8	51,8
	Sangat Setuju	27	48,2	48,2	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	28	50,0	50,0	50,0
	Sangat Setuju	28	50,0	50,0	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	29	51,8	51,8	51,8
	Sangat Setuju	27	48,2	48,2	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	36	64,3	64,3	64,3
	Sangat Setuju	20	35,7	35,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Setuju	32	57,1	57,1	57,1
	Sangat Setuju	24	42,9	42,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	32	57,1	57,1	57,1
	Sangat Setuju	24	42,9	42,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	31	55,4	55,4	55,4
	Sangat Setuju	25	44,6	44,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	33	58,9	58,9	58,9
	Sangat Setuju	23	41,1	41,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Lampiran 7 : Regresi Linier Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,280 ^a	,079	,062	3,492
a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56,158	1	56,158	4,606	,036 ^b
	Residual	658,342	54	12,192		
	Total	714,500	55			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing						

Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,201	5,633		5,716	,000
	Knowledge Sharing	,210	,098	,280	2,146	,036
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Lampiran 8 : t Tabel

Titik Persentase Distribusi (df= 41-80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406

75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526



Lampiran 12: *Curriculum Vitae*

Nama : Resti Syafitri Andra
NIM : 145030201111103
Tempat dan Tanggal Lahir : Inderapura, 7 Juni 1996
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Nomor HP : 085274956527
Email : restiandra@gmail.com



Riwayat Pendidikan :

- 1) 2001 - 2002 TK Dharma Wanita
- 2) 2002 - 2008 SDN 10 Pancung Soal
- 3) 2008 - 2011 SMPN 1 Pancung Soal
- 4) 2011 - 2014 SMAN 1 Bukittinggi
- 5) 2014 - 2018 Universitas Brawijaya

Pengalaman :

- 1) 2015 - 2016 Staf Redaksi LPM DIANNS FIA UB
- 2) 2016 - 2017 Bendahara Umum LPM DIANNS FIA UB
- 3) 2017 - 2018 Sekretaris Umum LPM DIANNS FIA UB
- 4) 2015 Panitia Pelaksanaan Kehidupan Kampus Mahasiswa Baru
(Divisi Medical Center)