



UNIVERSITAS INDONESIA



**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN STAF ADMINISTRASI
PT GUNA LAYAN KUASA (GULAKU)
KANTOR PUSAT JAKARTA**

SKRIPSI

**HENDRI RUDIYANTO
0806322792**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM ILMU ADMINISTRASI NIAGA
DEPOK
JULI, 2012**



UNIVERSITAS INDONESIA

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN STAF ADMINISTRASI
PT GUNA LAYAN KUASA (GULAKU)
KANTOR PUSAT JAKARTA**

SKRIPSI

**HENDRI RUDIYANTO
0806322792**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA
DEPOK
JULI 2012**



UNIVERSITAS INDONESIA

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN STAF ADMINISTRASI
PT GUNA LAYAN KUASA (GULAKU)
KANTOR PUSAT JAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana

**HENDRI RUDIYANTO
0806322792**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA
DEPOK
JULI 2012**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber, baik yang dikutip maupun yang dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Hendri Rudiyanto

NPM : 0806322792

Tanda Tangan:

Tanggal : Juli 2012

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Hendri Rudiyanto
NPM : 0806322792
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Judul Skripsi : Pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Staf Administrasi PT Guna Layan Kuasa (Gulaku) Kantor Pusat Jakarta

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Dra. Fibria Indriati, M.Si. (.....)

Penguji : Drs. Pantius D. Soeling, M.Si. (.....)

Ketua Sidang : Umanto Eko Prasetyo, S.Sos., M.Si. (.....)

Sekretaris Sidang : Ixora Lundia, S.Sos., MS. (.....)

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : Juli 2012

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, dan taufik-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Staf Administrasi PT Guna Layan Kuasa (Gulaku) Kantor Pusat Jakarta”. Adapun tujuan penulis menyusun karya tulis ini, yaitu untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Niaga pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Shergi Laksmono, M.Sc. selaku Dekan FISIP UI.
2. Dr. Roy Valiant Salomo, M.Soc.Sc., selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI.
3. Prof. Dr. Irfan Ridwan Maksam, M.Si. selaku Ketua Program Sarjana Reguler dan Kelas Paralel Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI.
4. Umanto Eko Prasetyo, S.Sos., M.Si. selaku Sekretaris Program Sarjana Reguler Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia
5. Ixora Lundia, S.Sos., MS selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Niaga FISIP UI dan merangkap sebagai Penasihat Akademik.
6. Dra. Tutie Hermiati M.A selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan mata kuliah dari awal semester.
7. Drs. Pantius Drahen Soeling M.Si. Selaku dosen SDM yang sudah memberikan ilmunya selama perkuliahan.
8. Dra. Fibria Indriati, M.Si. selaku pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membimbing saya dalam penulisan skripsi ini sehingga saya dapat menyelesaikannya tepat waktu.

9. Seluruh staf pengajar Departemen Ilmu Administrasi, khususnya konsentrasi Sumber Daya Manusia, terima kasih atas ilmu-ilmu yang diberikan selama perkuliahan.
10. Seluruh staf sekretariat Departemen Ilmu Administrasi.
11. Nur Yulia Enggrayani, selaku Mentor dan Manajer HRD di PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu) Kantor Pusat Jakarta yang telah membimbing penulis selama pengambilan data untuk pembuatan skripsi ini.
12. Karyawan Departement HRD PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu) dan lainnya yang telah menerima dan mensupport penulis selama menjalankan program magang dan penyusunan skripsi.
13. Terutama sekali, kedua orangtua penulis, Bapak Asrori dan Ibu Riani T.S, atas dukungan, kesabaran, dan motivasi yang diberikan kepada penulis dari awal pencarian tempat riset sampai saat penulis selesai menyusun skripsi ini.
14. Asty Cyntia Patty, terima kasih atas dukungannya kepada penulis selama ini baik dalam suka maupun duka yang telah diberikan selama ini.
15. Podjok Niaga, Almaz, Amet, Ranynda, Bety Dian, Nur firdaus, Raldina, Melisa, Ghulam, Raflesia Henki, Isnaieni, Cyntia Ayu, Asty Cyntia. Teman-teman Administrasi Niaga 2008 lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu. Terima kasih atas saran-saran yang telah diberikan.
16. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang secara langsung maupun tidak langsung.

Selain untuk memenuhi syarat kelulusan, skripsi ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan penjelasan mengenai pengaruh Pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Staf Administrasi PT Guna Layan Kuasa (Gulaku) Kantor Pusat Jakarta. Segala masukan dan saran konstruktif dengan senang hati penulis terima untuk menyempurnakan tulisan ini.

Depok, Juli 2012

Penulis,



Hendri Rudiyanto

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Hendri Rudiyanto
NPM : 0806322792
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Departemen : Ilmu Administrasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

demikian demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

***Pengaruh Knowledge Sharing Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Staf
Administrasi PT Guna Layan Kuasa (Gulaku) Kantor Pusat Jakarta***

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok

Pada tanggal : Juli 2012

Yang menyatakan



(Hendri Rudiyanto)

ABSTRAK

Nama : Hendri Rudianto
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Judul : **Pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Staf Administrasi PT Guna Layan Kuasa (Gulaku) Kantor Pusat Jakarta.**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* dengan kinerja karyawan PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu) Kantor Pusat Jakarta. Variabel *knowledge sharing behavior* diukur dengan *knowledge donating* dan *collecting*, sedangkan variabel kinerja karyawan diukur dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan pekerjaan, kerjasama, dapat diandalkan, inisiatif, dan kualitas personal. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang menggunakan teknik *Simple Random Sampling* terhadap karyawan staf administrasi di PT Guna Layan Kuasa Jakarta yang berjumlah 38 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing behavior* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Knowledge Management, Knowledge Sharing Behavior*, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Name : Hendri Rudiyanto
Study Program : Business Administration
Title : *The Effect Of Knowledge Sharing Behavior In The Performance Of Employee Of PT Guna Layan Kuasa (Gulaku) Head Office Jakarta*

This study aims to analyze the effect of Knowledge Sharing Behavior in the performance of employees of PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu) Head Office Jakarta. Knowledge sharing behavior measured by knowledge donating and collecting, while employee performance measured by quality of work, quantity of work, knowledge of job, cooperation, dependability, initiative, and personal qualities. The approach uses the quantitative approach with a survey method that using a Simple Random technique (Simple random Sampling) from employees of administrative staff in Jakarta PT Guna Layan Kuasa, which in total 38 respondents. The results of this study indicate that knowledge sharing behavior has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Knowledge Management, Knowledge Sharing Behavior, Employee Performance.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR GRAFIK.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Signifikansi Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI.....	12
2.1 Tinjauan Pustaka.....	12
2.2 Kerangka Teori.....	15
2.2.1 Konsep Kinerja Karyawan.....	16
2.2.1.1 Pengertian Kinerja	16
2.2.2 Konsep <i>Knowledge Sharing Behavior</i>	19
2.2.2.1 Pengertian <i>Knowledge</i>	19
2.2.2.2 Pengertian <i>Knowledge Sharing</i>	21
2.2.2.2.1 Jangka Waktu Berbagi	24
2.3 Pengaruh <i>Knowledge Sharing Behavior</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2.4 Model Penelitian.....	26
2.5 Hipotesis	26
2.6. Operasionalisasi Konsep.....	27
BAB 3 METODE PENELITIAN	30
3.1 Pendekatan Penelitian	30
3.2 Jenis Penelitian	31
3.2.1 Berdasarkan Tujuan Penelitian	31
3.2.2 Berdasarkan Manfaat Penelitian	31
3.2.3 Berdasarkan Dimensi Waktu	32
3.3 Lokasi Penelitian	32
3.4 Populasi dan Sampel.....	32
3.5 Jenis Data yang Dikumpulkan.....	34
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.6.1 Studi Kepustakaan.....	34

3.6.2	Studi Lapangan.....	35
3.6.2.1	Kuesioner.....	35
3.7	Teknik Pengolahan dan Analisis Data	36
3.7.1	Uji Realibilitas dan Validitas	37
3.7.2	Uji Regresi Linier Berganda	39
3.7.3	Uji Hipotesis	40
3.8	Tahapan Penelitian	40
BAB 4 PEMBAHASAN DAN ANALISIS		41
4.1	Sejarah Umum Perusahaan.....	41
4.1.1	Visi dan Misi Perusahaan	43
4.1.2	Struktur Organisasi Perusahaan	43
4.2	Uji Instrumen.....	43
4.2.1	Uji Validitas	44
4.2.2	Uji Reliabilitas	47
4.3	Karakteristik Responden	50
4.3.1	Jenis Kelamin Responden.....	50
4.3.2	Usia Responden.....	50
4.3.3	Lama Masa Kerja Responden	51
4.4	Pembahasan Jawaban Responden.....	52
4.4.1	<i>Knowledge Sharing Behavior</i>	52
4.4.1.1	<i>Knowledge Donating</i>	53
4.4.1.2	<i>Knowledge Collecting</i>	55
4.4.2	Kinerja Karyawan	58
4.4.2.1	Kualitas Kerja (<i>Quality of Work</i>).....	59
4.4.2.2	Kuantitas Kerja (<i>Quantity of Work</i>).....	61
4.4.2.3	Pengetahuan Tentang Pekerjaan (<i>Knowledge of Work</i>).....	64
4.4.2.4	Kerjasama (<i>Cooperation</i>).....	65
4.4.2.5	Inisiatif (<i>Initiative</i>).....	69
4.4.2.6	Dapat Diandalkan (<i>Dependability</i>).....	71
4.4.2.7	Kualitas Personal (<i>Personal Qualities</i>).....	72
4.5	Uji Regresi Linier	75
BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN.....		79
5.1	Simpulan	79
5.2	Saran	79
DAFTAR REFERENSI		81

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Matriks Tinjauan Pustaka	14
Tabel 2.2	Operasionalisasi Konsep.....	28
Tabel 3.1	Pengukuran dengan skala Likert	36
Tabel 3.2	Intepretasi Kekuatan Hubungan antar Variabel.....	37
Tabel 4.1	Tabel Validitas Indikator Penelitian.....	44
Tabel 4.2	Reliabilitas Indikator Penelitian	47
Tabel 4.3	Jenis Kelamin Responden	50
Tabel 4.4	Tanggapan Karyawan Mengenai <i>Knowledge Donating</i>	53
Tabel 4.5	Nilai Rata-Rata (<i>Mean</i>) Dimensi <i>Knowledge Donating</i>	54
Tabel 4.6	Tanggapan Karyawan Mengenai <i>Knowledge Collecting</i>	56
Tabel 4.7	Nilai Rata-Rata (<i>Mean</i>) Dimensi <i>Knowledge Collecting</i>	57
Tabel 4.8	Tanggapan Karyawan Mengenai Kualitas Kerja (<i>Quality of Work</i>)	59
Tabel 4.9	Nilai Rata-Rata (<i>Mean</i>) Dimensi Kualitas Kerja (<i>Quality of Work</i>).	60
Tabel 4.10	Tanggapan Karyawan Mengenai Kuantitas Kerja (<i>Quantity of Work</i>)..	61
Tabel 4.11	Nilai Rata-Rata (<i>Mean</i>) Dimensi Kuantitas Kerja (<i>Quantity of Work</i>)..	63
Tabel 4.12	Tanggapan Karyawan Mengenai Pengetahuan Tentang Pekerjaan (<i>Knowledge of Job</i>).....	63
Tabel 4.13	Nilai Rata-Rata (<i>Mean</i>) Dimensi Pengetahuan Tentang Pekerjaan (<i>Knowledge of Job</i>).....	65
Tabel 4.14	Tanggapan Karyawan Mengenai Kerjasama (<i>Cooperation</i>)..	66
Tabel 4.15	Nilai Rata-Rata (<i>Mean</i>) Dimensi Kerjasama (<i>Cooperation</i>)..	68
Tabel 4.16	Tanggapan Karyawan Mengenai Inisiatif (<i>Initiative</i>)	68
Tabel 4.17	Nilai Rata-Rata (<i>Mean</i>) Dimensi Inisiatif (<i>Initiative</i>)	70
Tabel 4.18	Tanggapan Karyawan Mengenai Dapat Diandalkan (<i>Dependability</i>).....	70
Tabel 4.19	Nilai Rata-Rata (<i>Mean</i>) Dimensi Dapat Diandalkan (<i>Dependability</i>).....	72
Tabel 4.20	Tanggapan Karyawan Mengenai Kualitas Personal (<i>Personal Qualities</i>).....	71
Tabel 4.21	Nilai Rata-Rata (<i>Mean</i>) Dimensi Kualitas Personal (<i>Personal Qualities</i>)	74
Tabel 4.22	<i>Model Summary</i>	76
Tabel 4.23	ANOVA.....	76
Tabel 4.24	<i>Coffeicient</i>	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Model Penelitian.....	27
Gambar 3.1	Tahapan Penelitian.....	40
Gambar 4.1	Logo PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu)	43



DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1	Data Responden Berdasarkan Usia.....	51
Grafik 4.2	Data Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	52



DAFTAR LAMPIRAN

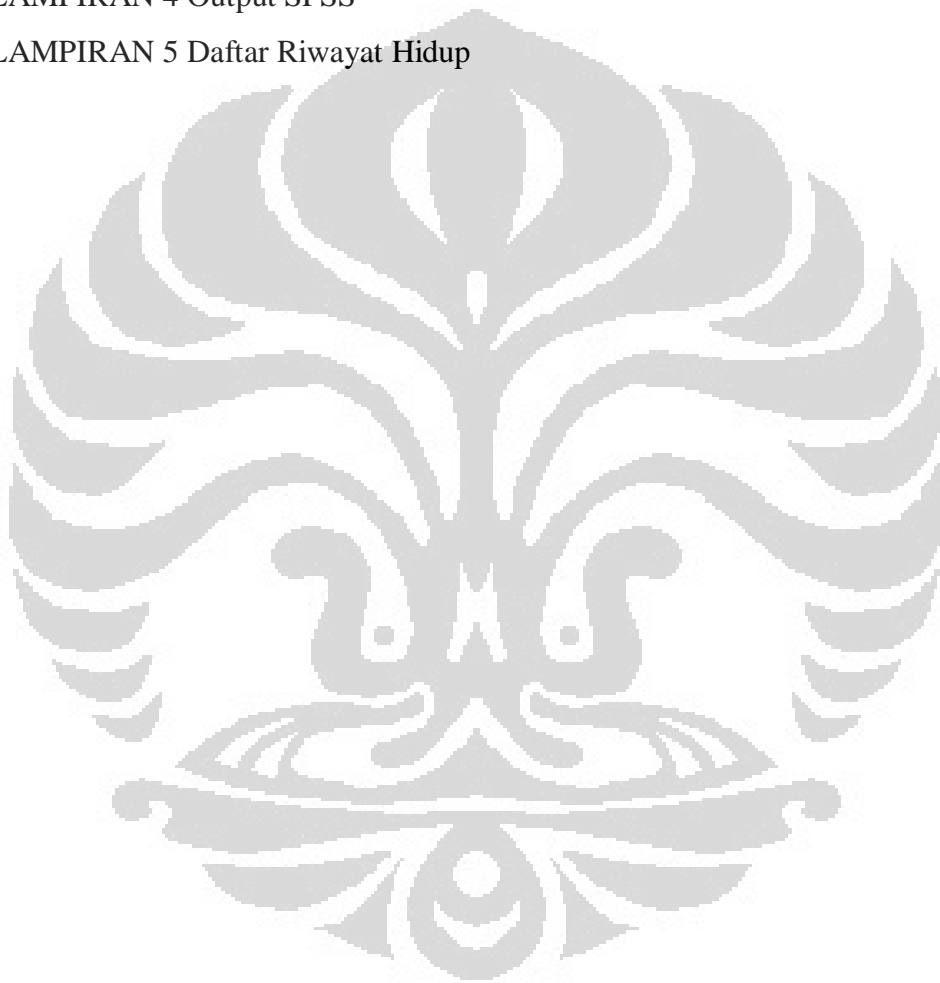
LAMPIRAN 1 Kuesioner

LAMPIRAN 2 Data Karyawan

LAMPIRAN 3 Struktur Organisasi

LAMPIRAN 4 Output SPSS

LAMPIRAN 5 Daftar Riwayat Hidup



BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi adalah suatu entitas yang dinamis di dalam dunia yang selalu berubah, yang dari waktu ke waktu selalu berusaha untuk memenuhi misinya melalui program serta tujuan jangka pendek, menengah dan panjang. Struktur organisasi pun ikut berkembang seiring perkembangan staf dan dewan pengarah organisasi. Dengan adanya beragam pengaruh lingkungan tersebut, baik dari dalam maupun dari luar, seorang pimpinan organisasi dihadapkan pada tantangan yang terus meningkat pada bagaimana beradaptasi dengan perubahan yang terus menerus berlangsung tanpa harus kehilangan arah dalam memenuhi misi organisasinya. Proses yang memungkinkan suatu organisasi dapat berhasil beradaptasi tersebut dikenal sebagai proses Perkembangan Organisasi.

Di masa krisis yang melanda seperti saat ini, banyak pihak yang menyadari adanya tuntutan untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam upaya pengembangan ini, suatu organisasi dapat melakukan perbaikan ke dalam, yaitu dengan melakukan *performance appraisal*. Menurut pendapat Rivai (2005) evaluasi kinerja (*performance evaluation*) yang dikenal juga dengan istilah penilaian kerja (*personal appraisal*), *performance rating*, *performance assessment*, *employee evaluating*, *merit rating*, *efficiency rating*, *service rating*, pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi *job performance*. Jika dikerjakan dengan benar, hal ini akan memberikan manfaat yang penting bagi karyawan, departemen sumber daya manusia, dan tentunya untuk kelangsungan organisasi.

Lebih lanjut lagi kinerja karyawan akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan *Knowledge* yang dimiliki. Setiap karyawan diharapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung atau terpaku pada sistem yang ada. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap karyawan mempunyai peran di dalam meningkatkan perusahaannya. Seperti yang dikatan oleh Fatwan (2006) yang dikutip Kosasih (2007) faktor yang mempengaruhi lingkungan bisnis saat ini bukan lagi era informasi, tetapi sudah beralih ke era pengetahuan. Menyadari adanya fenomena tersebut suatu organisasi akan melakukan suatu gebrakan dengan

menerapkan *Knowledge Management* pada karyawannya. *Knowledge Management* yang biasanya diterapkan dalam suatu organisasi terbagi menjadi 2 yaitu, *Tacit Knowledge* dan *Explicit Knowledge*. Yang pertama adalah pengetahuan individu yang didapat dari pengalaman keseharian, yang sulit diduplikasikan dan diajarkan kepada orang lain dimana pengetahuan dapat dikategorikan dalam bentuk pengetahuan individu atau *personal knowledge*. Yang kedua, pengetahuan yang bisa ditransformasikan antar individu sehingga lebih mudah dideskripsikan ke dalam dokumen, praktik, pelatihan dan lain-lain, dimana penulis mengkategorikan dalam bentuk *job procedure*, dan *technology* (Kosasih *et al*, 2007).

Dunia bisnis saat ini ditantang untuk mampu bertahan di dalam lingkungan bisnis yang terus menerus berubah. Aldi mengutip pernyataan Noe *et al.* (2000) yang mengemukakan dua tantangan yang dihadapi organisasi yaitu *global challenge* dan *stakeholder challenge*. *Global challenge* ditandai dengan adanya globalisasi, deregulasi pasar disejumlah Negara, serta pembebasan tarif. Sedangkan *stakeholder challenge* diwarnai dengan permintaan konsumen akan peningkatan kualitas barang dan jasa yang dihasilkan, kualitas layanan, tanggung jawab sosial organisasi di lingkungan sekitar (Aldi, 2005).

Globalisasi yang terjadi membawa banyak tekanan-tekanan ekonomi, sosial, maupun politik. Di bidang-bidang tersebut, pihak yang memiliki keunggulan kompetitif dan penguasaan multiakses yang akan menjadi pemenang. Toffler membagi peradaban yang sedang dan telah dijalani menjadi tiga gelombang, gelombang pertama (800 sebelum masehi-1700an) merupakan peradaban agraris dan pemanfaatan energi terbarukan, gelombang kedua (1700-1970an) menandakan munculnya revolusi industri dan gelombang ketiga merupakan gelombang kemajuan teknologi komunikasi dan pengolahan data serta kemajuan teknologi lainnya (Yuditia, 2007).

Globalisasi yang menciptakan peluang pasar yang lebih besar, akses informasi yang begitu cepat dan jarak yang semakin tiada arti membawa perubahan yang signifikan pada tatanan kehidupan masyarakat serta lingkungan organisasi, baik bisnis maupun publik. Ide-ide baru serta inovasi akan mendominasi cara berfikir para pelaku organisasi. Danim Mengutip pernyataan Ulrich dalam bukunya *Human Resources Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering result:*

Globalization dominates the competitive Horizon. The concept is new, but the intensity of the challenge to get on with it this. Globalization entitles new market, new product, new mindset, new competencies, and new way of thinking about business.

Pada tataran organisasi, perusahaan yang paling mendasar akibat globalisasi yakni perusahaan harus memikirkan bagaimana mempertahankan eksistensi organisasi di tengah persaingan yang begitu ketat (Danim, 2005). Melakukan perubahan memang bukanlah pekerjaan yang mudah. Seiring dengan penerapan perubahan di organisasi, secara alami akan menciptakan kelompok-kelompok resisten akibat memiliki *culture resistance* yang tinggi terutama organisasi-organisasi publik yang secara sadar maupun tidak sadar telah mengembangkan wilayah nyaman dan menganggap perubahan akan menciptakan wilayah tidak nyaman. (Kasali, 2005) mengungkapkan “Apapun yang dilakukan sesungguhnya perubahan hanya bisa terjadi bila ada kemampuan belajar (*Learning Ability*), maka menjadikan organisasi sebagai lembaga pembelajaran sangatlah penting”.

Strategi-strategi organisasi dibuat dan diciptakan agar bertahan di derasnya perubahan lingkungan. Strategi organisasi haruslah mampu menciptakan keunggulan kompetitif. Terdapat dua sumber keunggulan kompetitif yang bisa digali oleh organisasi yaitu dari dalam organisasi dan dari luar organisasi. Sumber-sumber dari luar terdiri dari tersedianya sumber daya alam, teknologi, pasar tenaga kerja baik kasar maupun profesional dan lain-lain. Sedangkan sumber-sumber dari dalam organisasi misalnya kemampuan karyawan, struktur organisasi, sistem kerja organisasi, kreatifitas untuk menciptakan proyek-proyek yang menguntungkan organisasi, dan manajemen pengetahuan (*Knowledge Management*). Dua sumber ini mempunyai karakteristik yang berbeda, pada sumber dari luar organisasi akan menemui kesulitan untuk mendapatkan bahan dasar untuk menciptakan keunggulan kompetitif karena banyak organisasi berlomba-lomba mendapatkan sumber dari luar, selain itu keunggulan organisasi yang didapat dari sumber ini akan mudah ditiru oleh organisasi lain. Sedangkan sumber dari dalam akan memberikan banyak keunggulan karena sukar ditiru oleh pesaing serta tidak terbatas. Keunggulan yang ada dalam organisasi dan belum banyak didayagunakan adalah *Knowledge Management*.

Pengetahuan (*Knowledge*) melekat dalam organisasi dan setiap anggota organisasi. Dalam organisasi, pengetahuan dapat dilihat secara jelas dalam bentuk

aturan dan prosedur karyawan sedangkan di individu melekat dalam pengetahuan yang dipunyai. Organisasi perlu memandang pengetahuan sebagai sumber berharga dan strategik. Untuk tetap kompetitif, organisasi secara eksplisit perlu mengelola sumber daya intelektual dan kapabilitas. Untuk mengembangkan modal intelektual yang dimilikinya, organisasi perlu melakukan utilisasi *social capital* yang tumbuh dari interaksi antar anggota organisasi. Cara lainnya dengan mengembangkan iklim dan budaya organisasi yang baru, sistem *reward* yang baik, struktur organisasi yang lebih datar, ramping dan fleksibel, agar relasi sosial antar anggota organisasi lebih meningkat. (D. Elnath Aldi, 2005).

Mengelola pengetahuan (*Knowledge*) yang berasal dari dalam dan luar organisasi membutuhkan pemahaman yang kuat akan pentingnya pengetahuan sebagai aset organisasi. Kemampuan mengidentifikasi, mendapatkan, memperkaya dan menyebarkan pengetahuan merupakan kapabilitas penting yang perlu ditingkatkan untuk kesuksesan organisasi. (Beerli, 2003). Di masa yang akan datang, pengetahuan dan Sumber Daya Manusia akan menjadi faktor dalam menentukan keunggulan bersaing. (Little *et.al*, 2002) mengemukakan Era pengetahuan (*Knowledge Era*) muncul karena beberapa faktor antara lain:

- Kemakmuran ditujukan dan dihasilkan melalui aset tak terwujud (*intangible asset*) dan pengetahuan.
- Penemuan kembali bahwa faktor SDM merupakan lokus dari pengetahuan organisasi.
- Perubahan pasar, kompetisi, dan teknologi yang cepat membuat pembelajaran berkesinambungan merupakan hal penting.
- Pengakuan bahwa inovasi merupakan kunci dalam persaingan dan hal tersebut tergantung pada kreasi pengetahuan dan penerapannya.
- Bertambahnya kebutuhan transaksi pengetahuan lintas batas (*cross-boundary Knowledge Transactions*)
- Keterbatasan dan potensi teknologi, keterbatasan sistem informasi dan potensi teknologi komunikasi dan pengetahuan.

Sekarang kita berada di *Knowledge era*, dimana manusia atau individu adalah aset bagi organisasi atau perusahaan, karena mereka diharapkan memiliki *skill*,

pengalaman, *knowledge*, dan *Behavior* yang berhubungan dengan dunia kerja. Itulah manusia yang semestinya kita sebut sebagai aset. Mereka adalah *Knowledge worker*, yaitu individu yang memiliki pengetahuan untuk mencerna apa yang terjadi dan membutuhkan respons sesuai dengan informasi yang dimilikinya. Dan tuntutan-tuntutan zaman yang semakin tidak menentu (*uncertainly*). Seiring dengan tuntutan era tersebut, maka individu-individu ini pun mempunyai kapasitas yang lebih besar dibandingkan dengan individu-individu sebelum *Knowledge era*. Oleh karena itu, perusahaan yang baik akan mampu mengelola *Knowledge* yang dimiliki oleh anggota perusahaan untuk disebarkan *Knowledge* tersebut dalam setiap lini organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan (Pasaribu, 2009).

Pada era pengetahuan seperti saat ini, organisasi perlu untuk dapat memanfaatkan informasi dan mengelolanya menjadi pengetahuan bagi organisasi dan pengetahuan ini yang akan menjadi dasar bagi pengambilan keputusan dan mendorong inovasi dalam produk dan layanan. Sedemikian pentingnya peran pengetahuan, seperti yang dikutip oleh Andrawania dari Nonaka dan Takeuchi (1995) mengutarakan bahwa hanya perusahaan yang dapat memproduksi pengetahuan baru secara berkelanjutan saja yang mampu mencapai posisi lebih baik untuk memiliki *competitive advantage*.

Keunggulan kompetitif hanya akan bisa dicapai apabila sumber pengetahuan individu yang menjadi dasar kekuatan dikelola dan dipelihara. Sebagaimana diutarakan juga oleh Morling dan Yakhlef (1999) yang dikutip oleh Andrawina, bahwa yang akan menentukan kesuksesan perusahaan adalah kemampuan perusahaan untuk mengelola aset perusahaan. Perusahaan tidak dapat menciptakan pengetahuan tanpa tindakan dan interaksi para karyawannya. Disinilah pentingnya perilaku para karyawan melakukan *Knowledge Sharing*. Bollinger dan Smith (2001) berpendapat bahwa perilaku para manusia merupakan kunci kesuksesan atau kegagalan sebuah strategi manajemen pengetahuan. Bagaimanapun pengetahuan terletak pada individu dan diciptakan oleh individu. (Andrawina *et al*, 2008).

Knowledge Sharing merupakan fokus dari Manajemen Pengetahuan. sebagai salah satu dari tiga bagian proses Manajemen Pengetahuan, kegiatan *Knowledge Sharing* merupakan bagian tersulit dibandingkan *Knowledge Acquisition* dan *Knowledge Utilization*. Hal ini karena kegiatan *Knowledge Sharing* berhubungan

erat dengan manusia dan juga budaya organisasi yang sulit diubah. Peran *Knowledge Sharing* dalam rangkaian proses Manajemen Pengetahuan sangat penting karena *Knowledge Sharing* lah yang menjadi dasar dan menjadi penghubung antara *Knowledge Acquisition* dan *Knowledge Utilization* dalam suatu perusahaan. Sehingga, jika kegiatan *Knowledge Sharing* dalam suatu perusahaan tidak terlaksana dengan baik, dapat dikatakan Manajemen Pengetahuan dalam perusahaan tersebut pun demikian. Kegiatan *Knowledge Sharing* juga mampu membuat *Tacit Knowledge* para pegawai dapat terus berada dalam perusahaan walaupun pemiliknya telah meninggalkan perusahaan tersebut. selain itu juga, *Knowledge Sharing* dapat mengurangi kesenjangan pengetahuan yang terjadi antara pegawai senior dan junior karena pada kenyataannya pengetahuan dalam sebuah organisasi lebih banyak dimiliki pegawai senior dan menjelang pension dibanding pegawai yang masih junior. Kegiatan *Knowledge Sharing* ini sangat bermanfaat untuk membantu pengambilan keputusan dan perlu dibiasakan dalam suatu perusahaan sehingga diharapkan dapat terbentuk *Knowledge Sharing Behavior* pada pegawai-pegawai dan selanjutnya terbentuk *Knowledge Sharing Culture* di dalam perusahaan tersebut (Pertiwi, 2011).

Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) pada dasarnya sebuah prinsip pengorganisasian, yang meletakkan dasar untuk menangkap potensi pengetahuan yang dimiliki dalam sebuah organisasi. Untuk membuat sebagian besar dari sumber daya organisasi dan meningkatkan berbagi pengetahuan adalah penting untuk mengakui bahwa mengelola teknologi dan orang-orang dalam rangka menyediakan lingkungan berbagi pengetahuan yang bermanfaat. Berbagi Pengetahuan dan informasi proyek-proyek teknologi bertujuan untuk melakukan sesuatu yang berguna oleh orang-orang, struktur, teknologi informasi dan isi pengetahuan. Hooff dan Weenen (2004) mendefinisikan *Knowledge Sharing* sebagai aktivitas para individu saling bertukar *intellectual capital personal*.

Agar pengetahuan tetap memberi manfaat dalam jangka panjang, sebuah organisasi harus menyadari keberadaan pekerja, penciptaan pengetahuan, dan penggunaannya agar berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) dapat berjalan efektif dan inovasi dapat terus muncul sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, Ketika kinerja karyawan meningkat, dengan begitu akan meningkatkan

kinerja perusahaan pula. Menurut Saenz, Aramburu, dan Rivera (2010) penciptaan pengetahuan merupakan proses berkelanjutan dari seorang individu yang memiliki keterbatasan pengetahuan kemudian memperoleh pengetahuan baru. Dengan interaksi dan *knowledge sharing* antar individu, individu tersebut akan memiliki pandangan dan pengetahuan baru untuk menghadapi masalah yang akan terjadi. Dalam konteks organisasi, dorongan pada penciptaan pengetahuan dan inovasi akan membentuk perubahan ide dan pengalaman pada anggota organisasi tersebut.

Penerapan *knowledge sharing* sebagai bagian dari *knowledge management* di Indonesia sudah mulai dijalankan oleh perusahaan-perusahaan yang bergerak di berbagai bidang seperti perusahaan jasa, telekomunikasi, infrastruktur, produksi, dan jenis perusahaan lainnya. Perusahaan-perusahaan tersebut menggunakan berbagai pendekatan yang disesuaikan dengan kondisi dan budaya masing-masing perusahaan (Fatwan, 2009). Dalam hal ini, penerapan di perusahaan manufaktur menjadi salah satu kasus yang penting.

Salah satu perusahaan manufaktur yang menerapkan strategi *knowledge sharing* adalah PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu) Kantor Pusat Jakarta. Perusahaan berstatus swasta ini menerapkan *knowledge management* dalam tahap awal dalam bentuk formal dan informal, dengan melakukan *knowledge sharing*. Penerapan *knowledge sharing* dilakukan pada karyawan bagian staf administrasi, informasi relevan mengenai penerapan *knowledge sharing* dapat diperoleh dari kombinasi antara manajemen senior dan pelaksana harian operasional, karena mewakili kontribusi dan tanggung jawabnya masing-masing untuk terlaksananya *knowledge sharing*. Manajemen senior dapat memberi informasi dan pandangan kebijakan manajemen mengenai *knowledge sharing*, sedangkan subyek lainnya dapat memberikan pandangan mengenai sisi operasional *knowledge sharing* sesuai kondisi di organisasi.

Proses penerapan *knowledge sharing* di PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu) Kantor Pusat Jakarta tersebut menjadi menarik diamati, di tengah era kompetisi yang kian ketat di perusahaan manufaktur Merujuk pendekatan Saenz, Aramburu, dan Rivera (2010), keterkaitan antara *knowledge sharing*, *knowledge creation*, dan kemampuan inovasi menjadi faktor penting sebagai bukti keberhasilan *knowledge sharing* di dalam sebuah organisasi. Namun, penerapan *knowledge sharing* di PT

Guna Layan Kuasa (GULAKU) Kantor Pusat Jakarta masih dirasakan kurang kuat terjadi, hal itu ditunjukkan oleh bentuk dari *knowledge sharing* itu sendiri.

Untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusianya. Salah satu sistem manajemen yang menawarkan suatu disiplin yang memperlakukan intelektual sebagai aset yang dikelola adalah *knowledge sharing*, yang diukur dengan 2 dimensi yaitu *knowledge donating* dan *knowledge collecting*. Dalam prakteknya *knowledge sharing* dapat menjadi *guidance* tentang pengelolaan *intangible asset* yang menjadi pilar perusahaan dalam menciptakan nilai.

Perusahaan perlu mengetahui sejauhmana *knowledge sharing* berperan di dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya di industri manufaktur. Kinerja Karyawan dirasakan masih kurang menurut manajer HRD PT Guna Layan Kuasa sehingga timbulnya banyak persaingan dalam industri ini. Di masa krisis yang melanda seperti saat ini, banyak pihak yang menyadari adanya tuntutan untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas (Natali Kosasih, 2007).

Dalam upaya pengembangan ini, pihak manajemen berusaha untuk mencari solusi yang pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan yaitu berupa *knowledge sharing behavior*. Bentuk dari *knowledge sharing behavior* di PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu) Kantor Pusat Jakarta yaitu dalam bentuk formal seperti seminar, *workshop*, *sharing info*, *sharing rules*, *Sharing about new product* dan *training* yang tergabung dalam *national meeting* yang melibatkan seluruh manager dan karyawan. Selain itu bentuk informal dari *knowledge sharing Behavior* yaitu penjelasan intruksi dari atasan ke bawahan, briefing divisi, *knowledge sharing* yang dilakukan melalui email dan juga mailing list perusahaan.

1.2 Permasalahan

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas, pokok permasalahan yang bisa diambil yaitu:

Bagaimana pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* terhadap Kinerja Karyawan Staf Administrasi PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu) Kantor Pusat Jakarta ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah disebutkan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu “Menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* terhadap kinerja karyawan Staf Administrasi PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu) Kantor Pusat Jakarta.”

1.4 Signifikansi Penelitian

Signifikansi dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Manfaat tersebut yaitu:

1. Signifikansi akademis

Secara akademik, penelitian ini diharapkan dapat merangsang penelitian lebih lanjut dan dapat memberikan informasi serta alternatif literatur yang menyajikan analisis yang mengkaji pengaruh implementasi *knowledge sharing Behavior* terhadap kinerja karyawan Staf Administrasi yang dilaksanakan di PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu) Kantor Pusat Jakarta hingga dapat memperluas wacana dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam perkembangan ilmu sosial dimana penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai bentuk pengaruh *knowledge sharing Behavior* terhadap kinerja karyawan di PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu) Kantor Pusat, Jakarta.

2. Signifikansi praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu) Kantor Pusat dan pihak-pihak yang terkait.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terbagi ke dalam lima bab, yaitu sebagai berikut:

1. BAB 1 PENDAHULUAN

Pada Bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, permasalahan, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, dan juga sistematika penulisan.

2. BAB 2 KERANGKA PEMIKIRAN

Pada Bab ini akan dijabarkan mengenai penjelasan konsep yang akan diteliti dengan menyajikan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran Peneliti dalam menganalisis penerapan *Knowledge Sharing Behavior* di PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu) Kantor Pusat Jakarta.

3. BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini berisi metode penelitian yang menjelaskan tentang pendekatan peneliti, jenis penelitian, metode dan strategi penelitian, hipotesis kerja, informan, proses penelitian, penentuan tempat penelitian dan keterbatasan penelitian yang dialami Peneliti dalam melakukan penelitian.

4. BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini akan digambarkan secara singkat mengenai profil instansi tempat penelitian ini dilakukan yaitu PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu) Kantor Pusat. Selain itu juga akan disajikan hasil penelitian mengenai permasalahan yang diangkat oleh Peneliti yaitu Pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Staf Administrasi PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu) Kantor Pusat Jakarta.

5. BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini terdiri dari dua sub bab yaitu kesimpulan dan saran. Pada sub bab kesimpulan berisi intisari dari keseluruhan isi penelitian ini yang dibuat sesuai dengan tujuan penelitian. Pada sub bab saran, Peneliti mengajukan beberapa masukan yang merupakan hasil dari analisis lapangan. Saran ini diharapkan dapat menjadi solusi untuk mengatasi permasalahan dan mengembangkan kegiatan *Knowledge Sharing Behavior* di PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu) Kantor Pusat Jakarta.

BAB 2 KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Tinjauan Pustaka

Penelitian berjudul Pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Staf Administrasi di PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu) Kantor Pusat Jakarta ini menggunakan tiga penelitian lain yang memiliki keterkaitan dengan tema yang diangkat oleh Peneliti sebagai referensi. Peneliti merujuk pada tiga penelitian yang memiliki tema sejenis.

Penelitian yang pertama adalah penelitian yang dilakukan oleh Natalia Kosasih dan Sri Budiani (2007) yang berjudul **Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan: Studi kasus Departemen *Front Office* Surabaya Plaza Hotel**. Penelitian ini berjenis penelitian deskriptif dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan data primer dan sekunder. Data primer yaitu data tentang implementasi *Knowledge Management* dan data tentang kinerja karyawan, data sekunder yaitu berupa data mengenai *Standard Operation Procedure* karyawan dan struktur organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk Mengukur pengaruh dari *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan dengan studi kasus pada departemen *front office* di Surabaya Plaza Hotel.

Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah *Knowledge Management* secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan, ada pengaruh yang signifikan antara *personal Knowledge* terhadap *job procedure*, dan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah *technology*. Penelitian ini disajikan cukup lengkap ini kemudian menghasilkan kesimpulan Pada pengaruh langsung *personal knowledge*, *job procedure* dan *technology* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada pengaruh tidak langsung *personal knowledge* dan *job procedure* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan pengalaman yang dimiliki dan pemahaman *Standard Operation Procedure* yang baik akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Secara keseluruhan implementasi *knowledge management* di Surabaya Plaza Hotel sudah cukup baik, hal ini juga dapat dilihat dari program-

program yang ada yang menawarkan bentuk pelatihan atau *training* agar karyawan diberi kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan yang dimilikinya.

Penelitian kedua adalah penelitian berjudul **Hubungan Antara *Knowledge Sharing Capability*, *Absorptive Capacity*, dan Mekanisme Formal: Studi Kasus Industri Teknologi Informasi dan Komunikasi di Indonesia** oleh Luciana Andrawina, Rajesi Govindaraju, TMA Ari Samadhi, dan Iman Sudirman (2008). Penelitian ini berjenis penelitian deskriptif dan menggunakan metode serta pendekatan kuantitatif yaitu dengan menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah Menguji secara empiric bagaimana sebenarnya hubungan antara kemampuan berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing Capability*) dengan memfokuskan pada aktivitas dan perilaku berbagi pengetahuan para karyawan, *absorptive capacity*, dan mekanisme formal.

Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah *Knowledge Sharing Capability* berpengaruh signifikan terhadap *Potential Absorptive Capacity*, kemampuan perusahaan mengakuisisidan mengasimilasi berpengaruh signifikan terhadap kemampuan mentransformasi dan mengeksploitasi pengetahuan. Berdasarkan hasil penelitiannya diperoleh informasi, para karyawan akan memberikan pengetahuan yang dimiliki apabila diminta. Hal ini sebagai informasi awal yang bisa mendorong pihak perusahaan untuk mencari cara bagaimana memberikan stimulus kepada karyawan untuk mau berbagi sesama rekannya.

Penelitian ketiga yang menjadi referensi Peneliti adalah penelitian berjudul **Analisis Penerapan Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) di PT PLN (Persero) Kantor Pusat** oleh Berlianang sari Pertiwi (2011). Penelitian ini berjenis penelitian deskriptif dan menggunakan pendekatan kualitatif yaitu dengan menggunakan data yang dinyatakan secara verbal dan kualifikasinya bersifat teoritis. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis penerapan *Knowledge Sharing* di PLN Kantor Pusat dan untuk mengetahui implikasi dari penerapan *Knowledge Sharing* di PLN Kantor Pusat.

Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah kegiatan *Knowledge Sharing* di PLN Kantor Pusat terbagi menjadi formal dan informal yang keduanya kemudian dibagi lagi menjadi bentuk *offline* dan *online*. Implementasi *Knowledge*

Sharing informal baik dalam bentuk *offline* maupun *online* jauh lebih berkembang dibandingkan *knowledge Sharing* formal karena sifatnya yang lebih mudah dilakukan oleh pegawai. Penerapan *Knowledge sharing* di PLN Kantor Pusat memberikan implikasi yang positif bagi karyawan dan perusahaan.

Secara keseluruhan penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1. Matriks Tinjauan Pustaka

Nama Peneliti	Natalia Kosasih dan Sri Budiani (2007)	Luciana Andrawina <i>et al</i> (2008)	Berlianang sari Pertiwi (2011)	Hendri Rudiyanto (2012)
Judul Penelitian	Pengaruh <i>Knowledge Management</i> Terhadap Kinerja Karyawan: Studi kasus Departemen <i>Front Office</i> Surabaya Plaza Hotel.	Hubungan Antara <i>Knowledge Sharing Capability</i> , <i>Absorptive Capacity</i> , dan Mekanisme Formal: Studi Kasus Industri Teknologi Informasi dan Komunikasi di Indonesia.	Analisis Penerapan Berbagi Pengetahuan (<i>Knowledge Sharing</i>) di PT PLN (Persero) Kantor Pusat.	Pengaruh <i>Knowledge Sharing Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan Staf Administrasi di PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu) Kantor Pusat Jakarta.
Tujuan Penelitian	Mengukur pengaruh dari <i>Knowledge Management</i> terhadap kinerja karyawan dengan studi kasus pada departemen <i>front office</i> di Surabaya Plaza Hotel.	Menguji secara empirik bagaimana sebenarnya hubungan antara kemampuan berbagi pengetahuan (<i>Knowledge Sharing Capability</i>) dengan memfokuskan pada aktivitas dan perilaku berbagi	<ul style="list-style-type: none"> • Menganalisis penerapan <i>Knowledge Sharing</i> di PLN Kantor Pusat. • Mengetahui implikasi dari penerapan <i>Knowledge Sharing</i> di PLN Kantor Pusat. 	Mengetahui tingkat pengaruh <i>Knowledge Sharing Behavior</i> terhadap kinerja karyawan Staf Administrasi PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu) Kantor Pusat Jakarta.

		pengetahuan para karyawan, <i>absorptive capacity</i> , dan mekanisme formal.		
Pendekatan	Kuantitatif	Kuantitatif	Kualitatif	Kuantitatif
Jenis Penelitian	Deskriptif	Deskriptif	Deskriptif	Eksplanatif
Hasil Penelitian	<i>Knowledge Management</i> secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan, ada pengaruh yang signifikan antara <i>personal Knowledge</i> terhadap <i>job procedure</i> , dan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah <i>technology</i> .	<i>Knowledge Sharing Capability</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Potential Absorptive Capacity</i> , kemampuan perusahaan mengakuisisi dan mengasimilasi berpengaruh signifikan terhadap kemampuan mentransformasi dan mengeksploitasi pengetahuan.	Penerapan <i>Knowledge Sharing</i> di PLN Kantor Pusat memberikan implikasi yang positif bagi pegawai dan perusahaan. Implikasi <i>Knowledge Sharing</i> terbagi menjadi bentuk <i>offline</i> dan <i>online</i> .	<i>Knowledge Sharing Behavior</i> di PT Guna Lyan Kuasa Kantor Pusat Jakarta berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Bentuk <i>Knowledge Sharing</i> di PT GuLaKu adalah formal dan informal.

Sumber: Hasil olahan peneliti, Juni 2012

2.2 Kerangka Teori

Pada bagian ini, diambil dua konsep yang terkait dengan penelitian yang berjudul “*Knowledge Sharing Behavior* terhadap Kinerja Karyawan Staf Administrasi di PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu) Kantor Pusat Jakarta”, yang akan peneliti lakukan. Konsep tersebut yakni konsep *Knowledge Sharing Behavior* dan konsep Kinerja Karyawan.

2.2.1 Konsep Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mathis (2006), kinerja (*Performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Hal ini diperkuat oleh Aguinis (2009), yang mengatakan bahwa definisi dari kinerja tidak menyangkut mengenai hasil dari perilaku karyawan, tetapi hanya pada perilaku itu sendiri. Kinerja yaitu perilaku atau apa yang karyawan lakukan, bukan mengenai apa yang karyawan hasilkan atau hasil dari kerja mereka. Kinerja seorang karyawan akan baik, jika karyawan mempunyai kemampuan, pengetahuan, dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, mempunyai kesediaan dan motivasi untuk bekerja, serta adanya imbalan/upah yang layak.

Donnelly, Gibson, dan Ivancevich (1997) menyatakan bahwa kinerja merujuk kepada keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja dapat dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Sedangkan kinerja menurut Griffin dalam Rivai (2005) bahwa kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

Kinerja merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh (Dale, 1992).

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda. Pihak manajemen dapat berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu (Timpe, 1993).

Kinerja merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh (Dale, 1992).

Seorang Karyawan dapat bekerja dengan baik jika sesuai dengan kemampuannya, dan didukung oleh orang-orang di sekitarnya. Untuk menghasilkan kinerja yang baik diperlukan alat ukur yang dapat dijadikan standard karyawan dalam bekerja. Menurut John M. Ivancevich (2001), untuk memaham instrument-instrumen dari kinerja maka perlu mengidentifikasi indikator-indikator kinerja sebagai berikut:

1. **Kualitas Kerja (*Quality of Work*)**
Meliputi ketelitian, kerapihan, dan ketepatan dalam bekerja atau standard mutu yang ditetapkan.
2. **Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*)**
Hal ini berkaitan dengan hasil jumlah volume kerja yang dapat diselesaikan karyawan dalam kondisi normal.
3. **Pengetahuan Tentang Pekerjaan (*Knowledge of Job*)**
Meliputi pengetahuan yang jelas tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan tanggung jawab pekerjaannya.
4. **Kerjasama (*Cooperation*)**
Kerjasama sesama rekan kerja yaitu kemampuan dan keinginan untuk bekerja dengan rekan kerja, atasan serta bawahan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.
5. **Inisiatif (*Initiative*)**
Kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, meningkatkan hasil kerja serta memiliki keberanian untuk bekerja secara mandiri.
6. **Dapat Dipercayai atau Diandalkan (*Dependability*)**
Meliputi kesadaran akurasi, menjunjung tinggi nilai kejujuran, kedisiplinan/tingkat kehadiran, dan sebagainya.

7. Kualitas Personal (*Personal Qualities*)

Meliputi penampilan, kepribadian, sikap, kepemimpinan, integritas, dan kemampuan sosial.

Whitmore (2002) menyebutkan bahwa kinerja memiliki asal kata “kerja” artinya aktivitas yang dilakukan seseorang atau organisasi dalam menjelaskan tugas yang menjadi pekerjaannya. Kinerja artinya suatu perbuatan, suatu prestasi atau penampilan umum dari keterampilan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Dessler (2000), menyatakan bahwa dalam melakukan penilaian terhadap kinerja para pegawai, maka harus diperhatikan 5 (lima) faktor penilaian kinerja yaitu:

1. Kualitas pekerjaan meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan.
4. Kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercayai/diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Konservasi meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

John Witmore dalam *Coaching for Performance* (1997) “kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.

Mangkunegara (2002) mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata “*job performance*” atau “*actual performance*” yaitu unjuk kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Konsep teori utama dari kinerja karyawan yang digunakan oleh peneliti adalah teori yang diambil dari teori John M. Ivancevich (2001) dalam bukunya yang berjudul “*Human Resource Management*”: *Quality of Work* (Kualitas Kerja), *Quantity of Work* (Kuantitas Kerja), *Knowledge of Job* (Pengetahuan Tentang Pekerjaan), *Cooperation* (Kerjasama), *Initiative* (Inisiatif), *Dependability* (Dapat Dipercaya), *Personal Qualities* (Kualitas Personal).

2.2.2 Konsep *Knowledge Sharing Behavior*

2.2.2.1 Pengertian *Knowledge*

Davenport and Prusak (1998) dalam Luciana Andrawina Rajesri Govindaraju, dkk (2008), mendefinisikan pengetahuan secara luas dengan pengetahuan merupakan campuran dari pengalaman, nilai, informal kontekstual, dan pandangan pakar yang memberikan kerangka untuk mengevaluasi dan menyatukan pengalaman baru dan informasi. Pengetahuan dimiliki dan diterapkan dalam pikiran pemilik pengetahuan. Di perusahaan, pengetahuan sering terkait tidak saja pada dokumen atau tempat penyimpanan dokumen, tetapi juga pada rutinitas organisasi, proses, praktek dan norma perusahaan. Berdasarkan definisi tersebut, pengetahuan menjadi sangat penting dengan alasan sebagai berikut:

- Pengetahuan adalah aset institusi, yang menentukan jumlah tenaga kerja, informasi, ketrampilan, dan struktur organisasi yang diperlukan.
- Pengetahuan dan pengalaman perusahaan merupakan sumber daya berkelanjutan yang memberikan keuntungan daya saing dibandingkan dengan produk andalan dan teknologi tercanggih yang dimiliki
- Pengetahuan dan pengalaman mampu menciptakan, mengkomunikasikan, dan mengaplikasikan segala sesuatu yang terkait untuk mencapai tujuan bisnis.

Dalam bukunya *Organizational Knowledge Creation* yang dikutip dari Jasmen Manurung (2004), Nonaka berpendapat bahwa *Knowledge is situated* atau sesuatu yang bersifat *context-specific*, selalu terkait dengan waktu dan tempat (Nonaka et al, 2000). Selain itu, menurut Nonaka, pengetahuan adalah sesuatu yang bersifat ‘*justified belief*’ sehingga setiap pengembangan suatu

pengetahuan dalam pemikiran dan pelaksanaannya selalu melalui justifikasi (Nonaka, *et al*, 2000).

Sedangkan menurut McFarlane, pengetahuan adalah hasil dari belajar, sehingga merupakan hasil interaksi antara pengalaman dan kompetensi. Disamping itu adakalanya pengetahuan juga terkait dengan hal-hal yang bersifat politis (2006).

Drucker (1998) mendefinisikan pengetahuan sebagai informasi yang mengubah sesuatu atau seseorang, hal itu terjadi ketika informasi tersebut menjadi dasar untuk bertindak, atau ketika informasi tersebut memungkinkan seseorang atau institusi untuk mengambil tindakan sebelumnya. Sehingga pengetahuan dapat diartikan sebagai *actionable information* atau informasi yang dapat ditindaklanjuti atau informasi yang dapat digunakan sebagai dasar untuk bertindak, untuk mengambil keputusan dan untuk menempuh arah atau strategi tertentu.

Davenport and Prusak (1998) mendefinisikan knowledge sebagai sebuah gabungan antara pengalaman, nilai, informasi dan pandangan para ahli yang memberikan kerangka kerja untuk mengevaluasi dan menggabungkan pengalaman dan informasi yang baru.

Menurut Benjamin Bloom (1908) dalam Jasmen Manurung, pengetahuan adalah hasil penginderaan manusia atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimilikinya (mata, hidung, telinga dan sebagainya). Dengan sendirinya, pada waktu penginderaan sampai menghasilkan pengetahuan tersebut sangat dipengaruhi oleh intensitas perhatian dan persepsi terhadap objek yang selanjutnya disebut dengan Taksonomi Bloom. Sebagian besar pengetahuan seseorang diperoleh melalui indera pendengaran dan penglihatan. Menurut Bloom, pengetahuan dibagi dalam 6 tingkat pengetahuan, yaitu:

1. Tahu (*know*)

Tahu diartikan hanya sebagai *recall* (memanggil) memori yang telah ada sebelumnya setelah mengamati sesuatu. Untuk mengetahui atau mengukur bahwa orang tahu sesuatu dapat menggunakan pertanyaan-pertanyaan.

2. Memahami (*comprehension*)

Memahami suatu objek bukan sekedar tahu terhadap objek tersebut, tidak sekedar dapat menyebutkan, tetapi orang tersebut harus dapat menginterpretasikan secara benar tentang objek yang diketahui tersebut.

3. Aplikasi (*application*)

Aplikasi diartikan apabila orang yang telah memahami objek yang dimaksud dapat menggunakan atau mengaplikasikan prinsip yang diketahui tersebut pada situasi yang lain.

4. Analisis (*analysis*)

Analisis adalah kemampuan seseorang untuk menjabarkan dan / atau memisahkan, kemudian mencari hubungan antara komponen-komponen yang terdapat dalam suatu masalah atau objek yang diketahui. Indikasi bahwa pengetahuan seseorang itu sudah sampai tingkat analisis adalah apabila orang tersebut telah membedakan atau memisahkan, mengelompokkan, membuat diagram terhadap pengetahuan atas objek tersebut.

5. Sintesis (*synthesis*)

Sintesis menunjukkan suatu kemampuan seseorang untuk merangkum atau meletakkan dalam satu hubungan yang logis dari komponen-komponen pengetahuan yang dimiliki. Dengan kata lain, sintesis adalah suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang telah ada.

6. Evaluasi (*evaluation*)

Evaluasi berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu objek tertentu. Penilaian ini dengan sendirinya didasarkan pada suatu kriteria yang ditentukan sendiri atau norma-norma yang berlaku di masyarakat.

2.2.2.2 Pengertian *Knowledge Sharing*

Hooff dan Ridder (2004) mendefinisikan bahwa *Knowledge Sharing* adalah proses dimana para individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka (*Tacit Knowledge* dan *EksPLICIT Knowledge*). Definisi ini mengimplikasikan

bahwa setiap perilaku *Knowledge Sharing* terdiri atas *bringing (knowledge donating)* dan *getting (knowledge collecting)*. *Knowledge Donating* yaitu perilaku mengkomunikasikan modal intelektual (*intellectual capital*) yang dimiliki seseorang kepada yang lainnya dan *Knowledge Collecting* yaitu perilaku individu untuk berkonsultasi dengan individu lainnya mengenai modal intelektual yang dimiliki. Kedua perilaku ini memiliki sifat yang berbeda dan dapat memberi pengaruh yang berbeda. Sedangkan Hooff dan Weenen (2004) mendefinisikan *Knowledge Sharing* sebagai aktivitas para individu saling bertukar *Intellectual Capital Personal*.

Knowledge Sharing adalah aktivitas mentransfer dan menyebarkan pengetahuan dari satu orang, kelompok atau organisasi pada pihak lain. Definisi ini mencakup *tacit* dan *Explicit Knowledge* (Jae-Nam Lee: 2000). *Knowledge Sharing* bisa dibentuk dalam banyak bentuk seperti: "sebuah cerita yang menggambarkan pengalaman serupa dimana metode atau teknik dikembangkan atau digunakan untuk memecahkan masalah. Jika tidak dapat memberikan solusi langsung, pengetahuan dapat dibagi dalam kaitannya dengan menghubungi seseorang yang mungkin tahu dan bersedia dan mampu membantu " (Sharratt & Usoro: 2003).

Aktivitas management Pengetahuan dalam sebuah organisasi didukung oleh tiga unsur utama yaitu *People*, *Process*, dan *Technology* (Dilip Bhatt, 2000). Unsur *People* memfokuskan diri pada motivasi, kemampuan individu, hingga pengembangan sebuah budaya dan lingkungan yang aman, menyenangkan dan efektif dalam *Knowledge Sharing*. Kepemimpinan menjadi faktor yang sangat penting dalam unsur ini. Selanjutnya adalah unsur *Process* yang memfokuskan diri pada metode dan upaya yang digunakan dalam *Knowledge sharing* serta menanamkan metode-metode tersebut kedalam aktivitas bekerja sehari-hari seperti pembelajaran dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Unsur yang terakhir adalah *Technology* yang memfokuskan diri pada penyediaan infrastruktur untuk *Knowledge sharing* serta kolaborasi antar pegawai.

Dari ketiga unsur tersebut, unsur *People* adalah unsur yang paling esensial dan memerlukan usaha lebih besar dalam menindaklanjutinya dari pada unsur lainnya dalam manajemen pengetahuan. Hal ini karena perilaku pegawai dan

komitmen pemimpin, berperan penting untuk memotivasi pegawai lain agar mau berbagi pengetahuan, belajar memanfaatkan pengetahuan yang disediakan organisasi, dan mengembangkan pengetahuan baru yang didapatnya sehingga tercipta lingkungan belajar yang kondusif. Namun pada kenyataannya, untuk menciptakan itu semua dalam organisasi bukanlah hal yang mudah sehingga memerlukan usaha yang lebih besar.

Menurut Kayes, dkk. (2005) ada beberapa kompetensi yang diperlukan oleh seseorang dalam melakukan *Knowledge Sharing* tersebut, yaitu:

a. *Valuing different cultures.*

Kemampuan untuk memahami kompleksitas norma budaya dan bagaimana hal tersebut memberi kontribusi bagi terciptanya pengetahuan baru.

b. *Building relationship within the host cultures.*

Dengan membangun hubungan dengan orang-orang lokal akan memungkinkan proses penciptaan pengetahuan baru.

c. *Listening and observing*

Kemampuan mendengarkan dan mengamati akan membuat orang memahami budaya lokal dan praktek-praktek yang ada untuk mengerti rasional di belakang praktek tersebut.

d. *Coping with ambiguity*

Kemampuan untuk melihat permasalahan bukan sebagai sesuatu yang menyebabkan kebingungan tetapi hanya menganggap sebagai sesuatu hal baru yang perlu dipelajari.

e. *Translating complex ideas*

Kemampuan untuk menjelaskan ide yang kompleks dalam bahasa dan makna lokal.

f. *Taking action*

Kemampuan untuk bertindak dan membuat keputusan.

g. *Managing others*

Kemampuan untuk mengorganisasikan staf local dan expatriate serta mengatasi konflik di antara mereka.

Beberapa hal yang perlu dilakukan untuk menumbuhkan budaya berbagi pengetahuan diantaranya (Ningky, 2001):

- a. Menciptakan know-how dimana setiap pegawai berkesempatan dan bebas menentukan cara baru untuk menyelesaikan tugas dan berinovasi serta peluang untuk mensinergikan pengetahuan eksternal kedalam institusi.
- b. Menangkap dan mengidentifikasi pengetahuan yang dianggap bernilai dan direpresentasikan dengan cara yang logis.
- c. Penempatan pengetahuan yang baru dalam format yang mudah diakses oleh seluruh pegawai dan pejabat.
- d. Pengelolaan pengetahuan untuk menjamin kekinian informasi agar dapat direview untuk relevansi dan akurasi.
- e. Format pengetahuan yang disediakan di portal adalah format yang user friendly agar semua pegawai dapat mengakses dan mengembangkan setiap saat.

2.2.2.2.1 Jangka Waktu Berbagi

Berbagi Pengetahuan bertujuan untuk melakukan sesuatu yang berguna dengan berbagi pengetahuan dan meningkatkan pengetahuan dibuat dalam dua paradigma: satu paradigma adalah mengelola pengetahuan yang ada, yang mencakup pengembangan repositori pengetahuan (memo, laporan, artikel), kompilasi pengetahuan, dan lain-lain, paradigma lain adalah untuk mengelola kegiatan pengetahuan khusus, yaitu akuisisi pengetahuan, penciptaan, distribusi, komunikasi, *sharing* dan aplikasi (Stenmark, 2001).

Pada dasarnya, *Knowledge Sharing Behavior* di dalam perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Award & Ghaziri (2004), berbagi pengetahuan sring tergantung pada siapa yang meminta, seberapa sensitif pengetahuan yang diminta, perilaku dari pemilik pengetahuan, dan motivasi mereka. Sedangkan menurut Reige (2005) dalam Gagne (2009), *Knowledge Sharing* dipengaruhi oleh faktor individual (seperti kurangnya rasa percaya, Takut kehilangan kekuatan, kurangnya jaringan sosial), faktor organisasional kurangnya kepemimpinan, kurangnya sistem penghargaan yang tepat, kurangnya kesempatan untuk berbagi dan faktor teknologi.

Pada kenyataannya, faktor-faktor yang dapat memotivasi kegiatan *Knowledge Sharing* dalam setiap organisasi dapat berbeda-beda. Hal ini tampak dari argument yang menyangkal bahwa penghargaan sejalan dengan rekognisi.

Pegawai ingin dikenali dan dihargai karena kontribusi modal intelektual yang mereka berikan bagi pengetahuan organisasi dan juga karena bantuan pegawai tersebut dalam meningkatkan inovasi. Jika pengetahuan sudah dihargai dan diakui, maka budaya *Knowledge is Power* akan semakin berkurang karena akan terbentuk budaya terbuka dan berbagi serta membantu terbentuknya budaya *Knowledge Sharing* dan manajemen pengetahuan secara keseluruhan (Plessis, 2006).

Implementasi *Knowledge Sharing Behavior* sangat memerlukan peran aktif pegawai-pegawai di dalam organisasi. Namun pada kenyataannya, mendorong pegawai untuk mau membagi pengetahuannya bukanlah hal yang mudah. Mereka tidak mau berbagi pengalaman mengenai kesalahan mereka padahal pengetahuan ini dapat mencegah pegawai lain dari kesalahan yang sama dan tentunya dapat menghemat uang dan waktu organisasi (Davenport, et al., 1998).

Kegiatan *Knowledge Sharing Behavior* penting dalam organisasi, namun dalam implementasinya terdapat beberapa hal yang menjadiahambatan dalam *Knowledge Sharing* di dalam organisasi. hambatan-hambatan dalam *Knowledge sharing* yang dikemukakan oleh Hendriks (1999) dalam Andriessen (2006) yang menguraikan empat hambatan dalam *Knowledge Sharing Behavior* yaitu kurangnya waktu, jarak geografis, kurangnya kemampuan serta jarak kognitif yakni perbedaan perspektif terkait perbedaan kewarganegaraan dan bahasa, maupun perbedaan kerangka mental dan konseptual karena disiplin dan departemen yang berbeda. Hambatan dalam kurangnya waktu mengindikasikan bahwa pada kenyataannya keinginan untuk berbagi berbenturan dengan keinginan dan motivasi yang berhubungan dengan proses kerja utama.

Kegiatan *Knowledge sharing Behavior* dan pembelajaran yang efektif memerlukan perubahan cultural dalam organisasi, manajemen praktis yang baru, komitmen senior manajer, dan dukungan teknologi. Budaya organisasi harus diubah menjadi budaya berbagi dan hal tersebut harus ditangani dengan kepemimpinan di tingkat atas yang kuat, dan dengan menyediakan sarana manajemen pengetahuan yang dapat membuat pekerjaan menjadi lebih baik (Turban, et al, 2004).

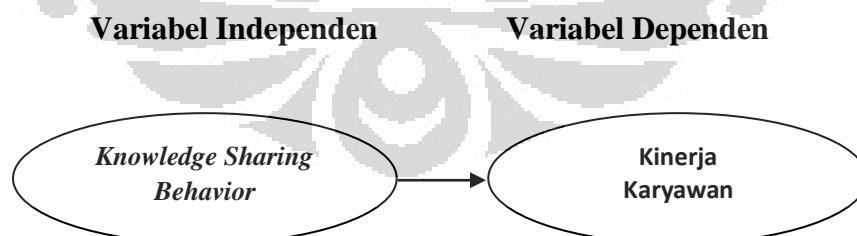
2.3 Pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusianya. Salah satu sistem manajemen yang menawarkan suatu disiplin yang memperlakukan intelektual sebagai aset yang dikelola adalah *knowledge sharing Behavior* Hooff dan Ridder (2004), yang diukur dengan 2 variabel yaitu *knowledge donating* dan *knowledge collecting*. Dalam prakteknya *knowledge sharing* dapat menjadi *guidance* tentang pengelolaan *intangible asset* yang menjadi pilar perusahaan dalam menciptakan nilai.

Konsep teori dari *knowledge sharing* yang digunakan dalam peneliti ini adalah pada penelitian ini adalah teori dari Menurut Hooff dan Ridder (2004) ada 2 implikasi yang diperlukan oleh seseorang dalam melakukan *Knowledge Sharing Capability* tersebut, yaitu: *Knowledge Donating* dan *Knowledge Collecting*.

2.4 Model Penelitian

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Knowledge Sharing* sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dalam gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Model Penelitian

Sumber: Hasil Olahan data Oleh Peneliti

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris melalui suatu analisis (berdasarkan data

di lapangan). Penelitian yang dilakukan oleh Natali Kosasih dan Sri Budiani (2007) tentang *knowledge management* terhadap kinerja karyawan, menyatakan bahwa *Knowledge Management* secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan dalam penelitian ini yang diambil adalah bagian dari bentuk *knowledge management* yaitu *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan, sehingga memunculkan hipotesis yang dapat diteliti. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho: “Tidak Terdapat pengaruh antara *Knowledge Sharing Behavior* terhadap Kinerja Karyawan Staf Administrasi di PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu) Kantor Pusat Jakarta.”

Ha: “Terdapat pengaruh antara *Knowledge Sharing Behavior* terhadap Kinerja Karyawan Staf Administrasi di PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu) Kantor Pusat Jakarta.”

2.6 Operasionalisasi Konsep

Untuk penelitian yang berjudul “Pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Staf Administrasi di PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu) Kantor Pusat Jakarta” ini, kinerja karyawan menggunakan teori John M. Ivancevich (2001) yaitu: *Quality of Work* (Kualitas Kerja), *Quantity of Work* (Kuantitas Kerja), *Knowledge fo Job* (Pengetahuan Tentang Pekerjaan), *Cooperation* (Kerjasama), *Initiative* (Inisiatif), *Dependability* (Dapat Dipercaya), *Personal Qualities* (Kualitas Personal). Sedangkan untuk teori *Knowledge Sharing* menggunakan teori dari Menurut Hooff dan Ridder (2004) ada 2 implikasi yang diperlukan oleh seseorang dalam melakukan *Knowledge Sharing Behavior* tersebut, yaitu: *Knowledge Donating* dan *Knowledge Collecting*.

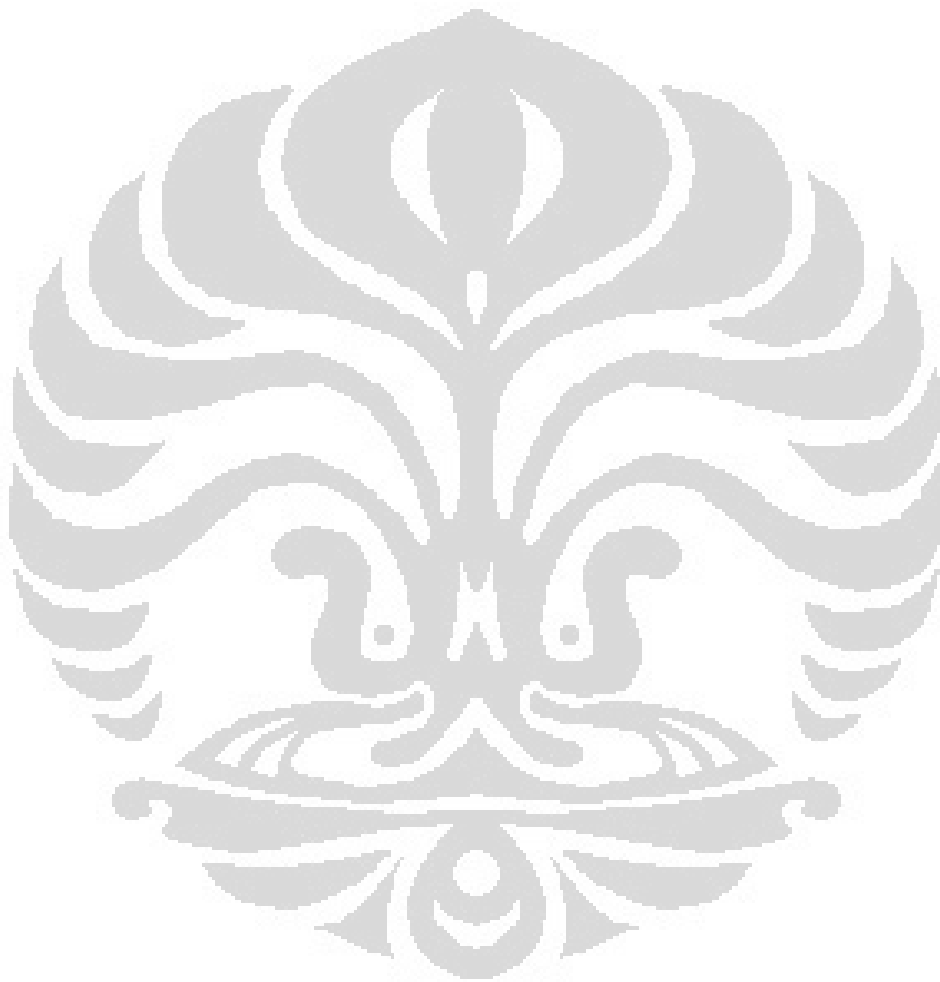
Dalam penelitian “Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Staf Administrasi PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu) Kantor Pusat Jakarta”, Secara sederhana Operasionalisasi Konsep dalam penelitian ini dapat dilihat di dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2.2 Operasionalisasi Konsep

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	<i>Knowledge Sharing Behavior</i>	<i>Knowledge Donating</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berbagi pengetahuan baru 2. Berbagi informasi baru tentang pekerjaan 3. Perhatian kepada rekan kerja 4. Berbagi cerita tentang pekerjaan 	Interval
		<i>Knowledge Collection</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengumpulkan pengetahuan baru 2. Mengumpulkan informasi baru tentang pekerjaan 3. Mengumpulkan ide-ide baru 4. Mengumpulkan ilmu baru tentang pekerjaan dari kompetensi orang lain 	Interval
2	Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berkurangnya tingkat kesalahan dalam bekerja 2. Peningkatan kualitas kerja setiap karyawan 3. Bekerja dengan akurat dan teliti 	interval
		Kuantitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak menunda-nunda pekerjaan 2. Pekerjaan selesai sesuai target 3. Selalu melayani sesuai target 	interval
		Pengetahuan Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki pengetahuan yang baik 2. Memiliki pengetahuan untuk mengatasi masalah 	Interval
		Kualitas Personal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki sikap yang baik 2. Menjalin komunikasi yang baik 3. Mengutamakan kepentingan pekerjaan 	Interval
		Kerjasama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerjasama tim dalam unit kerja 2. Koordinasi dengan antar unit kerja 3. Saling membantu memecahkan masalah 4. Dukungan sesama rekan kerja sebagai wujud <i>teamwork</i> 5. Menghindari konflik kerja 	Interval
		Dapat Diandalkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Siap sedia untuk hadir jika perusahaan membutuhkan 2. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik 	Interval

		Inisiatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cekatan 2. Mampu melakukan pekerjaan secara mandiri 3. Memiliki inovasi 	Interval
--	--	-----------	--	----------

- Sumber : 1. De Vries, Reinout. Bart Van Den Hoof and Jan A. De Ridder. *Explaining Knowledge Sharing: The Role of Team Communication Styles, Job Satisfaction and Performance Beliefs. Communication Reserch* (2006):33-115.
2. Ivancevich, John M. 2001, *Human Resource Management*, New York: Mc, Grow – Hill Companies.



BAB 3

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ialah suatu pengkajian dalam mempelajari peraturan-peraturan yang terdapat dalam penelitian (Husaini Usman dan Purnomo S. Akbar: 2006) Ditinjau dari sudut filsafat, metodologi penelitian merupakan epistemologi penelitian, yaitu menyangkut bagaimana peneliti mengadakan penelitian. Penelitian memiliki kedudukan yang signifikan dalam perkembangan suatu ilmu pengetahuan. Penelitian sosial dilakukan untuk memahami berbagai gejala atau realitas sosial. Namun, suatu realitas sosial akan menghasilkan pemahaman yang berbeda karena dipengaruhi oleh perbedaan cara pandang dan asumsi yang digunakan oleh peneliti. Dengan kata lain, perbedaan cara pandang berimplikasi pada pilihan metodologi yang tercermin dalam tujuan penelitian, penggunaan kerangka teori, metode penelitian dan analisis data. Konsekuensinya, pilihan ini akan berimplikasi pada kesimpulan atau realitas sosial yang diteliti.

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian lebih berbicara mengenai bagaimana cara peneliti untuk melihat dan mempelajari suatu gejala atau realitas sosial, yang keseluruhannya didasari pada asumsi dasar dari ilmu sosial. Terbentuknya setiap konsep tidak pernah lepas dari sebuah asumsi. Asumsi disini merupakan suatu pernyataan tentang hakekat dari suatu gejala. Neuman mengemukakan bahwa setiap teori dibangun berdasarkan serangkaian asumsi tentang hakekat manusia, kenyataan sosial atau gejala tertentu (Lawrence W. Neuman: 1997). Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan didasari oleh tiga asumsi dasar.

Asumsi pertama, secara ontologi (hakekat dasar gejala sosial), peneliti melihat bahwa pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* terhadap kinerja karyawan Staf Administrasi di PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu) kantor pusat Jakarta adalah hal yang dapat diterima oleh panca indera manusia (riil) dan dapat diukur. Berangkat dari teori tentang *knowledge sharing Behavior*, peneliti melihat pola-pola yang terbentuk dari pengaruh variabel independen terhadap variabel

dependen.

Dari segi epistemologi, penelitian ini menggunakan proses berfikir deduktif dengan penjelasan yang bersifat nomotetik. Hal ini dikarenakan melalui teori *Knowledge Sharing Behavior*, peneliti menganalisa pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* terhadap Kinerja Karyawan Staf Administrasi PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu) Kantor Pusat Jakarta. Sementara penjelasan nomotetik digunakan dalam hal mengkaji faktor-faktor krusial yang berkaitan dengan teori *Knowledge Sharing* tersebut, selain itu dari segi aksiologi, tujuan dari penelitian ini adalah mencoba menjelaskan pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* terhadap Kinerja Karyawan Staf Administrasi PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu) Kantor Pusat Jakarta.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat dilihat dari empat aspek, yakni dari sisi tujuan, manfaat, dimensi waktu, dan teknik pengumpulan data. Berdasarkan keempat aspek tersebut, Peneliti akan menjelaskan dalam uraian berikut.

3.2.1 Berdasarkan Tujuan Penelitian

Jika dilihat berdasarkan tujuannya, penelitian ini dapat dikategorikan ke dalam penelitian eksplanatif, yaitu, Penelitian yang bertujuan menjelaskan bagaimana sebuah fenomena sosial terjadi untuk menghasilkan penelitian yang lebih lengkap dibandingkan penelitian deskriptif (Sanapiah, 2005). Dalam penelitian ini variabel yang akan diuji adalah *Knowledge Sharing Behavior* dan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan.

3.2.2 Berdasarkan Manfaat Penelitian

Jika dilihat dari manfaat, penelitian ini termasuk dalam penelitian terapan. Penelitian ini dikatakan sebagai penelitian murni karena penelitian ini diadakan untuk kepentingan peneliti dan bertujuan untuk menyumbangkan pengetahuan yang di dapat sehingga dapat diaplikasikan bagi penelitian selanjutnya (Prasetyo, Jannah, 2006). Penelitian dilakukan untuk kepuasan akademis dan tidak memiliki implikasi langsung untuk menyelesaikan suatu masalah. Peneliti melihat

bagaimana pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* terhadap kinerja karyawan Staf Administrasi PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu) Kantor Pusat Jakarta dan seberapa kuat pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* terhadap kinerja karyawan Staf Administrasi PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu) Kantor Pusat Jakarta (Natali Kosasih, 2007).

3.2.3 Berdasarkan Dimensi Waktu

Jika dipandang dari aspek dimensi waktu, penelitian yang peneliti lakukan termasuk dalam kategori *cross sectional research*, yaitu penelitian yang dilakukan pada satu waktu tertentu dan hanya mengambil satu bagian dari fenomena sosial pada satu waktu tertentu tersebut (Bambang Prasetyo dan Lina M. Jannah:2005) . Penelitian ini akan dilakukan pada sekitar bulan April 2012 dan dilakukan hanya di satu tempat yakni di PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu) Kantor Pusat Jakarta. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *cross sectional* karena peneliti tidak akan melakukan penelitian di lain waktu yang berbeda untuk diperbandingkan.

3.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu) Kantor Pusat Jakarta, yang berada di Jl Jend Sudirman 28 Wisma GKBI Lt 5/Ruang 505, Bendungan Hilir, Tanah Abang JAKARTA 10210.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan suatu kumpulan menyeluruh dari suatu obyek yang merupakan perhatian peneliti. Sedangkan Obyek penelitian dapat berupa makhluk hidup, benda-benda, sistem dan prosedur, fenomena, dan lain-lain (Ronny Kountur: 2003). Dalam penelitian ini, populasi penelitian adalah karyawan Staf Administrasi PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu) Kantor Pusat Jakarta sebanyak 60 orang.

Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Dergibson Siagian dan Sugiarto:2000, untuk mendapatkan sampel yang dapat menggambarkan dan mencandran populasi, maka dalam penentuan sampel penelitian ini digunakan

rumus Slovin adalah sebagai berikut:

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

Diaman:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

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

Dari jumlah populasi tersebut dengan tingkat kelonggaran ketidaktelitian sebesar 10%, maka dengan menggunakan rumus diatas diperoleh sampel sebesar:

$$n \frac{60}{1 + 60(0.1)^2} = 37.5 = 38 \text{ orang}$$

Berdasarkan rumus Slovin, maka besarnya sampel dalam penelitian ini dapat diketahui sebanyak 38 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Random Sampling*. Sedangkan metode yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*, yaitu cara pemilihan sampel dimana anggota dari populasi dipilih salah satu persatu secara random dimana jika sudah dipilih tidak dapat dipilih lagi (Kountur, 2004).

Dalam penelitian hal penting yang harus diperhatikan untuk mendapatkan responden yang akan dijadikan sampel, maka peneliti harus mengetahui jumlah responden yang ada dalam populasi. Teknik memilih sampel dalam penelitian ini ini dapat dilakukan dengan cara manual atau tradisional (Sukardi, 2003). Cara manual dan tradisional ini dapat dilihat dalam kumpulan ibu-ibu arisan, cara ini dapat dilakukan dengan beberapa langkah, yaitu:

- Tentukan jumlah populasi yang dapat ditemui.
- Daftar semua anggota dalam polpulasi dan masukan ke dalam kotak yang diberi lubang penarikan.
- Kocok kotak tersebut dan keluarkan melalui lubang pengeluaran yan telah dibuat.
- Nomor anggota yang keluar adalah mereka yang ditunjuk sebagai sampel penelitian.
- Lakukan terus sampai jumlah yang diinginkan dapat dicapai.

3.5 Jenis Data yang Dikumpulkan

Data merupakan sejumlah informasi yang dapat memberikan gambaran tentang suatu keadaan. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan dua macam data, yaitu:

a. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan untuk tujuan tertentu selain dari masalah penelitian (Maholtra, 2004). Data sekunder diantaranya adalah berupa data *Standard Operating Procedure* karyawan, Struktur organisasi, serta *Job Description*.

b. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh untuk tujuan khusus dalam menjawab masalah penelitian (Maholtra, 2004). Data primer diantaranya adalah data mengenai implementasi *knowledge sharing Behavior*, data tenaga kerja karyawan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penelitian ini mengumpulkan data dengan melakukan survey, kuesioner, studi kepustakaan dan studi lapangan. Menurut Walize dan Wienir, survey didefinisikan sebagai rancangan yang tergantung pada jawaban orang terhadap pertanyaan. Definisi survei dapat diperluas untuk mencakup suatu data yang telah dikumpulkan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan mengenai suatu unit atau sekelompok unit. Dalam penelitian survei ini, data di lapangan di kumpulkan dengan cara mengajukan pertanyaan baik yang tersusun dalam kuesioner maupun wawancara lisan yang hasilnya direkam untuk mendapatkan gambaran mengenai pemikiran subjek penelitian mengenai topik yang diberikan yang mana berkaitan dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti tidak memiliki intervensi dalam hal memanipulasi kondisi penelitian yang merupakan ciri utama penelitian survei.

3.6.1 Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau

sedang diteliti. Informasi itu dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangan-karangan ilmiah, tesis dan disertasi, peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, buku tahunan, ensiklopedia, dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektroniklain.

Studi kepustakaan merupakan suatu kegiatan yang tidak dapat dipisahkan dari suatu penelitian. Teori-teori yang mendasari masalah dan bidang yang akan diteliti dapat ditemukan dengan melakukan studi kepustakaan. Selain itu seorang peneliti dapat memperoleh informasi tentang penelitian-penelitian sejenis atau yang ada kaitannya dengan penelitiannya. Dan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Dengan melakukan studi kepustakaan, peneliti dapat memanfaatkan semua informasi dan pemikiran-pemikiran yang relevan dengan penelitiannya.

3.6.2 Studi Lapangan

Dalam studi lapangan, peneliti mengadakan penelitian lapangan di PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu) Kantor Pusat Jakarta pada obyek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Karyawan Staf Administrasi di PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu) Kantor Pusat Jakarta. Dalam penelitian survey, seorang peneliti mengajukan pertanyaan tertulis, baik yang telah tersusun dalam kuesioner peneliti tidak memanipulasi penelitian. Peneliti dalam penelitian menggunakan sampel atau kelompok kecil yang terdiri dari sekelompok orang yang telah dipilih. Data yang diperoleh dari sampel ini lalu akan digeneralisasikan pada kelompok yang lebih besar (Bambang Prasetyo dan Lina M. Jannah: 2005).

3.6.2.1 Kuesioner

Instrumen penelitian yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer adalah kuesioner tersruktur yang disajikan dalam bentuk daftar pertanyaan tertutup untuk memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data. Survei dilakukan dengan membagikan kuesioner, pengisian kuesioner dilakukan secara *simple random sampling*, yaitu setiap elemen populasi mempunyai peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel (Dergibson, 2000). Kelebihan dari teknik

kuesioner adalah kuesioner mudah dikelola, data yang diperoleh dapat dipercaya, serta penetapan kode, analisis, dan interpretasi data relatif sederhana. Sedangkan kekurangan dari teknik ini adalah responden mungkin tidak mampu atau tidak bersedia memberikan informasi yang diharapkan dan penyusunan pertanyaan agar mudah dipahami merupakan hal yang tidak mudah (Maholtra, 2004). Langkah awal sebelum menyebar kuesioner, peneliti melakukan sistem kocokan untuk memilih responden yang akan mengisi kuesioner, dengan tujuan supaya responden yang terpilih adalah responden bukan dari hasil pilihan peneliti semata.

3.7 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Data dari hasil penelitian yang dikumpulkan melalui kuesioner diolah dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 17.0 for Windows Release yang dikhususkan untuk penelitian-penelitian sosial. Dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan teknis analisis data statistik deskriptif.

Analisis data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisis data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Data mentah yang telah dikumpulkan perlu dipecahkan dalam kelompok-kelompok, diadakan kategorisasi, dilakukan manipulasi. Serta diperas sedemikian rupa, sehingga data tersebut mempunyai makna untuk menjawab masalah dan bermanfaat untuk menguji hipotesis (Moh. Nazir: 2003). Analisis data merupakan proses lanjutan dari proses pengolahan data, untuk melihat bagaimana menginterpretasikan data dan menganalisis data dari hasil yang sudah ada. Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan ialah teknik analisis kuantitatif karena data yang dikumpulkan berjumlah besar, dan mudah diklasifikasikan ke dalam kategori-kategori (Soetandyo Wignjosuebrototo dalam Koentjaraningrat:1977).

Perangkat ukur yang digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya tingkat pengaruh Skala Likert. Dalam penelitian ini, setiap jawaban responden yang masuk melalui kuisisioner akan diberikan skor. Skor yang diberikan setiap jawaban yang masuk melalui kuisisioner berkisar antara 1 hingga 5. Alternatif jawaban yang diberikan oleh peneliti menggunakan *Skala Likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau

sekelompok orang tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik dalam variabel-variabel penelitian (Buchari Alma 2004).

Tabel 3.1 Pengukuran dengan Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Penilaian
Sangat tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

(Sumber: Diolah oleh Peneliti, Maret 2012)

Kuisisioner yang menggunakan skala likert pada penelitian ini dibuat dalam bentuk *checklist*. Responden diminta untuk menjawab sejumlah pertanyaan atau pertanyaan yang diajukan. Dari hasil penelitian akan diperoleh skor setiap pertanyaan maupun skor total untuk seluruh responden.

Setelah data berhasil dikumpulkan, selanjutnya data tersebut akan dihitung nilai rata-ratanya dengan cara membagi jumlah total skor yang diperoleh dengan jumlah total pertanyaan. Setelah diperoleh nilai rata-rata, maka akan dibuat pembagian kelompok yang bertujuan untuk menggambarkan termasuk ke dalam kategori manakah jawaban yang diberikan responden, apakah kuat, sedang atau lemah.

Tabel 3.2 Intrepretasi Kekuatan Hubungan antar Variabel

R	Interpretasi
< 0,20	Sangat Lemah
0,201 - 0,400	Lemah
0,401 - 0,600	Cukup Kuat
0,601 - 0,800	Kuat
0,801 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Rangkuti, 2005

3.7.1 Uji Reabilitas dan Validitas

Pengujian variabel dilakukan dengan melakukan uji reabilitas dan validitas yang akan dijabarkan dibawah ini:

a. Uji Reabilitas

Reabilitas berarti keterandalan atau konsistensi. Uji reabilitas adalah untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih pada kondisi yang serupa. Konsistensi disini dimaksudkan bahwa angka numeric yang dihasilkan oleh sebuah indicator tidak bervariasi karena karakteristik proses pengukuran atau instrument pengukuran itu sendiri. Reabilitas adalah *the consistency of measurement*.

Dalam penelitian ini, karena alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel adalah kuesioner yang terdiri dari beberapa pertanyaan, maka perlu dilakukan uji reabilitasnya dengan menggunakan *Cronbach's Coefficient Alpha* untuk melihat program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 17.0 for Windows Release. *Cronbach's Coefficient Alpha* mengukur hubungan positif antara item atau pertanyaan satu dengan yang lainnya, dimana koefisien alpha yang dapat diterima (*acceptable*) adalah yang bernilai diatas 0.60 (Imam Ghazali, 2005). Penggunaan *Cronbach Alpha* sebagai alat uji reabilitas karena pengukuran dalam penelitian ini dilakukan hanya sekali (*one shot*). Prosedur pengerjaannya adalah sebagai berikut: (Burhan, Gunawan dan Marzuki, 2004):

1. Menentukan tingkat signifikansi
Taraf kesalahan (α) = 0.05 (5 persen)
2. Menentukan criteria penerimaan dan penolakan
Jika *Cronbach alpha* > 0.06 maka dikatakan *reliable* Jika *Cronbach alpha* < 0.06 maka dikatakan tidak *reliable*
3. Hitung uji statistic *Cronbach alpha* dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Sedangkan rumus *alpha cronbach* adalah:

$$r = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

Dimana:

r = *Alpha Cronbach*

k = banyaknya butir pertanyaan

σ_i^2 = Varians (variance) butir pertanyaan ke-i

σ^2 = Variance total butir-butir pertanyaan

b. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat sejauh mana suatu definisi operasional benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas ini dilakukan dengan mencari korelasi dari setiap indikator dengan menggunakan rumus teknik korelasi *Product Moment* (pearson's coefficient correlation) melalui program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 17.0 for Windows Release. Prosedur pengerjaannya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan tingkat signifikansi
Taraf kesalahan (α) = 0.05 (5 persen)
2. Menentukan criteria penerimaan dan penolakan
 - a. Jika koefisiensi korelasi (r) dari suatu butir pertanyaan $>$ 1 tabel dengan degree of freedom (df) = $n-k$ dimana k adalah banyaknya butir pertanyaan, maka item pertanyaan tersebut dikatakan valid, atau dilihtadari probabilitas koefisien korelasi. Jika probabilitas dari koefisien korelasi dari suatu butir pertanyaan $<$ dari 5 persen, maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid.
 - b. Jika koefisien korelasi (r) $<$ r tabel dengan degree of freedom (df) = $n-2$ dimana k adalah banyaknyabutir pertanyaan, maka item pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid, atau dilihat dari probabilitas dari koefisien korelasi. Jika probabilitas dari koefisien korelasi dari suatu butir pertanyaan $>$ dari 5 persen, maka butir pertanyaan tersebut dapat dinyatakan tidak valid.
3. Hitung nilai koefisiensi korelasi dengan menggunakan bantuan program SPSS.

3.7.2 Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi adalah bentuk hubungan fungsional antara variabel bebas dan variabel terikat. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung dan memprediksi variabel tergantung dengan menggunakan variabel bebas. Analisis regresi sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut sebagai variabel yang diterangkan dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (Gujarati, 2006).

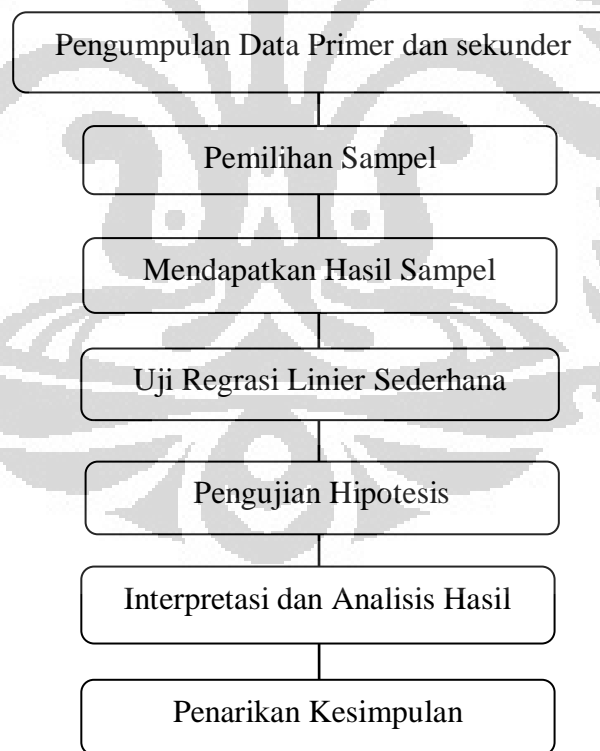
3.7.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini berguna untuk memeriksa atau menguji apakah koefisien regresi yang didapat signifikan (berbeda nyata). Maksud dari signifikansi ini adalah suatu nilai koefisien regresi yang secara statistik tidak sama dengan nol. Jika koefisien *slope* sama dengan nol, berarti dapat dikatakan bahwa tidak cukup bukti untuk menyatakan variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Untuk kepentingan tersebut, maka semua koefisien regresi harus diuji. Ada dua jenis uji hipotesis terhadap koefisien regresi yang dapat dilakukan, yang disebut dengan Uji-*F* (Uji secara serempak) dan Uji-*t* (Uji Parsial). Uji-*F* digunakan untuk menguji koefisien (*slope*) regresi secara bersama-sama, sedangkan Uji-*t* untuk menguji koefisien regresi, termasuk *intercept* secara individu (Nachrowi, 2006).

3.8 Tahapan Penelitian

Alur dari tahapan penelitian dapat dilihat pada gambar 3.1



Gambar 3.1 Tahapan Penelitian

BAB 4

PEMBAHASAN DAN ANALISIS

4.1 Sejarah Umum Perusahaan

Setelah krisis yang menimpa Indonesia pada tahun 1997-1998, perusahaan yang terdiri dari empat perusahaan yaitu GPM, SIL, ILP, dan ILD akhirnya dipakai sebagai jaminan oleh pemiliknya sebagai penutup hutang yang pada saat itu dimiliki oleh Salim Group. Setelah diambil hak kepemilikan usahannya pada tahun 2002 dari PT Holkindo Perkasa ketangan PT Garuda Panca Arta yang dipimpin oleh keluarga Gunawan Yusuf, akhirnya anak perusahaan dari Sugar Group Companies menjadi enam (6) anak perusahaan yaitu meliputi (Gula Putih Mataram) GPM, (Sweet Indo Lampung) SIL, (Indo Lampung Perkasa) ILP, dan (Indo Lampung Distilery) ILD, Guna Layan Kuasa (GULAKU) dan JJ Multi Utama Indonesia. Adapun usaha dari Garuda Panca Arta atau dikenal juga dengan Sugar Group Companies adalah sebagai berikut:

1. PT GPM didirikan pada tahun 1983 dan mulai beroperasi pada tahun 1987, terdiri dari 24.000 ha area tanam berlokasi di lampung tengah, lampung. Total kapasitas gilingnya adalah 12.000 ton tebu/hari. Kapasitas produksi permusim giling adalah 180.000 ton gula, dan ratio produksi gula perhektar dalah 7,42 ton/ha.
2. PT SIL didirikan pada tahun 1990 dan mulai beroperasi pada tahun 1995. Memiliki total luas lahan sekitar 15.000 hektar, kapasitas giling tebu perharinya dalah sekitar 15.000 ton tebu perhari, menghasilkan produksi gula sekitar 160.000 ton permusim, dan ratio produksi gula perhektar adalah 7,06 ton perhektar.
3. PT ILP didirikan pada tahun 1990 dan mulai beroperasi pada tahun 1997, total luas area 22.000 hektar lahan, produksi giling tebu sekitar 8000 ton tebu perhari, kapasitas produksi gula permusim 135.000 ton gula, dan ratio produksi gula perhektar sekitar 7,83 ton/hektar.
4. PT ILD didirikan pada tahun 1995 dan mulai beroperasi pada tahun 1996, menghasilkan 47.000 kiloliter ethanol permusim giling. 96% ethanol, bisa digunakan sebagai bahan bakar kendaraan bermotor seperti mobil dan motor.

Menggunakan Biostil Fermentation Teknologi dari Crematur Engineering of Sweden.

5. PT JJ Mlti Utama Indonesia didirikan pada tahun 2003, produk yang dihasilkan adalah kopi yang berkualitas tinggi. Adapun ukuran yang ditawarkan dari produk JJ Royal Coffee ini adalah tin dan bag, size 200g dan 100g. Varian dari produk kopi yang dihasilkan oleh PT JJ Multi Utama Indonesia:

- JJ Royal Toraja Arabica Coffee
- JJ Royal Toraja Blend Coffee
- JJ Royal Mendheling
- JJ Royal Lampung Robusta
- JJ Royal Great Sumatra
- JJ Royal Gunung Biru
- JJ Royal Java Monk Robusta
- JJ Royal Java Gold
- JJ Royal 100% Murni Kopi Luak

6. PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu), didirikan pada tahun 2005 kegiatan utamanya adalah penjualan gula kemasan yang berasal dari GPM dan SIL. Memiliki kantor cabang di 16 kota besar di Indonesia: Jakarta, Bandung, Semarang, Yogyakarta, Solo, Purwokerto, Madiun, Surabaya, Denpasar, Medan, Pekanbaru, Palembang, Bandar Lampung, Pontianak, Makassar, dan Samarinda.

GPM, SIL, dan ILP adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi gula tebu, sedangkan untuk ILD adalah perusahaan yang dikhususkan untuk memproduksi *ethanol*/bahan bakar. Total produk dari kelompok usaha gula tebu ini sekitar 24% dari total produksi gula nasional atau sekitar 475.000 ton gula tebu selama satu musim. Terdiri dari GPM 180.000 ton, SIL 160.000 ton, ILP 135.000 ton, dan ILD 47.000 kiloliter permusim. Sebagian besar produksi gula dijual kedalam negeri sedangkan *ethanol* di ekspor ke Jepang sebagai dasar pembuatan sake.

PT Guna Layan Kuasa adalah sebuah anak perusahaan dari perusahaan Sugar group Companies, yang merupakan gabungan perusahaan yang memproduksi gula dari tanaman tebu yang berlokasi di daerah tropis Lampung, Indonesia. PT Guna Layan Kuasa didirikan dan beroperasi pada tahun 2005, perusahaan tersebut merupakan distributor produk Gulaku untuk pasar tradisional

dan pasar moderen. Asal mula terbentuknya perusahaan ini adalah, dibangunnya empat perusahaan terlebih dahulu oleh pengusaha yang tergabung dalam perkumpulan usaha keluarga yakni Salim Group. Kelompok usaha keluarga ini membangun empat perusahaan yang kelak menjadi pelopor dibuatnya PT Guna Layan Kuasa, yang saat ini hak kepemilikan usahannya telah diambil oleh kelompok usaha keluarga Garuda Panca Arta.



Gambar 4.1 Logo PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu)

Sumber: www.google.com

Sejak tahun 2005 sampai dengan saat ini perusahaan tersebut telah berhasil mengembangkan usahanya dari 1 (satu) cabang menjadi 16 kantor cabang di berbagai tempat di Indonesia. Adapun kantor cabang PT Guna Layan Kuasa masing-masing terletak di Jakarta, Bandung, Semarang, Yogyakarta, Solo, Purwokerto, Madiun, Surabaya, Denpasar, Medan, Pekanbaru, Palembang, Bandar Lampung, Pontianak, Makassar, dan Samarinda.

4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan

Pendirian PT Guna Layan Kuasa tidak bisa lepas dari visi yaitu untuk menyediakan gula berkualitas terbaik agar masyarakat mengkonsumsi gula yang manis, alami, bersih, murni, dan higienis.

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

(Lihat Lampiran 3)

4.2 Uji Instrumen

Agar variabel-variabel penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, maka perlu dilakukan uji instrumentasi. Uji instrumentasi yang akan

dilakukan pada penelitian ini adalah menguji validitas dan reliabilitas atas kuesioner yang akan dijadikan alat ukur. Menurut Malhotra (2004), jumlah sampel untuk uji instrumentasi berkisar antara 15 hingga 30 responden dan pada penelitian ini jumlah yang digunakan sebanyak 20 responden.

Pre-test juga dilakukan karena ada perbedaan pemahaman antar responden terhadap isi kuesioner, sehingga data yang akan digunakan dalam penelitian sesungguhnya adalah data yang memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi. Antara uji validitas dan uji reliabilitas memiliki saling keterkaitan indikasi, sehingga hasil uji validitas yang baik akan menghasilkan uji reliabilitas yang baik pula. Sebaliknya apabila pengukuran menghasilkan reliabilitas yang tidak reliabel bukan berarti mengindikasikan pengukuran tersebut tidak valid (Malhotra, 2004).

4.2.1 Uji Validitas

Model pengujian menggunakan pendekatan korelasi item-total dikoreksi (*corrected item-total correlation*) untuk menguji validitas internal setiap item pernyataan kuesioner yang disusun dalam bentuk skala. Untuk menentukan apakah sebuah item dinyatakan valid atau tidak maka para ahli menetapkan patokan besaran koefisien korelasi item total dikoreksi sebesar 0,25 atau 0,30 sebagai batas minimal valid tidaknya sebuah item (Sugiono, 2000). Artinya, sama atau lebih besar dari 0,25 atau 0,30 mengindikasikan item tersebut memiliki validitas yang memadai. Berdasarkan hasil *Pre-test* terhadap 20 responden besarnya R tabel adalah 0.4438 untuk menentukan indikator dari masing-masing variabel valid atau tidak.

Proses pengujian validitas pada penelitian ini dibantu dengan menggunakan software SPSS 17.0. Hasil uji *corrected item-total correlation* untuk menguji validitas tersebut ditampilkan pada tabel 4.2.2.1

Tabel 4.1 Validitas Indikator Penelitian

No	Indikator	<i>Corrected item-total correlation</i>	Keterangan
A	Variabel <i>Knowledge Sharing Behavior</i>		
1	Ketika saya belajar sesuatu yang baru,	0.449	Valid

	saya mengatakan kepada rekan-rekan saya tentang hal tersebut.		
2	Saya berbagi informasi tentang pekerjaan yang saya miliki dengan rekan-rekan saya.	0.504	Valid
3	Saya pikir penting rekan-rekan saya tahu pekerjaan apa yang saya kerjakan.	0.775	Valid
4	Saya sering mengatakan kepada rekan-rekan saya apa yang saya lakukan.	0.744	Valid
5	Ketika saya membutuhkan pengetahuan tertentu, saya meminta untuk diajarkan rekan-rekan saya tentang hal itu.	0.732	Valid
6	Saya ingin mengetahui tentang apa yang rekan-rekan saya tahu.	0.594	Valid
7	Saya bertanya kepada rekan saya tentang kemampuan mereka ketika saya ingin belajar sesuatu.	0.841	Valid
8	Ketika seorang rekan saya ahli dalam sesuatu, saya meminta mereka untuk mengajarkan saya bagaimana untuk melakukannya.	0.522	Valid
No	Indikator	Corrected item-total correlation	Keterangan
Variabel Kinerja karyawan			
1	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya berusaha meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.</i>	0.501	Valid
2	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.</i>	0.465	Valid
3	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya berusaha untuk bekerja dengan akurat dan teliti.</i>	0.656	Valid
4	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya berusaha untuk tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan.</i>	0.460	Valid
5	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai target.</i>	0.486	Valid
6	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya berusaha</i>	0.508	Valid

	<i>untuk melayani pelanggan sesuai dengan target.</i>		
7	<i>Saya memiliki pengetahuan yang baik mengenai pekerjaan yang saya lakukan.</i>	0.493	Valid
8	<i>Saya memiliki pengetahuan yang diperlukan untuk mengatasi masalah dalam pekerjaan</i>	0.774	Valid
9	<i>Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti membuat saya dapat bekerjasama dengan tim dalam unit kerja saya.</i>	0.464	Valid
10	<i>Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti membuat saya dapat bekerjasama dengan unit kerja yang lainnya.</i>	0.814	Valid
11	<i>Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti membuat saya dapat memberikan dukungan kepada rekan kerja sebagai wujud teamwork dalam pelaksanaan tugas.</i>	0.770	Valid
12	<i>Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti membuat saya dapat memberikan dukungan sesama rekan kerja dalam memecahkan permasalahan kerja.</i>	0.632	Valid
13	<i>Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti membuat saya berusaha menghindari munculnya konflik dengan sesama rekan kerja.</i>	0.482	Valid
14	<i>Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti membuat saya tidak menunggu perintah pimpinan untuk mengerjakan pekerjaan</i>	0.469	Valid
15	<i>Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti membuat saya mampu melakukan pekerjaan secara mandiri</i>	0.523	Valid
16	<i>Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti membuat saya memiliki inovasi baru</i>	0.479	Valid
17	<i>Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti membuat saya siap sedia untuk hadir jika perusahaan membutuhkan.</i>	0.476	Valid

18	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.</i>	0.455	Valid
19	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya memiliki sikap yang baik.</i>	0.488	Valid
20	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya dapat menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja.</i>	0.492	Valid
21	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dibandingkan kepentingan pribadi.</i>	0.482	Valid

Sumber : Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha Reliability digunakan untuk uji reliabilitas. Konstruk yang dianggap reliabel adalah lebih besar dari 0.6 (Hair et al., 1998). Konstruk yang reliabel selanjutnya akan digunakan sebagai konstruk dalam penelitian sesungguhnya. Perhitungan uji reliabilitas ini dilakukan setelah melakukan uji validitas dan mereduksi indikator-indikator yang tidak valid. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.2 Reliabilitas Indikator Penelitian

No	Indikator	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
A	Variabel <i>Knowledge Sharing Behavior</i>		
1	Ketika saya belajar sesuatu yang baru, saya mengatakan kepada rekan-rekan saya tentang hal tersebut.	0.936	Reliabel
2	Saya berbagi informasi tentang pekerjaan yang saya miliki dengan rekan-rekan saya.	0.935	Reliabel
3	Saya pikir penting rekan-rekan saya tahu pekerjaan apa yang saya kerjakan.	0.931	Reliabel

4	Saya sering mengatakan kepada rekan-rekan saya apa yang saya lakukan.	0.932	Reliabel
5	Ketika saya membutuhkan pengetahuan tertentu, saya meminta untuk diajarkan rekan-rekan saya tentang hal itu.	0.932	Reliabel
6	Saya ingin mengetahui tentang apa yang rekan-rekan saya tahu.	0.934	Reliabel
7	Saya bertanya kepada rekan saya tentang kemampuan mereka ketika saya ingin belajar sesuatu.	0.930	Reliabel
8	Ketika seorang rekan saya ahli dalam sesuatu, saya meminta mereka untuk mengajarkan saya bagaimana untuk melakukannya.	0.935	Reliabel
No	Indikator	Cronbach's Alpha	Reliabel
Variabel Kinerja karyawan			
1	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya berusaha meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.</i>	0.935	Reliabel
2	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.</i>	0.936	Reliabel
3	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya berusaha untuk bekerja dengan akurat dan teliti.</i>	0.935	Reliabel
4	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya berusaha untuk tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan.</i>	0.936	Reliabel
5	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai target.</i>	0.935	Reliabel
6	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya berusaha untuk melayani pelanggan sesuai dengan target.</i>	0.935	Reliabel
7	<i>Saya memiliki pengetahuan yang baik mengenai pekerjaan yang saya lakukan.</i>	0.935	Reliabel
8	<i>Saya memiliki pengetahuan yang diperlukan untuk mengatasi masalah dalam pekerjaan</i>	0.931	Reliabel
9	Pengetahuan tentang pekerjaan yang	0.936	Reliabel

	saya geluti <i>membuat saya dapat bekerjasama dengan tim dalam unit kerja saya.</i>		
10	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya dapat bekerjasama dengan unit kerja yang lainnya.</i>	0.931	Reliabel
11	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya dapat memberikan dukungan kepada rekan kerja sebagai wujud teamwork dalam pelaksanaan tugas.</i>	0.932	Reliabel
12	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya dapat memberikan dukungan sesama rekan kerja dalam memecahkan permasalahan kerja.</i>	0.934	Reliabel
13	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya berusaha menghindari munculnya konflik dengan sesama rekan kerja.</i>	0.935	Reliabel
14	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya tidak menunggu perintah pimpinan untuk mengerjakan pekerjaan</i>	0.936	Reliabel
15	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya mampu melakukan pekerjaan secara mandiri</i>	0.935	Reliabel
16	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya memiliki inovasi baru</i>	0.936	Reliabel
17	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya siap sedia untuk hadir jika perusahaan membutuhkan.</i>	0.936	Reliabel
18	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.</i>	0.936	Reliabel
19	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya memiliki sikap yang baik.</i>	0.936	Reliabel
20	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya dapat menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja.</i>	0.935	Reliabel

21	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dibandingkan kepentingan pribadi.</i>	0.935	Reliabel
----	---	-------	----------

Sumber : Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012.

Dari Tabel 4.3 menunjukkan bahwa seluruh dimensi memiliki nilai reliabilitas tinggi, yaitu lebih besar dari 0.6. Dengan demikian, seluruh indikator tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

4.3 Karakteristik Responden

Data-data mengenai responden sangat penting untuk mengetahui karakteristik responden. Dalam penelitian ini responden adalah karyawan staf administrasi PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu) Jakarta Kantor Pusat. Jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini sebanyak 38 orang, sebagaimana data berikut:

4.3.1 Jenis Kelamin Responden

Dari Tabel 4.3 dapat dilihat dari hasil pengolahan data terhadap 38 responden, diperoleh bahwa jumlah karyawan laki-laki lebih sedikit daripada karyawan wanita. Jumlah karyawan laki-laki adalah 12 orang atau 31.6% dari total responden, sedangkan karyawan wanita adalah sebanyak 26 orang atau 68.4%.

Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-Laki	12	31.6
Perempuan	26	68.4
Total	38	100.0

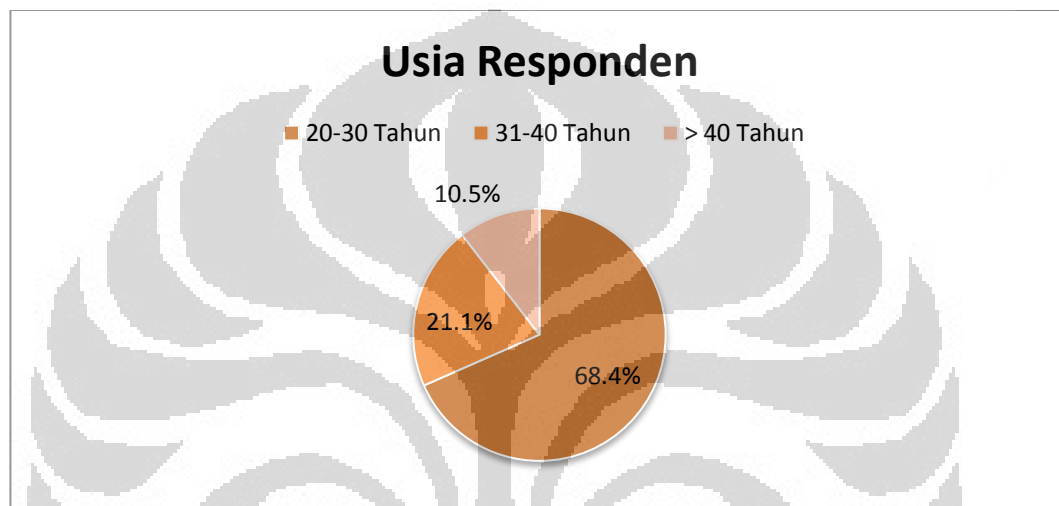
Sumber : Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012.

4.3.2 Usia Responden

Pada Grafik 4.1 dapat diketahui bahwa dari total 38 responden dalam penelitian ini, terdapat 26 responden (68.4%) yang berada pada rentang usia 20 – 30 tahun. Sedangkan untuk rentang usia 31- 40 tahun terdapat 8 responden (21.1%). Selanjutnya sebanyak 4 responden (10.5%) berada pada rentang usia

> 40 tahun. Dengan demikian, berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang didapat berada pada rentang usia 20 - 30 tahun.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan staf administrasi PT Guna Layan Kuasa berusia 30 tahun ke bawah. Perusahaan lebih memilih karyawan yang berusia muda karena secara umum mempunyai kreatifitas dan inovasi dalam menciptakan karya-karya baru dan juga diharapkan dapat mengembangkan *knowledge sharing behavior* dengan baik.

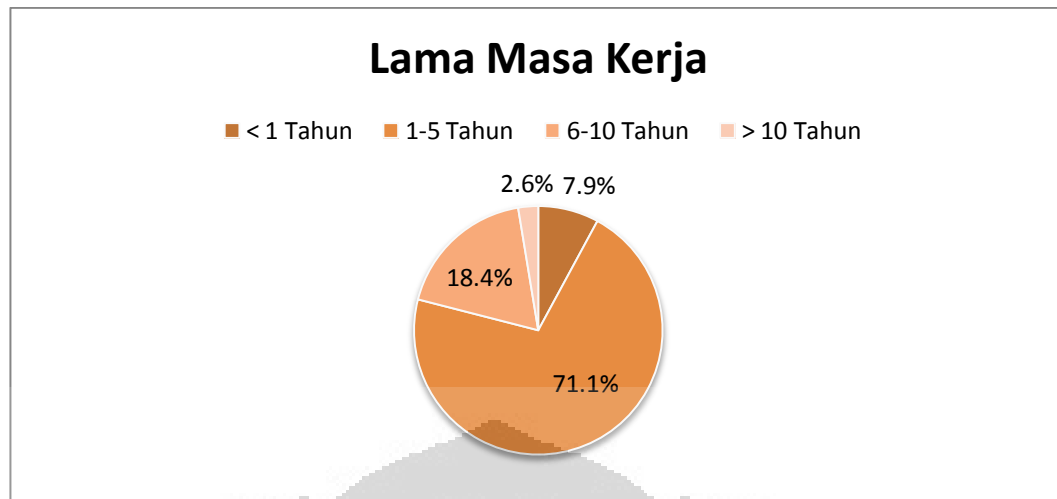


Grafik 4.1 Data Responden Berdasarkan Usia Responden

Sumber : Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012.

4.3.3 Lama Masa Kerja Responden

Grafik 4.2 dari 38 responden, menunjukkan bahwa sebagian besar lama responden bekerja di perusahaan adalah antara 1-5 tahun, yaitu sebesar 71.1%. Sebesar 18.4% responden telah bekerja di perusahaan antara 6 sampai 10 tahun, untuk 2.6% responden telah bekerja di perusahaan selama lebih dari 10 tahun dan sebesar 7.9% responden bekerja masih kurang dari 1 tahun.



Grafik 4.2 Data Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja Responden

Sumber : Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012.

4.4 Pembahasan Jawaban Responden

Pada bagian ini akan disajikan data berdasarkan dimensi dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Hal ini untuk memudahkan dalam membaca hasil penelitian yang telah dilakukan. Adapun data untuk membuat tabel tersebut diperoleh dari hasil pengolahan data kuesioner menggunakan software SPSS 17.0 dengan melihat tingkat frekuensi responden dalam memilih jawaban yang tersedia. Opsi-opsi jawaban yang tersedia adalah Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

Ada beberapa 2 variabel yang dihadirkan pada penelitian ini, yang diambil dari teori *knowledge sharing behavior* oleh Hoff dan Ridder (2004) dan teori kinerja karyawan menggunakan teori Ivancevich (2001). Berikut ini akan disajikan distribusi frekuensi berdasarkan indikator (proses seleksi) dan dimensi (kinerja karyawan) pada penelitian ini.

4.4.1 *Knowledge Sharing Behavior*

Variabel *Knowledge Sharing Behavior* dalam penelitian ini diukur melalui 2 indikator, yaitu *knowledge donating* dan *knowledge collecting*. Penilaian responden terhadap setiap indikator tersebut digambarkan melalui tabel-tabel distribusi frekuensi berikut untuk setiap indikatornya.

4.4.1.1 Knowledge Donating

Dimensi *Knowledge Donating* memiliki empat indikator pertanyaan yang mendukung. Berikut jawaban responden untuk keempat indikator.

Tabel 4.4 Tanggapan Karyawan mengenai *Knowledge Donating*

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Total
1	Ketika saya belajar sesuatu yang baru, saya mengatakan kepada rekan-rekan saya tentang hal tersebut.	4	5	19	8	2	38
		10.5%	13.2%	50.0%	21.1%	5.3%	100%
2	Saya berbagi informasi tentang pekerjaan yang saya miliki dengan rekan-rekan saya.	0	5	21	12	0	38
		0%	13.2%	55.3%	31.6%	0%	100%
3	Saya pikir penting rekan-rekan saya tahu pekerjaan apa yang saya kerjakan.	14	8	8	7	1	38
		36.8%	21.1%	21.1%	18.4%	2.6%	100%
4	Saya sering mengatakan kepada rekan-rekan saya apa yang saya lakukan.	7	9	16	5	1	38
		18.4%	23.7%	42.1%	13.2%	2.6%	100%

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012.

Dari tabel 4.4 di atas, dapat dilihat pada indikator pertama yaitu, “Ketika saya belajar sesuatu yang baru, saya mengatakan kepada rekan-rekan saya tentang hal tersebut” yang mendapatkan jawaban dari 38 responden, 4 responden menyatakan sangat tidak setuju, 5 responden menyatakan tidak setuju, 19 responden menyatakan kurang setuju, 8 responden menyatakan setuju, 2 responden menyatakan sangat setuju. Dari 10 responden yang menyatakan setuju dengan Ketika saya belajar sesuatu yang baru, saya mengatakan kepada rekan-rekan saya tentang hal tersebut, ini mengungkapkan bahwa masih sangat kurangnya berbagi sesuatu yang baru dengan sesama rekan kerja dikarenakan jenis knowledge sharing di PT Guna Layan Kuasa masih dirasa kurang dikarenakan media untuk bertukar pengalaman yang masih kurang diperhatikan.

Indikator kedua yaitu, “Saya berbagi informasi tentang pekerjaan yang saya miliki dengan rekan-rekan saya” yang mendapatkan jawaban dari 38 responden, tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan sangat setuju, 5 responden menjawab tidak setuju, 21 responden menjawab kurang setuju, dan 12 responden menjawab setuju. Dirasakan bahwa berbagi informasi tentang pekerjaan itu tidak bisa dilakukan oleh semua orang dikarenakan setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda-beda ungkap beberapa karyawan yang bercerita dengan penulis.

Indikator ketiga, yaitu “Saya pikir penting rekan-rekan saya tahu pekerjaan apa yang saya kerjakan” yang mendapatkan jawaban dari 38 responden, 14 responden menjawab sangat tidak setuju, 8 responden menjawab tidak setuju, 8 responden menjawab kurang setuju, 7 responden menjawab setuju dan 1 responden yang menjawab sangat setuju. Hal ini dikarenakan setiap karyawan memiliki pekerjaan masing-masing, sehingga dirasa tidak terlalu penting untuk memberitahu kepada orang lain tentang apa yang sedang dikerjakan.

Indikator keempat yaitu, “Saya sering mengatakan kepada rekan-rekan saya apa yang saya lakukan” yang mendapatkan jawaban dari 38 responden, 7 responden menjawab sangat tidak setuju, 9 responden menjawab tidak setuju, 16 responden yang menjawab kurang setuju dan 6 responden yang menjawab setuju, hal tersebut dikarenakan menurut karyawan tidak dirasakan penting untuk mengatakan kepada rekan-rekan kerja tentang apa yang seharusnya dilakukan oleh seseorang.

Menurut Hooff dan Ridder (2004) *knowledge donating* itu sendiri adalah perilaku mengkomunikasikan modal intelektual seseorang kepada orang lain, namun di PT Guna Layan Kuasa masih dirasakan kurang karena karena masih butuh perhatian yang lebih supaya kinerja karyawan dapat berkembang menjadi lebih baik, dan tentunya karyawan dapat berbagi pengetahuan, informasi, ataupun hal-hal yang dapat baru tentang pekerjaan dengan sesama rekan kerja.

Tabel 4.5 Nilai rata-rata (Mean) Dimensi Knowledge Donating

No	Pertanyaan	Mean
1	Ketika saya belajar sesuatu yang baru, saya mengatakan kepada rekan-rekan saya tentang hal tersebut.	2.97
2	Saya berbagi informasi tentang pekerjaan yang saya miliki dengan rekan-rekan saya.	3.18

3	Saya pikir penting rekan-rekan saya tahu pekerjaan apa yang saya kerjakan.	2.29
4	Saya sering mengatakan kepada rekan-rekan saya apa yang saya lakukan.	2.58
Total		2.75

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012.

Pada tabel 4.5 mengenai dimensi *Knowledge Donating*, untuk indikator pertama tentang mengatakn kepada rekan kerja tentang sesuatu yang baru di pelajari, nilai rata-rata jawaban responden adalah sebesar 2.97. sedangkan jawaban responden untuk indikator yang kedua yaitu berbagi informasi tentang pekerjaan dengan rekan kerja memiliki nilai rata-rata 3.18. untuk indikator yang ketiga tentang berfikir penting kalau rekan-rekan tahu apa yang sedang saya kerjakan memiliki nilai rata-ratanya adalah sebesar 2.29. sedangkan indikator terakhir nilai rata-ratanya adalah sebesar 2.58.

Artinya, terhadap keempat indikator ini, rata-rata karyawan bersikap negatif, karena rata-rata memberikan jawaban kurang setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang ada. Dirasakan masih adanya dorongan yang kurang mengenai apa itu berbagi di PT Guna Layan Kuasa, sehingga para karyawan menganggap pernyataan-pernyataan yang ada merupakan hal-hal yang dirasa belum bisa diterapkan, mengingat karyawan belum mendapatkan penekanan mengenai knowledge sharing, namun menurut salah satu karyawan menyebutkan “lambat tahun semua akan berubah”, itu artinya dengan berjalanya waktu dan program *knowledge sharing* itu akan lebih dikembangkan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Selain itu, dapat dilihat berdasarkan mean dari dimensi knowledge donating menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab sebesar 2.75, artinya adalah responden menjawab kurang setuju dengan indikator-indikator diatas. Namun bukan berarti mereka tidak menganggap hal di atas tidak penting. Menurut salah satu karyawan di PT Guna Layan Kuasa menyatakan bahwa “karena ini adalah hal baru, kami butuh penyesuaian”.

4.4.1.2 *Knowledge Collecting*

Dimensi *Knowledge Collecting* memiliki empat indikator pertanyaan yang mendukung. Berikut jawaban responden untuk keempat indikator.

Tabel 4.6 Tanggapan Karyawan mengenai *Knowledge Collecting*

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Total
1	Ketika saya membutuhkan pengetahuan tertentu, saya meminta untuk diajarkan rekan-rekan saya tentang hal itu.	6	9	15	7	1	38
		15.8%	23.7%	39.5%	18.4%	2.6%	100%
2	Saya ingin mengetahui tentang apa yang rekan-rekan saya tahu.	5	8	16	9	0	38
		13.2%	21.1%	42.1%	23.7%	0%	100%
3	Saya bertanya kepada rekan saya tentang kemampuan mereka ketika saya ingin belajar sesuatu.	13	7	10	7	1	38
		34.2%	18.4%	26.3%	18.4%	2.6%	100%
4	Ketika seorang rekan saya ahli dalam sesuatu, saya meminta mereka untuk mengajarkan saya bagaimana untuk melakukannya.	5	15	15	3	0	38
		13.2%	39.5%	39.5%	7.9%	0%	100%

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012.

Pada dimensi *Knowledge Collecting* terdiri dari empat indikator. Indikator pertama yaitu, “Ketika saya membutuhkan pengetahuan tertentu, saya meminta untuk diajarkan rekan-rekan saya tentang hal itu” yang mendapatkan jawaban dari 38 responden, 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 9 responden menyatakan tidak setuju, 15 responden menyatakan kurang setuju, dan 8 responden menyatakan setuju dengan pernyataan ketika sedang membutuhkan pengetahuan tertentu orang tersebut meminta rekan kerjanya untuk mengajarnya, tetapi rata-rata responden menjawab kurang setuju, karena disarakan bahwa ketika seseorang membutuhkan pengetahuan tertentu orang tersebut akan berusaha untuk mencarinya sendiri tanpa menanyakan kepada rekannya.

Indikator kedua yaitu, “Saya ingin mengetahui tentang apa yang rekan-rekan saya tahu” yang mendapatkan jawaban dari 38 responden, tidak ada yang menjawab sangat setuju, 8 responden menyatakan tidak setuju, dan hanya 9 responden yang menyatakan setuju tentang hal tersebut, sedangkan mayoritas responden yang kurang setuju mengenai hal tersebut yaitu 16 responden ini

disebabkan bahwa seseorang itu tidak hanya mengandalkan orang lain untuk belajar, sehingga orang tersebut hanya dalam kondisi-kondisi tertentu meminta rekan kerjanya untuk mengajari tentang apa yang tidak diketahuinya.

Indikator ketiga yaitu, “Saya bertanya kepada rekan saya tentang kemampuan mereka ketika saya ingin belajar sesuatu” yang mendapatkan jawaban dari 38 responden, mayoritas reponden menjawab tidak setuju, dan hanya 8 responden yang menyatakan setuju mengenai menanyakan kemampuan yang dimiliki oleh rekan kerja ketika ingin belajar sesuatu dengan rekan kerja.

Indikator keempat yaitu, “Ketika seorang rekan saya ahli dalam sesuatu, saya meminta mereka untuk mengajarkan saya bagaimana untuk melakukannya” yang mendapatkan jawaban dari 38 responden, tidak ada yang menjawab sangat setuju, reponden yang menjawab tidak setuju dan yang menjawab kurang setuju sama banyaknya yaitu 15 responden, dan hanya 3 responden yang menyatakan setuju jika ada seseorang rekan kerja yang ahli dalam sesuatu yang saya tidak tahu, saya memintanya untuk mengajarkan hal tersebut kepada saya. Artinya rata-rata karyawan masih sangat kurang percaya dengan kemampuan yang dimiliki oleh rekan kerja, dan lebih percaya dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing.

Tabel 4.7 Tanggapan Karyawan mengenai *Knowledge Collecting*

No	Pertanyaan colecting	Mean
1	Ketika saya membutuhkan pengetahuan tertentu, saya meminta untuk diajarkan rekan-rekan saya tentang hal itu.	2.68
2	Saya ingin mengetahui tentang apa yang rekan-rekan saya tahu.	2.76
3	Saya bertanya kepada rekan saya tentang kemampuan mereka ketika saya ingin belajar sesuatu.	2.37
4	Ketika seorang rekan saya ahli dalam sesuatu, saya meminta mereka untuk mengajarkan saya bagaimana untuk melakukannya.	3.42
Total		2.80

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012.

Pada tabel 4.7 mengenai dimensi *Knowledge Collecting*, indikator pertama mengenai diberikan ketika membutuhkan pengetahuan tertentu saya meminta untuk diajarkan oleh rekan memiliki nilai rata-rata sebesar 2.68. pernyataan

responden untuk indikator yang kedua yaitu tentang ingin mengetahui tentang apa yang rekan-rekan saya tahu memiliki nilai rata-rata sebesar 2.76. Untuk indikator yang ketiga tentang bertanya kepada rekan tentang kemampuan mereka ketika saya ingin belajar sesuatu, memiliki nilai rata-rata sebesar 2.37 dan untuk indikator yang terakhir memiliki nilai rata-rata sebesar 3.42 yaitu tentang ketika seorang rekan ahli dalam sesuatu, saya memintanya untuk mengajarkan saya bagaimana melakukannya.

Berdasarkan nilai rata-rata dari dimensi *knowledge collecting* mengindikasikan rata-rata jawaban responden adalah kurang setuju terhadap indikator ini. Namun bukan berarti hasilnya negatif, dari beberapa karyawan menyatakan bahwa karena memang kegiatan *knowledge sharing* belum efektif oleh sebab itu masih terlihat belum begitu memberikan sikap yang positif. *Knowledge Collecting* dianggap penting untuk diterapkan karena diharapkan dengan adanya saling berbagi pengetahuan itu dapat menambah wawasan dalam bekerja, terutama *knowledge collecting* yang tujuannya untuk berkonsultasi dengan individu lainnya mengenai modal intelektual yang dimiliki, dengan adanya perilaku saling berbagi kinerja dapat meningkat (Hooff dan Ridder, 2004). Dengan diterapkannya sistem *knowledge sharing* kedepannya akan menjadi jauh lebih baik lagi komunikasi yang terjalin antar sesama karyawan staf administrasi PT Guna Layan Kuasa kantor Pusat Jakarta.

Berdasarkan tabel mean dari dimensi *knowledge collecting* jawaban responden menyatakan sebesar 2.80, artinya responden rata-rata menjawab kurang setuju. Ini dirasakan sebagian karyawan sebagai hal yang baik untuk mengumpulkan informasi yang tidak mereka ketahui, namun untuk sebagian karyawan hal seperti itu belum terbiasa untuk dilakukan, mengingat kepribadian masing-masing karyawan itu berbeda.

4.4.2 Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan dalam penelitian ini diukur melalui 7 indikator, yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, dan *knowledge collecting*. Penilaian responden terhadap setiap indikator tersebut digambarkan melalui tabel-tabel distribusi frekuensi berikut untuk setiap indikatornya.

4.4.2.1 Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

Kualitas kerja memiliki 3 (tiga) indikator pertanyaan yaitu berkurangnya tingkat kesalahan dalam bekerja, meningkatkan kualitas kerja dan bekerja dengan akurat dan teliti.

Tabel 4.8 Tanggapan Karyawan mengenai Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Total
1	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya berusaha meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.</i>	0	0	9	27	2	38
		0%	0%	23.7%	71.1%	5.3%	100%
2	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.</i>	0	0	11	27	0	38
		0%	0%	28.9%	71.1%	0%	100%
3	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya berusaha untuk bekerja dengan akurat dan teliti.</i>	0	0	12	26	0	38
		0%	0%	31.6%	68.4%	0%	100%

Sumber : Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012.

Tabel 4.8 dapat dilihat frekuensi dari masing-masing indikator dari dimensi Kualitas Kerja pada indikator pertama yaitu, “Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti *membuat saya berusaha meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja*” yang mendapat jawaban dari 38 responden, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, yang menyatakan kurang setuju hanya 9 responden, dan 29 responden menyatakan setuju, artinya ketika seseorang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan dengan baik, maka dengan sendirinya akan berhati-hati dalam bekerja sehingga tingkat kesalahan tentang pekerjaan itu dapat dikurangi.

Indikator kedua yaitu, “Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti *membuat saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja*” yang mendapatkan

jawaban dari 38 responden, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju dan sangat setuju, hanya 11 responden yang menyatakan kurang setuju, artinya mayoritas responden menyatakan setuju jika pengetahuan tentang pekerjaan itu membuat seseorang dapat meningkatkan kualitas kerjanya, yaitu terdapat 27 responden menyatakan setuju.

Indikator ketiga yaitu, "Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti *membuat saya berusaha untuk bekerja dengan akurat dan teliti*" yang mendapatkan jawaban dari 38 responden, sama halnya dengan indikator kedua yaitu tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan sangat setuju, tetapi mayoritas responden menyatakan setuju yaitu 26 responden dan hanya 12 responden yang menyatakan kurang setuju tentang pengetahuan mengenai pekerjaan itu akan membuat seseorang untuk bekerja dengan akurat dan teliti. Oleh sebab itu karyawan sebagai pelaksana dan utusan perusahaan, senantiasa mengutamakan pelayanan dalam menjalankan tugas, terutama terhadap pelanggan dengan menjunjung kepentingan pelanggan di atas kepentingan sendiri.

Tabel 4.9 Nilai rata-rata (Mean) Dimensi Kualitas Kerja (Quality of Work)

No	Pertanyaan	Mean
1	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya berusaha meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.</i>	3.82
2	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.</i>	3.71
3	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya berusaha untuk bekerja dengan akurat dan teliti.</i>	3.68
Total		3.73

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012.

Pada tabel 4.9 mengenai dimensi kualitas kerja, untuk indikator pertama tentang berusaha meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja, nilai rata-rata jawaban responden adalah sebesar 3.82. Sedangkan untuk indikator yang kedua tentang berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja nilai rata-rata jawaban responden adalah sebesar 3.71, dan untuk indikator yang ketiga tentang berusaha

untuk bekerja dengan akurat dan teliti nilai rata-rata jawaban responden adalah sebesar 3.68.

Artinya, terhadap ketiga indikator ini, rata-rata karyawan bersikap positif, karena rata-rata memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang ada. Ketelitian, kerapian serta ketepatan atau akurasi dalam bekerja adalah hal yang penting bagi perusahaan, dengan penerapan knowledge sharing diharapkan karyawan berupaya untuk menampilkan kualitas kerja yang optimal.

Berdasarkan tabel mean tentang dimensi kualitas kerja jawaban responden adalah 3.73, artinya responden memberikan rata-rata jawaban setuju untuk masing-masing indikator di atas. Responden menganggap dengan adanya knowledge sharing mereka menjadi termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja mulai dari mengurangi kesalahan dalam bekerja dan berusaha untuk lebih akurat dan teliti untuk menyelesaikan pekerjaan.

4.4.2.2 Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*)

Dimensi kuantitas kerja terdiri dari 3 (tiga) indikator yaitu tidak menunda-nunda pekerjaan, menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan dan selalu melayani pelanggan sesuai dengan target.

Tabel 4.10 Tanggapan Karyawan mengenai Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Total
1	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya berusaha untuk tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan.</i>	3	16	17	2	0	38
		7.9%	42.1%	44.7%	5.3%	0%	100%
2	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai target.</i>	0	0	9	26	3	38
		0%	0%	23.7%	68.4%	7.9%	100%

3	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya berusaha untuk melayani pelanggan sesuai dengan target.</i>	0	6	13	14	5	38
		0%	15.8%	34.2%	36.8%	13.2%	100%

Sumber : Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012.

Berdasarkan tabel 4.10, pada indikator pertama yaitu, ” Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti *membuat saya berusaha untuk tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan*” dari 38 responden, sebanyak 3 responden menyatakan sangat tidak setuju, 16 responden menyatakan kurang setuju dan 2 responden yang menjawab setuju tentang pengetahuan tentang pekerjaan membuat seseorang berusaha untuk tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan, itu sebenarnya adalah hal yang wajar di gulaku, karena setiap karyawan sudah mendapatkan bagian kerjanya masing-masing sehingga tidak menunggu perintah untuk mengerjakannya.

Pada indikator kedua yaitu, ” Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti *membuat saya berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai target*” dari 38 responden, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, hanya 9 responden yang menyatakan masih kurang setuju, sisanya 29 responden menyatakan setuju jika pengetahuan tentang pekerjaan itu membuat seseorang berusaha untuk menyelesaikan tugasnya sesuai target.

Indikator ketiga yaitu, ” Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti *membuat saya berusaha untuk melayani pelanggan sesuai dengan target*” terdapat tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 6 responden menyatakan tidak setuju, 13 responden masih kurang setuju, dan sisanya 19 responden menyatakan setuju bahwa pelanggan itu harus dilayani dengan semaksimal mungkin supaya mereka merasakan puas dan dengan sendirinya konsumen akan loyal terhadap produk yang kita tawarkan. Seperti yang telah dikemukakan pada dimensi kualitas, maka unsur disiplin bagi setiap karyawan merupakan faktor yang harus dimiliki oleh setiap individu di PT Guna Layan kuasa.

Tabel 4.11 Nilai rata-rata (*Mean*) Dimensi kuantitas Kerja (*Quantity of Work*)

No	Pertanyaan	Mean
1	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya berusaha untuk tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan.</i>	3.39
2	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai target.</i>	3.84
3	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya berusaha untuk melayani pelanggan sesuai dengan target.</i>	3.47
Total		3.56

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012.

Pada tabel 4.11 mengenai dimensi kuantitas kerja, untuk indikator pertama berusaha tidak menunda pekerjaan, nilai rata-rata jawaban responden adalah sebesar 3.39. sedangkan untuk indikator kedua yaitu berusaha menyelesaikan tugas sesuai target, nilai rata-rata jawaban responden adalah sebesar 3.84. sedangkan jawaban responden untuk indikator yang terakhir yaitu berusaha melayani pelanggan sesuai target memiliki nilai rata-rata sebesar 3.47.

Artinya, terhadap ketiga indikator ini, rata-rata karyawan bersikap positif, karena rata-rata memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang ada. Salah satu kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah memperhatikan kuantitas kerja (*Quantity of Work*) yaitu jumlah volume kerja yang diterima seorang karyawan dalam kondisi normal. Tujuannya adalah supaya seorang karyawan dapat mencapai target seperti yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga dengan memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan serta kinerja perusahaan.

Berdasarkan tabel mean dari dimensi kuantitas kerja menunjukkan sebesar 3.56 adalah responden menjawab setuju, artinya dengan adanya knowledge sharing karyawan menganggap bahwa, secara tidak langsung mempengaruhi mereka untuk bekerja lebih untuk menyelesaikan tugasnya sesuai yang diharapkan oleh perusahaan dan berusaha untuk tidak menunda-nunda pekerjaan.

4.4.2.3 Pengetahuan Tentang Pekerjaan (*Knowledge of Job*)

Penilaian responden atas dimensi pengetahuan tentang pekerjaan dapat dilihat melalui tabel distribusi frekuensi berikut.

Tabel 4.12 Tanggapan Karyawan mengenai Pengetahuan Tentang Pekerjaan (*Knowledge of Job*)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Total
1	<i>Saya memiliki pengetahuan yang baik mengenai pekerjaan yang saya lakukan.</i>	0	0	18	19	1	38
		0%	0%	47.4%	50.0%	2.6%	100%
2	<i>Saya memiliki pengetahuan yang diperlukan untuk mengatasi masalah dalam pekerjaan</i>	6	9	15	6	2	38
		15.8%	23.7%	39.5%	15.8%	5.3%	100%

Sumber : Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012.

Berdasarkan tabel 4.12, pada indikator pertama yaitu, “*Saya memiliki pengetahuan yang baik mengenai pekerjaan yang saya lakukan*” diperoleh hasil sebanyak 18 responden menyatakan kurang setuju. Sementara sebanyak 19 responden menyatakan setuju terhadap indikator ini dan sisanya sebanyak 1 responden menyatakan sangat setuju terhadap indikator ini. Hal ini berarti sebanyak 20 responden merasa setuju dan sangat setuju terhadap indikator memiliki pengetahuan yang baik mengenai pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan sebanyak 18 responden bersikap kurang setuju terhadap indikator diatas. Hal ini berkaitan dengan di terapkannya berbagi pengetahuan dengan sesama rekan kerja, sehingga diantara mereka terjalin hubungan yang lebih baik untuk saling berbagi tentang pekerjaan mereka masing-masing.

Indikator kedua yaitu, “*Saya memiliki pengetahuan yang diperlukan untuk mengatasi masalah dalam pekerjaan*” diperoleh hasil sebanyak 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 9 responden menyatakan tidak setuju, sementara 15 responden menyatakan masih kurang setuju terhadap inidikator ini. Sisanya 6 responden menyatakan setuju dan 2 responden menyatakan sangat setuju terhadap indikator diatas.

Tabel 4.13 Nilai rata-rata (*Mean*) Dimensi Pengetahuan Tentang Pekerjaan (*Knowledge of Job*)

No	Pertanyaan	Mean
1	<i>Saya memiliki pengetahuan yang baik mengenai pekerjaan yang saya lakukan.</i>	3.55
2	<i>Saya memiliki pengetahuan yang diperlukan untuk mengatasi masalah dalam pekerjaan</i>	2.71
Total		3.13

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012.

Pada tabel 4.13 mengenai dimensi Pengetahuan Tentang Pekerjaan, untuk indikator yang pertama tentang memiliki pengetahuan yang baik mengenai pekerjaan yang dilakukan memiliki nilai rata-rata jawaban dari responden sebesar 3.55 dan untuk indikator yang kedua yaitu tentang memiliki pengetahuan yang baik yang diperlukan untuk mengatasi masalah dalam pekerjaan memiliki nilai rata-rata jawaban dari responden sebesar 2.71. Artinya, dari kedua indikator diatas rata-rata karyawan kurang setuju tetapi sebenarnya menunjukkan kalau sebenarnya mereka memiliki sifat positif. Sejak awal mereka menjadi karyawan pastinya mereka adalah orang yang memiliki pemahaman tentang kemampuan mereka sendiri, ketika mereka bekerja mereka dapat menyesuaikan pekerjaan yang mereka inginkan dan mereka kerjakan. Sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan apa yang di harapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan tabel mean dimensi pengetahuan tentang pekerjaan menunjukkan sebesar 3.13 responden menjawab kurang setuju, artinya karyawan tidak menganggap bahwa knowledge sharing itu buruk, tetapi untuk sebagian karyawan itu merupakan hal yang baru, namun dengan begitu nantinya akan memudahkan bahkan akan menjadikan pengetahuan seseorang menjadi bertambah, dengan sharing seseorang menjadi lebih paham tentang apa yang akan dikerjakan.

4.4.2.4 Kerjasama (*Cooperation*)

Penilaian responden atas dimensi kerjasama dapat dilihat melalui tabel distribusi frekuensi berikut.

Tabel 4.14 Tanggapan Karyawan mengenai Kerjasama (*Cooperation*)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Total
1	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya dapat bekerjasama dengan tim dalam unit kerja saya.</i>	8	8	14	8	0	38
		21.1%	21.1%	36.8%	21.1%	0%	100%
2	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya dapat bekerjasama dengan unit kerja yang lainnya.</i>	6	10	16	5	1	38
		15.8%	26.3%	42.1%	13.2%	2.6%	100%
3	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya dapat memberikan dukungan kepada rekan kerja sebagai wujud teamwork dalam pelaksanaan tugas.</i>	14	8	7	8	1	38
		36.8%	21.1%	18.4%	21.1%	2.6%	100%
4	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya dapat memberikan dukungan sesama rekan kerja dalam memecahkan permasalahan kerja.</i>	1	3	22	9	3	38
		2.6%	7.9%	57.9%	23.7%	7.9%	100%
5	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya berusaha menghindari munculnya konflik dengan sesama rekan kerja.</i>	0	1	17	20	0	38
		0%	2.6%	44.7%	52.6%	0%	100%

Sumber : Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012.

Dari tabel 4.14 mengenai *teamwork*, untuk indikator, dapat bekerjasama tim dalam unit di peroleh hasil sebanyak 8 responden menyatakan sangat tidak setuju, demikian juga untuk pernyataan tidak setuju ada 8 responden. Sementara itu sebanyak 14 responden menyatakan ragu-ragu terhadap indikator ini. Sementara itu 8 responden menyatakan setuju. Artinya, 8 responden merasa setuju terhadap

indikator dapat bekerja sama tim dalam unit kerja. Sementara sisanya mayoritas menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada koordinasi dengan antar unit kerja lain, sebanyak 6 responden menyatakan sangat tidak setuju dengan indikator ini, dan sebanyak 10 responden menyatakan tidak setuju pernyataan ini. Sementara ada sebanyak 16 responden menyatakan kurang setuju. Responden lain yang berjumlah 5 responden menyatakan setuju dan hanya 1 responden yang menyatakan sangat setuju terhadap indikator koordinasi dengan antar unit kerja lain. Ini berarti, sebanyak 32 responden yang merupakan mayoritas menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap indikator ini. Sedangkan sisanya sebanyak 6 responden merasa setuju dan sangat setuju dengan indikator ini.

Pada indikator yang ketiga tentang dukungan sesama rekan kerja sebagai wujud *teamwork*, masing-masing sebanyak 14 responden menyatakan sangat tidak setuju dan ada 8 responden yang menyatakan tidak setuju, sedangkan yang menyatakan kurang setuju terdapat 7 responden. sebanyak 8 responden menyatakan setuju dan hanya 1 responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Ini berarti, sebanyak 29 responden mayoritas merasa kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap indikator dukungan sesama rekan kerja sebagai wujud *teamwork*. Sedangkan sisanya sebanyak 9 responden merasa setuju dan sangat setuju dengan indikator ini.

Untuk indikator berikutnya tentang saling membantu memecahkan masalah, sebanyak 1 responden menyatakan sangat tidak setuju dan 3 responden menyatakan tidak setuju. Sementara itu, ada sebanyak 22 responden yang menyatakan kurang setuju. Responden lainnya sebanyak 9 responden menyatakan setuju dan 3 responden menyatakan sangat setuju. Ini berarti, sebanyak 12 responden merasa bahwa setuju dan sangat setuju terhadap indikator saling membantu memecahkan masalah. Sedangkan sisanya sebanyak 26 responden merasa kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan indikator ini.

Pada indikator yang terakhir tentang menghindari konflik kerja, sebanyak 18 responden menyatakan kurang setuju dan sisanya 20 responden merasa setuju dan sangat setuju terhadap menghindari konflik kerja.

Tabel 4.15 Nilai rata-rata (Mean) Dimensi Kerjasama (Cooperation)

No	Pertanyaan	Mean
1	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya dapat bekerjasama dengan tim dalam unit kerja saya.</i>	2.58
2	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya dapat bekerjasama dengan unit kerja yang lainnya.</i>	2.61
3	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya dapat memberikan dukungan kepada rekan kerja sebagai wujud teamwork dalam pelaksanaan tugas.</i>	2.32
4	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya dapat memberikan dukungan sesama rekan kerja dalam memecahkan permasalahan kerja.</i>	3.26
5	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya berusaha menghindari munculnya konflik dengan sesama rekan kerja.</i>	3.50
Total		2.85

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012.

Pada tabel 4.15 mengenai dimensi *cooperation/teamwork*, untuk indikator pertama tentang dapat bekerjasama dalam tim, nilai rata-rata jawaban responden adalah 2.58. sedangkan jawaban responden untuk indikator yang kedua yaitu dapat bekerjasama dengan unit kerja lainnya memiliki nilai rata-rata sebesar 2.61. untuk indikator yang ketiga tentang dapat bekerjasama dengan tim kerja lain memiliki nilai rata-rata sebesar 2.32. artinya, terhadap ketiga indikator ini, rata-rata karyawan bersikap positif, meskipun rata-rata jawaban responden masih kurang setuju terhadap berbagai indikator tersebut.

Pada indikator keempat nilai rata-rata nya adalah sebesar 3.26, sedangkan untuk indikator yang terakhir, nilai rata-ratanya adalah sebesar 3.50. ini mengindikasikan rata-rata pernyataan responden adalah kurang setuju atau bersikap positif terhadap kedua indikator ini.

Artinya, rata-rata karyawan memahami bahwa kerjasama (*cooperation*) atau sesama rekan kerja (*teamwork*), baik kemampuan dan keinginan untuk bekerja dengan rekan kerja, atasan serta bawahan perlu dikembangkan. Tujuannya adalah supaya setiap anggota perusahaan mudah untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, baik oleh individu maupun oleh perusahaan.

Berdasarkan tabel mean dari dimensi kerjasama menunjukkan jawaban responden adalah sebesar 2.85, artinya responden menyatakan kurang setuju

dengan pernyataan diatas. Tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan memang memiliki karakteristik yang berbeda-beda, seperti yang diungkapkan oleh salah satu karyawan yaitu Priccila “bekerja itu akan lebih mudah ketika kita bersama-sama”.

4.4.2.5 Inisiatif (*Initiative*)

Penilaian responden atas dimensi inisiatif dapat dilihat melalui tabel frekuensi berikut.

Tabel 4.16 Tanggapan Karyawan mengenai Inisiatif (*Initiative*)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Total
1	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya tidak menunggu perintah pimpinan untuk mengerjakan pekerjaan</i>	0	0	18	19	1	38
		0%	0%	47.4%	50.0%	2.6%	100%
2	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya mampu melakukan pekerjaan secara mandiri</i>	0	0	12	22	4	38
		0%	0%	31.6%	57.9%	10.5%	100%
3	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya memiliki inovasi baru</i>	0	0	7	29	2	38
		0%	0%	18.4%	76.3%	5.3%	100%

Sumber : Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012.

Pada tabel 4.16 terlihat bahwa jawaban responden pada indikator ini sebanyak 18 responden menyatakan kurang setuju dan dimana sebanyak 20 responden menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini dikarenakan para karyawan sudah mengerti tanggung jawab pekerjaan mereka masing-masing. Para karyawan pun tahu kapan waktu untuk bekerja ataupun istirahat.

Pada indikator selanjutnya yaitu mampu mengerjakan pekerjaan secara mandiri Pada indikator ini bahwa jawaban responden didominasi oleh jawaban setuju yaitu sebanyak 26 responden. Dengan tingginya jawaban ke arah kesetujuan menunjukkan bahwa karyawan mampu untuk menyelesaikan segala

pekerjaan mereka walaupun tanpa arahan dari atasan. Para karyawan teknik (proyek) sudah mengetahui apa saja pekerjaan yang harus mereka lakukan.

Pada indikator terakhir yaitu “selalu melakukan inovasi untuk kemajuan perusahaan”, responden mayoritas menyatakan cukup tinggi. Hal itu dibuktikan dengan sebanyak total 31 responden menjawab ke arah kesetujuan. Dengan semakin ketatnya persaingan dalam bisnis, maka karyawan merasa perlu untuk melakukan inovasi-inovasi agar tetap dapat bertahan menjadi salah satu perusahaan yang lebih maju dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Tabel 4.17 Nilai rata-rata (*Mean*) Dimensi Inisiatif (*Initiative*)

No	Pertanyaan kualitas personal	Mean
1	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya tidak menunggu perintah pimpinan untuk mengerjakan pekerjaan</i>	3.55
2	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya mampu melakukan pekerjaan secara mandiri</i>	3.79
3	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya memiliki inovasi baru</i>	3.87
Total		3.73

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012.

Pada tabel 4.17 mengenai dimensi inisiatif individual, indikator pertama mengenai tidak menunggu perintah pemimpin untuk mengerjakan pekerjaan memiliki nilai rata-rata sebesar 3.55. sedangkan jawaban responden untuk indikator yang kedua yaitu mampu melakukan pekerjaan secara mandiri memiliki nilai rata-rata 3.79 dan untuk indikator yang ketiga yaitu memiliki inovasi baru memiliki nilai rata-rata sebesar 3.87. artinya, karena rata-rata jawaban responden adalah setuju atau bersifat positif. Ini menandakan bahwa para karyawan sadar dengan pekerjaannya masing-masing dengan kemampuan yang dimiliki masing-masing untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan tabel mean dari dimensi inisiatif menyatakan jawaban responden adalah sebesar 3.73, artinya responden menyatakan setuju. Dengan bekal pengetahuan tentang pekerjaan yang akan dikerjakan, karyawan cenderung akan mengerjakan pekerjaannya tanpa harus di suruh oleh atasan, namun mereka akan berusaha untuk menyelesaikan tepat pada waktunya.

4.4.2.6 Dapat Diandalkan (*Dependability*)

Penilaian responden atas dimensi dapat diandalkan dapat dilihat melalui tabel distribusi frekuensi berikut.

Tabel 4.18 Tanggapan Karyawan mengenai Dapat Diandalkan

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Total
1	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya siap sedia untuk hadir jika perusahaan membutuhkan.</i>	0	0	13	25	0	38
		0%	0%	34.2%	65.8%	0%	100%
2	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.</i>	0	1	9	28	0	38
		0%	2.6%	23.7%	73.7%	0%	100%

Sumber : Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012.

Pada tabel 4.18 terlihat bahwa jawaban responden pada indikator ini dapat dilihat sebanyak 13 responden menyatakan masih kurang setuju, dan mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebesar 25 responden. Jadi, karyawan akan berusaha untuk hadir jika perusahaan membutuhkan tenaga dan pikiran mereka walaupun sudah diluar jam kerja normal atau saat liburan.

Jawaban dengan tingkat kesetujuan yang cukup tinggi terdapat pada indikator dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas. Pada indikator ini, 28 responden menjawab setuju, sedangkan responden lain sebanyak 10 responden menyatakan kurang setuju. Diluar adanya sanksi terhadap setiap tindakan melanggar peraturan, para karyawan yang peneliti wawancara menyatakan bahwa mereka sangat menjunjung tinggi nilai kejujuran dan tanggung jawab, mereka meyakini kepercayaan atasan adalah hal penting untuk keberlangsungan pekerjaan mereka.

Tabel 4.19 Nilai rata-rata (*Mean*) Dimensi Dapat Diandalkan (*Dependability*)

No	Pertanyaan dapat diandalkan	<i>Mean</i>
1	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat</i>	3.66

	<i>saya siap sedia untuk hadir jika perusahaan membutuhkan.</i>	
2	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.</i>	3.71
Total		3.68

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012.

Pada tabel 4.19 di atas mengenai dimensi Dapat Diandalkan, untuk indikator pertama mengenai siap sedia hadir ketika dibutuhkan oleh perusahaan, nilai rata-rata jawaban responden adalah sebesar 3.66. sedangkan jawaban untuk indikator kedua yaitu tentang dapat dipercaya dalam mengerjakan tugas yang diberikan memiliki nilai rata-rata sebesar 3.71. artinya, terhadap dua indikator ini, rata-rata responden bersifat positif, karena rata-rata jawaban responden adalah setuju. Merasa memiliki tanggung jawab yang di berikan dan mengingat karyawan harus dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk menghasilkan hasil yang maksimal, oleh karena itu karyawan menganggap tugas yang diberikan itu merupakan suatu kewajiban yang harus diselesaikan.

Berdasarkan tabel mean dari dimensi dapat diandalkan menunjukan bahwa jawaban responden sebesar 3.68 adalah setuju terhadap indikator-indikator diatas. Karyawan menganggap bahwa dengan diterapkannya knowledge sharing mereka semakin berusaha untuk menjadi yang terbaik dalam pekerjaannya, terutama karyawan harus selalu siap kapan saja dibutuhkan oleh perusahaan, karena menganggap bahwa pekerjaan adalah prioritas utama dalam hidupnya.

4.4.2.7 Kualitas Personal (*Personal Qualities*)

Penilaian responden atas dimensi kualitas personal dapat dilihat melalui tabel distribusi frekuensi berikut.

Tabel 4.20 Tanggapan Karyawan mengenai Kualitas Personal (*Personal Qualities*)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Total
1	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya memiliki sikap yang baik.</i>	7	4	12	15	0	38
		18.4%	10.5%	31.6%	39.5%	0%	100%

2	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya dapat menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja.</i>	4	2	11	21	0	38
		10.5%	5.3%	28.9%	55.3%	0%	100%
3	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dibandingkan kepentingan pribadi.</i>	0	2	21	14	1	38
		0%	5.3%	55.3%	36.8%	2.6%	100%

Sumber : Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012.

Tabel 4.20 dapat dilihat frekuensi dari masing-masing indikator dari dimensi Inisiatif. Pada indikator pertama yaitu, "pengetahuan membuat saya memiliki sikap yang baik" tidak ada responden yang menjawab sangat setuju, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 responden, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 12 responden, dan sisanya menyatakan setuju sebanyak 15 responden. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan telah bersikap sebaik mungkin selama berada di lingkungan kerja. Sikap yang baik ditunjukkan diantaranya dengan saling menghormati antara sesama karyawan, berpakaian sopan, serta masuk kerja tepat waktu.

Pada indikator kedua tentang pengetahuan membuat saya dapat menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden, sedangkan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 11 responden dan sisanya sebanyak 21 responden menyatakan setuju. Jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa para karyawan menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja. Hal ini dilakukan untuk membangun kondisi kerja yang nyaman agar terciptanya etos kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan gairah untuk bekerja.

Pada indikator yang terakhir tentang pengetahuan membuat saya lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dibandingkan kepentingan pribadi,

sebanyak 2 responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 21 responden menyatakan kurang setuju, sisanya menyatakan setuju sebanyak 14 responden dan hanya 1 responden yang menyatakan sangat setuju. Jawaban responden tersebut dapat dilihat bahwa sebenarnya mereka menyadari bahwa harus mendahulukan kepentingan pekerjaan dibandingkan kepentingan pribadi.

Tabel 4.21 Nilai rata-rata (*Mean*) Dimensi Kualitas Personal (*Personal Qualities*)

No	Pertanyaan	Mean
1	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya memiliki sikap yang baik.</i>	2.92
2	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya dapat menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja.</i>	3.29
3	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dibandingkan kepentingan pribadi.</i>	3.37
Total		3.19

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012.

Pada tabel 4.21 mengenai dimensi Kualitas Personal, untuk indikator pertama tentang pengetahuan membuat saya memiliki sikap yang baik memiliki nilai rata-rata sebesar 2.92. Untuk indikator dapat menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3.29 dan untuk indikator yang ketiga yaitu lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dibandingkan kepentingan pribadi memiliki nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3.37. Artinya, terhadap ketiga indikator ini, rata-rata responden bersikap positif, karena rata-rata jawaban responden adalah setuju. Kualitas personal memang sangat dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan tujuan perusahaan.

Berdasarkan tabel mean dari dimensi kualitas personal menunjukkan bahwa responden menjawab setuju dengan indikator-indikator di atas. Artinya karyawan menjadi lebih memiliki sikap yang baik terhadap sesama karyawan dan saling menjalin komunikasi yang baik, itu artinya secara tidak langsung knowledge sharing membuat karyawan menjadi lebih berusaha untuk menciptakan hasil kerja yang maksimal lagi dari yang sebelumnya dan berusaha untuk mengerjakan

pekerjaanya dengan cara saling berbagi pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

4.5 Uji regresi Linier

Penelitian ini menggunakan teknik analisis bivariat untuk melihat ada tidaknya hubungan antara *knowledge sharing behavior* dengan kinerja karyawan dari data yang diperoleh serta untuk melihat seberapa kuat hubungan di antara kedua variabel tersebut. Dalam penelitian ini, variabel independennya adalah *knowledge sharing behavior* sementara variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

Tahap pertama dalam melakukan analisis regresi linier adalah melakukan analisis faktor terhadap indikator yang terpilih menjadi bentuk faktor skor. Tahap kedua melakukan estimasi dari faktor skor yang diperoleh dengan analisis *single regression* dengan bantuan SPSS versi 17.0. Hasil keluarannya berupa uji F dan tingkat signifikansi yang terdapat pada tabel ANOVA. Sedangkan uji t dan tingkat signifikansi terdapat pada tabel *coefficient* yang keduanya digunakan untuk membentuk signifikansi pengaruh masing-masing konstruk.

Analisis regresi linier digunakan untuk menguji rangkaian pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. *Knowledge Sharing Behavior* dalam penelitian ini adalah variabel independen dan yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho: Tidak Terdapat pengaruh antara *Knowledge Sharing Behaviour* terhadap Kinerja Karyawan Staf Administrasi di PT Guna Layan Kuasa (GULAKU) Kantor Pusat Jakarta.

Ha: Terdapat pengaruh antara *Knowledge Sharing Behaviour* terhadap Kinerja Karyawan Staf Administrasi di PT Guna Layan Kuasa (GULAKU) Kantor Pusat Jakarta.

Besaran koefisien determinasi (R^2) menunjukkan persentase variabilitas observasi dari variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang dijelaskan oleh variabel independennya yaitu *knowledge sharing behavior*. Koefisien determinasi yang bernilai nol tidak selalu berarti tidak ada pengaruh, akan tetapi hanya menunjukkan tidak adanya pengaruh linier. Analisis regresi dapat dilihat melalui tabel 4.25 berikut ini:

Tabel 4.22
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.653	5.620

a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing Behavior

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012.

Dari tabel *model summary* di atas terlihat bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,663 atau 66.3% yang berarti bahwa 66.3% variabel knowledge sharing behavior dapat dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan atau memberikan pengaruh sebesar 66.3% terhadap kinerja karyawan staf administrasi PT Guna Layan Kuasa Kantor Pusat Jakarta. Kemudian untuk menguji hipotesis, pembuktiannya dapat dilihat dari tabel 4.24 dan 4.25 di bawah ini.

Tabel 4.24
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2234.112	1	2234.112	70.739	.000 ^a
	Residual	1136.967	36	31.582		
	Total	3371.079	37			

a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing Behavior

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012.

Tabel ANOVA melihat ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menjawab apakah terdapat pengaruh antara variabel *knowledge sharing behavior* dengan variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.24. Pada tabel tersebut dapat dilihat nilai signifikansi adalah 0.000 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing behavior* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan staf administrasi PT Guna layan Kuasa Kantor Pusat Jakarta.

Tabel 4.25

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.787	3.546		11.786	.000
	Knowledge Sharing Behavior	1.294	.154	.814	8.411	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

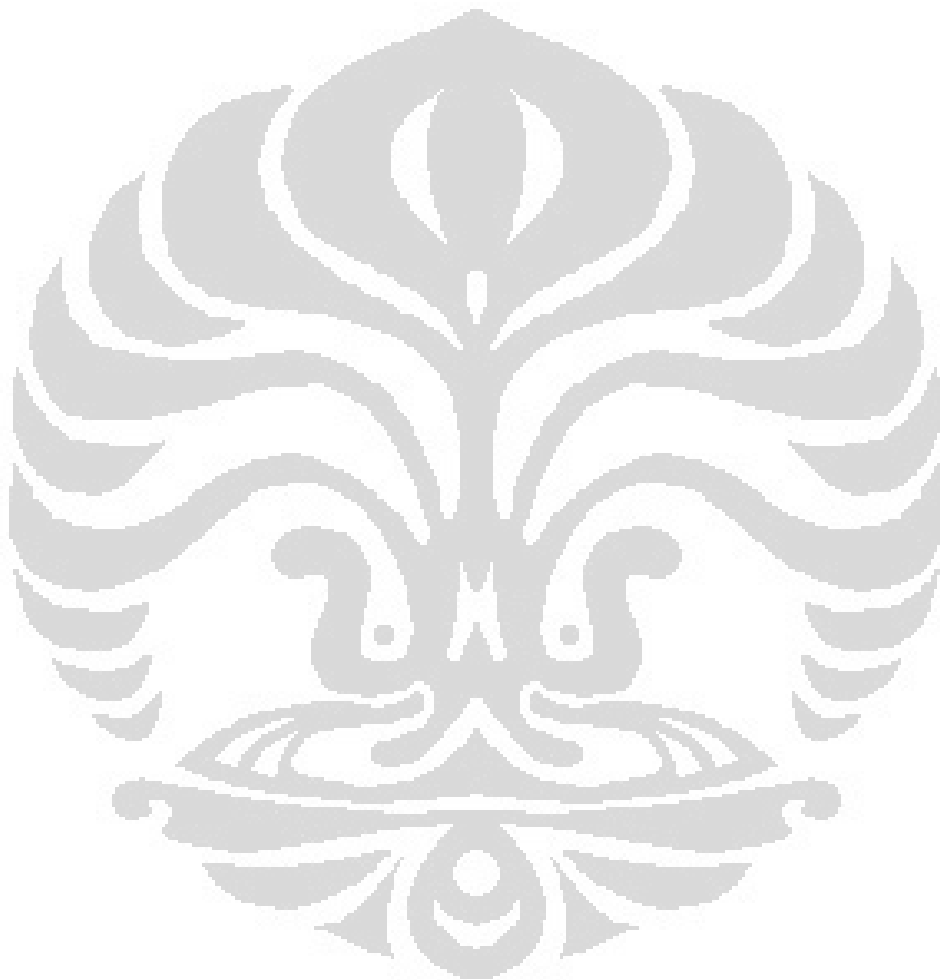
Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012.

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai *t* variabel *knowledge sharing behavior* berada di luar kisaran -1.976 dan $+1.976$ dan tingkat signifikansi lebih rendah dari nilai α 0.05. Uji *t* ini digunakan untuk menguji signifikansi konstanta variabel independen. Agar suatu variabel dapat dikatakan berpengaruh secara signifikan maka nilai uji *t* harus berada di luar kisaran -1.976 dan $+1.976$. Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel *knowledge sharing behavior* memiliki nilai *t* sebesar 8.411 dengan nilai signifikansi 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing behavior* berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan kata lain, hipotesis *null* ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa terdapat pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Pembuktian ini menguatkan beberapa pendapat dan penelitian terdahulu, untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusianya. Salah satu sistem manajemen yang menawarkan suatu disiplin yang memperlakukan intelektual sebagai aset yang dikelola adalah *knowledge management* (Honeycutt, 2002).

Dalam prakteknya apabila sistem *knowledge sharing* yang merupakan bagian dari sistem *knowledge management* dapat menjadi *guidance* tentang pengelolaan *intangible asset* yang menjadi pilar perusahaan dalam menciptakan nilai. Perusahaan perlu mengetahui sejauh mana *knowledge management* berperan di dalam meningkatkan kinerja karyawan (Natalia Kosasih, 2007). Pentingnya

peranan *knowledge sharing* yang disertai dengan kemampuan individu atau karyawan dalam perusahaan. Selama ini banyak perusahaan melakukan investasi pada aspek teknologinya agar selalu *up to date*, tetapi tidak memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki, akibatnya kinerja perusahaan tidak maksimal dikarenakan tidak diimbangi dengan pembekalan pengetahuan terhadap sumber daya manusianya (Andrawina, 2008).



BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada analisis dan pembahasan mengenai peranan *Knowledge Sharing Behavior* dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Staf Administrasi PT Guna Layan Kuasa Kantor Pusat Jakarta diperoleh beberapa kesimpulan penelitian.

5.1 Simpulan

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, Knowledge Management berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama ditemui dalam penelitian mengenai “Pengaruh Knowledge Sharing Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu) Kantor Pusat Jakarta” yang peneliti sudah lakukan. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

- *Knowledge Sharing Behavior* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Staf Administasi pada PT Guna Layan Kuasa (GuLaKu) Kantor Pusat Jakarta.

Penelitian ini dilakukan dengan mengikuti prosedur penelitian yang seharusnya, namun masih terdapat beberapa keterbatasan dalam pelaksanaannya antara lain, pengumpulan data, dirasakan oleh peneliti pengumpulan data di perusahaan sangat terhambat karena harus melalui prosedur-prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Mengingat perusahaan adalah perusahaan swasta, sehingga data perusahaan tertutup untuk umum tidak terkecuali untuk peneliti. Selain itu ketekrbatasan yang lain adalah dalam melakukan penyebaran kuesioner, peneliti harus menerangkan kepada setiap karyawan mengenai penelitian yang dilakukan karena mengingat untuk mendapatkan jawaban yang memuaskan dari setiap responden.

5.2 Saran

- Walaupun penerapan *Knowledge Sharing Behavior* yang dilakukan oleh PT GuLaKu dapat menghasilkan karyawan yang berkinerja tinggi seperti dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan target perusahaan, selain

itu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan lain sebagainya, akan tetapi perusahaan harus tetap lebih mengembangkan sistem *knowledge sharing behavior* secara berkelanjutan sampai dengan karyawan dapat bekerja lebih baik lagi. Hal ini berguna untuk menjaga kualitas kinerja karyawan agar tetap tinggi.

- Untuk kedepannya alangkah lebih baik jika dilakukan penelitian terhadap variabel lain yang diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Guna Layan kuasa (GuLaKu) Kantor Pusat Jakarta. Variabel di luar dari *knowledge sharing behavior* yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti proses seleksi, pelatihan dan pengembangan, dll. ini berguna agar perusahaan dapat lebih jelas melihat program/hal apa saja yang benar-benar mempengaruhi kinerja karyawan. Jika terbukti program/hal tersebut tidak berpengaruh, maka sebaiknya ditinggalkan dan diganti dengan yang lebih baik.
- Walaupun *knowledge sharing behavior* yang dilakukan oleh PT Guna Layan kuasa (GuLaKu) Kantor Pusat Jakarta dapat menghasilkan karyawan yang berkinerja tinggi, akan tetapi perusahaan harus tetap mengadakan pelatihan dan evaluasi kinerja secara berkelanjutan. Hal ini berguna untuk menjaga kualitas kinerja karyawan agar tetap tinggi.

DAFTAR REFERENSI

BUKU

- Alfred Beerli, et. Al., *Knowledge Management and Networked Environment; Leveraging Intellectual Capital in Virtual Business Communities*, (New York: Amazon), 2003.
- Bacal, Robert, *Performance Management*, USA: The McGraw Hill, 1999.
- Frappaolo, Carl. *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher), 2005, 15-17.
- Ivancevich, John M. *Human Resource Management*, New York: Mc, Grow – Hill Companies, 2001.
- Keenan, Kate, *Pedoman Manajemen Pemotivasi*. Terj. Dean Praty R. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 1996.
- Koentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: PT Gramedia), 1977, 269.
- Kountur, Ronny. *Metode Penelitian Untuk Penelitian Skripsi dan Tesis*, (Jakarta: PPM), 2003, 137.
- Malhotra, Yogesh (2000). From Information Management to Knowledge Management: Beyond the “Hi-Tech Hidebound” Systems” dalam K. Srinantaiah dan MED Koenig (ed). *Knowledge Management for the Information Professional*. Medford, N.J: Information Today, Inc. pp:37-61.
- Manerep, Pasaribu. *Knowledge Sharing Meningkatkan Kinerja Layanan Perusahaan, Syudi Kasus: Best Practices Sharing di PLN*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo Kompas Gramedia), 2009, 39-40.
- Nazir, Moh. *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia), 2003, 346.
- Neuman, W, Lawrence (2003). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*, (Boston: Allyn and Bacon), 1997, 24.
- Nonaka, Ikujiro and Takeuchi, Hirotaka (1995). *The Knowledge- Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford: Oxford University Press.
- Plessis, du Marina. *The Impact of Organizational Culture on Knowledge Management*. Oxford: Chandos Publishing., 2006.30,93.
- Prasetyo, Bambang dan Lina M. Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada), 2005, 42.

- Rhenald Kasali, *Change:., Tak Peduli Berapa Jauh Jalan Salah yang Dijalani, Putar Arah Sekarang Juga*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama), 2005,p.62.
- Siagian, Dergibson dan Sugiarto, *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama), 2000, 8.
- Sudarwan, Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar: Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Pembelajar*, (Jakarta: Bumi Aksara), 2005.
- Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: CV Alfabeta, 1994
- Stephan Little, Paul Quintas dan Tim Ray, *Managing Knowledge; An Esensial Reader*, (London:SAGE Paublications Ltd), 2002,p.4
- Turban, Efraim, Empharim McLean and James Wetherbe. *Information Technology for Management: Transforming Business in The Digital Economic*.USA: John Wiley & Sons, Inc., 2002.478.
- Usman, Husaini dan Akbar , S, Purnomo., *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara), 2006, 42.
- Wood et. al., *Online Communication: Linking Technology, Identity, and Culture*, UAS: Lawrence Erlbaum, 2001.
- Hair, JF., Anderson, RE, Tatham, R.L, and Black W.C., *Multivariate Data Analysis*, Six edition, UK: Hall International, 2006.

SKRIPSI

- Amalia, Eva. 2010. *Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Jasa Raharja di Jakarta*. Universitas Indonesia.
- Christian. W. Ginting. S. 2005. *Analisis Hubungan Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Bumi Asih Jakarta*. Universitas Indonesia.
- Ivan Yuditia, 2007. *Penerapan Knowledge Management di Kantor Pusat Bank Indonesia Jakarta, Universitas Indonesia*. Universitas Indonesia.
- Pertiwi, Sari, Berlianing. 2011. *Analisis Penerapan Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing) Di PT PLN (Persero) Kantor Pusat*. Universitas Indonesia.
- Kirana, Widiana Sasti, 2010. *Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya (Persero) kantor Cabang Jakarta Timur*. Universitas Indonesia.

Kurniady, S.F. 2000. *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management) Sebagai strategi dalam Memasuki Era Informasi (Studi Kasus PT. Toyota Astra Motor)*. Universitas Indonesia.

Novianty, Dian Eka. 2011. *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Tetap Non Manajerial Pada PT OPQ*. Universitas Indonesia.

JURNAL

Aldi, D. Elnath. Menjadikan Manajemen Pengetahuan sebagai Keunggulan Kompetitif Perusahaan Melalui Strategi Berbasis Pengetahuan. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, 2:1 (2005): 58-68.

Van den Hooff, Bart. Femke de Leeuw Weenen. Committed to share: Commitment and CMC Use as Antecedents of Knowledge Sharing. *Jurnal Knowledge and Process management*. 11:1 (2004) 13-24.

Aulawi, Hilmi. Govinda, Rajesri. Suryadi, Kadasrah. Sudirman, Iman. Hubungan *Knowledge Sharing Behavior* dan *Individual Inovation Capability*. *Jurnal Teknik Industri*, 11:2 (2009): 174-187.

De Vries, Reinout. Bart Van Den Hoof and Jan A. De Ridder. Explaining Knowledge Sharing: The Role of Team Communication Styles, Job Satisfaction and Performance Beliefs. *Communication Reserch* (2006):33-115.

Knowledge Management dan Peran *Strategic Partner* SDM: Pengaruhnya Terhadap Perencanaan Strategik dan Kinerja Organisasi (Studi pada Rumah Sakit di Bali). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13:1 (2011): 17-31.

Andrawina, Luciana. Govindaraju, Rejesri, dkk. Hubungan antara *Knowledge Sharing Capability*, *Absorrtive Capacity* dan Mekanisme Formal: Studi Kasus Industri Teknologi Informasi dan Komunikasi di Indonesia. *Jurnal Teknik Industri* 10:2 (2008): 158-170.

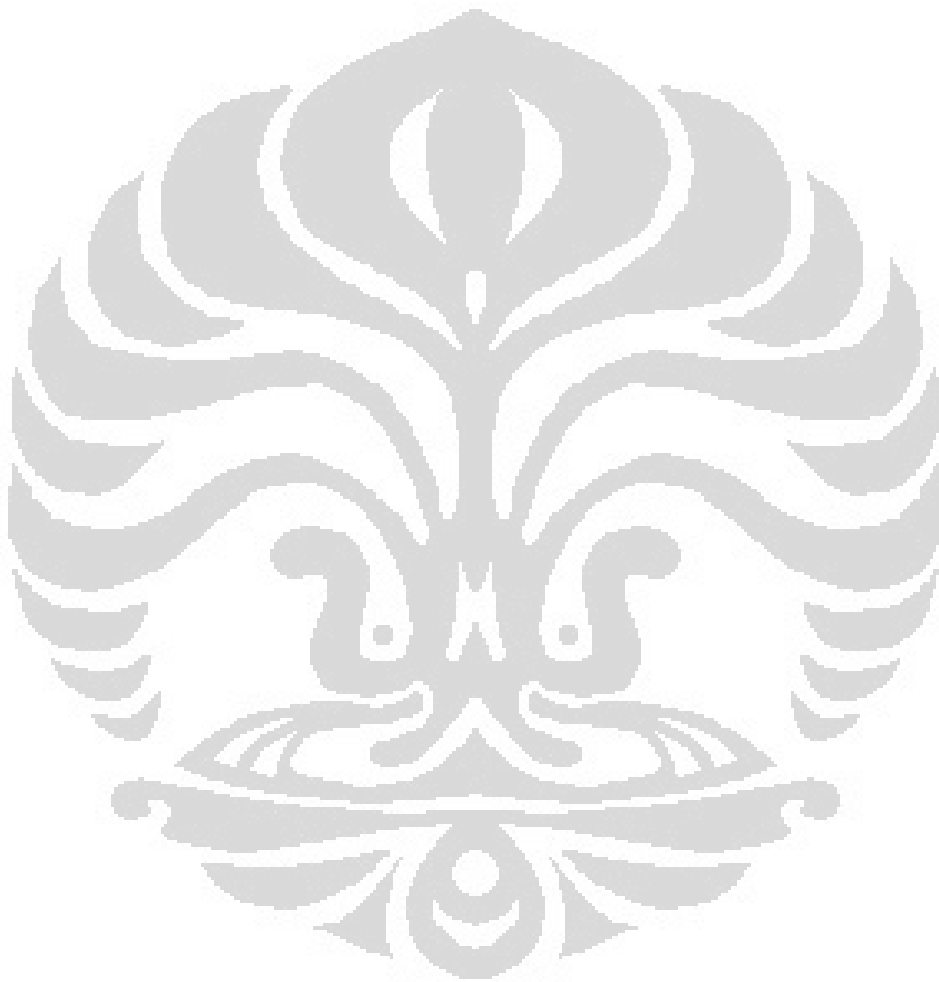
Kosasih, Natalia. Pengaruh *knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Fron Office Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 3:2 (2007) 80-88.

Mariana, Ana. Pengetahuan Tacit dan Pengetahuan Eksplisit : Sumber Keunggulan Kompetitif dalam Pembelajaran Orgaisasional. *Majalah Ilmiah Unikom*. (2005) 271-287.

E. de Vries, Bart, Relnout. Bart van den Hooff dan Jan A de Ridder. Explaining Knowledge Sharing: The Role of Team Communication Styles, Job Satisfaction and Performance Beliefs. *Jurnal Komunikasi*, (2006) 33:115.

Sasanti, Ningky Munir. Penerapan Manajemen Pengetahuan di Perusahaan di Indonesia. *Jurnal Manajemen*, (2000) 1-13.

Usoro, Abel. Mark Sharratt. Understanding Knowledge-Sharing in Online Cummunities of Practice. *Jurnal Knowledge of Management*, 1:2 (2003) 187-196.





LAMPIRAN 1

Kuesioner

No Kuesioner		
No Responden		



**Departemen Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Indonesia**

Selamat pagi/siang/sore

Bapak/Ibu yang terhormat,

Peneliti adalah mahasiswa Ilmu Administrasi FISIP Universitas Indonesia saat ini sedang melakukan penelitian mengenai **Analisis Pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* terhadap Kinerja Karyawan Staf Administrasi di PT Guna Layan Kuasa (GULAKU) Kantor Pusat Jakarta**. Penelitian ini peneliti lakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh dari *Knowledge Sharing Behavior* yang diterapkan oleh PT GULAKU dalam lingkungan perusahaan dengan Kinerja Karyawan.

Peneliti berharap Bapak/Ibu yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat membantu Peneliti dengan menjawab pertanyaan terkait dengan penelitian tersebut. Peneliti mengharapkan semua pertanyaan dijawab dengan sejujurnya, karena hasil dari penelitian ini akan dipergunakan untuk kepentingan akademis dan praktis.

Oleh karena itu, Peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu, selaku karyawan PT GULAKU untuk mengisi kuesioner di bawah ini sebagai sumber data penelitian yang sedang kami lakukan. Peneliti akan menjaga kerahasiaan data yang Anda isikan demi kenyamanan dan kerahasiaan Anda. Atas partisipasi Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Hendri Rudiyanto

0806322792

KUESIONER

Keterangan:

STS: Sangat Tidak Setuju, **TS:** Tidak Setuju, **KS:** Kurang Setuju, **S:** Setuju, **SS:** Sangat Setuju.

Isilah jawaban anda dengan mengisi jawaban pada titik-titik yang telah disediakan, serta berilah tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan pilihan Anda.

Bagian I Identitas Responden

1. Nama :
2. Alamat :
-
3. Usia : tahun
4. Jenis kelamin: 1. Laki-laki 2. Perempuan
5. Jabatan :
6. Lama masa kerja pada pekerjaan sekarang:
1. Kurang dari 1 tahun
 2. 1-5 tahun
 3. 6-10 tahun
 4. Lebih dari 10 tahun

Bagian II

1. *Knowledge Sharing Behavior*

a. *Knowledge Donating*

Knowledge Donating yaitu perilaku mengkomunikasikan modal intelektual (*intellectual capital*) yang dimiliki seseorang kepada orang lain.

No	Petanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Ketika saya belajar sesuatu yang baru, saya mengatakan kepada rekan-rekan saya tentang hal tersebut.					
2	Saya berbagi informasi tentang pekerjaan yang saya miliki dengan rekan-rekan saya.					
3	Saya pikir penting rekan-rekan saya tahu pekerjaan apa yang saya kerjakan.					
4	Saya sering mengatakan kepada rekan-rekan saya apa yang saya lakukan.					

b. *Knowledge Collecting*

Knowledge Collecting yaitu perilaku individu untuk berkonsultasi dengan individu lainnya mengenai modal intelektual yang dimiliki.

No	Petanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Ketika saya membutuhkan pengetahuan tertentu, saya meminta untuk diajarkan rekan-					

	rekan saya tentang hal itu.					
2	Saya ingin mengetahui tentang apa yang rekan-rekan saya tahu.					
3	Saya bertanya kepada rekan saya tentang kemampuan mereka ketika saya ingin belajar sesuatu.					
4	Ketika seorang rekan saya ahli dalam sesuatu, saya meminta mereka untuk mengajarkan saya bagaimana untuk melakukannya.					

2. Kinerja Karyawan

1. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

No	Petanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya berusaha meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.</i>					
2	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.</i>					
3	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya berusaha untuk bekerja dengan akurat dan teliti.</i>					

2. Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*)

No	Petanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya berusaha untuk tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan.</i>					
2	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai target.</i>					
3	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya berusaha untuk melayani pelanggan sesuai dengan target.</i>					

3. Pengetahuan Tentang Pekerjaan (*Knowledge of Job*)

No	Petanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	<i>Saya memiliki pengetahuan yang baik mengenai pekerjaan yang saya lakukan.</i>					
2	<i>Saya memiliki pengetahuan yang diperlukan untuk mengatasi masalah dalam pekerjaan</i>					

4. Kerjasama (*Cooperation*)

No	Petanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya dapat bekerjasama dengan tim dalam unit kerja saya.</i>					
2	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya dapat bekerjasama dengan unit kerja yang lainnya.</i>					
3	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya dapat memberikan dukungan kepada rekan kerja sebagai wujud teamwork dalam pelaksanaan tugas.</i>					
4	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya dapat memberikan dukungan sesama rekan kerja dalam memecahkan permasalahan kerja.</i>					
1	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya berusaha menghindari munculnya konflik dengan sesama rekan kerja.</i>					

5. Inisiatif (*Initiative*)

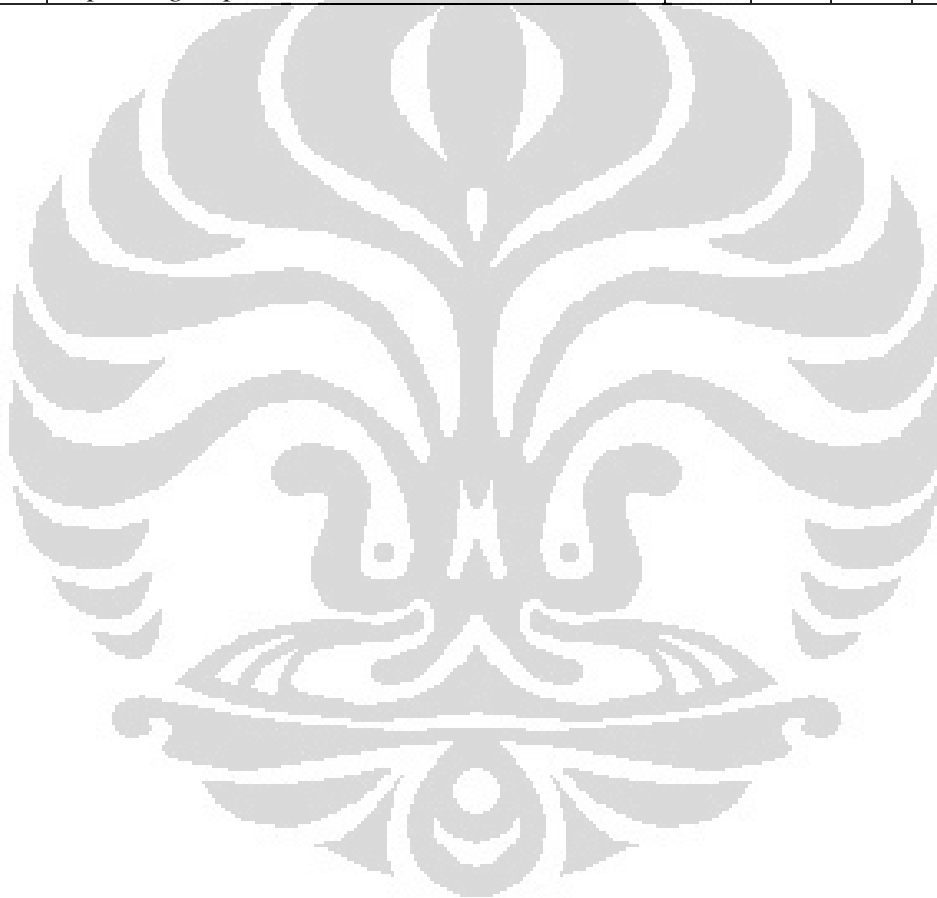
No	Petanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya tidak menunggu perintah pimpinan untuk mengerjakan pekerjaan</i>					
2	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya mampu melakukan pekerjaan secara mandiri</i>					
3	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya memiliki inovasi baru</i>					

6. Dapat Diandalkan (*Dependability*)

No	Petanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya siap sedia untuk hadir jika perusahaan membutuhkan.</i>					
2	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.</i>					

7. Kualitas Personal (*Personal Qualities*)

No	Petanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya memiliki sikap yang baik.</i>					
2	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya dapat menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja.</i>					
3	Pengetahuan tentang pekerjaan yang saya geluti <i>membuat saya lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dibandingkan kepentingan pribadi.</i>					



LAMPIRAN 2
Data Karyawan

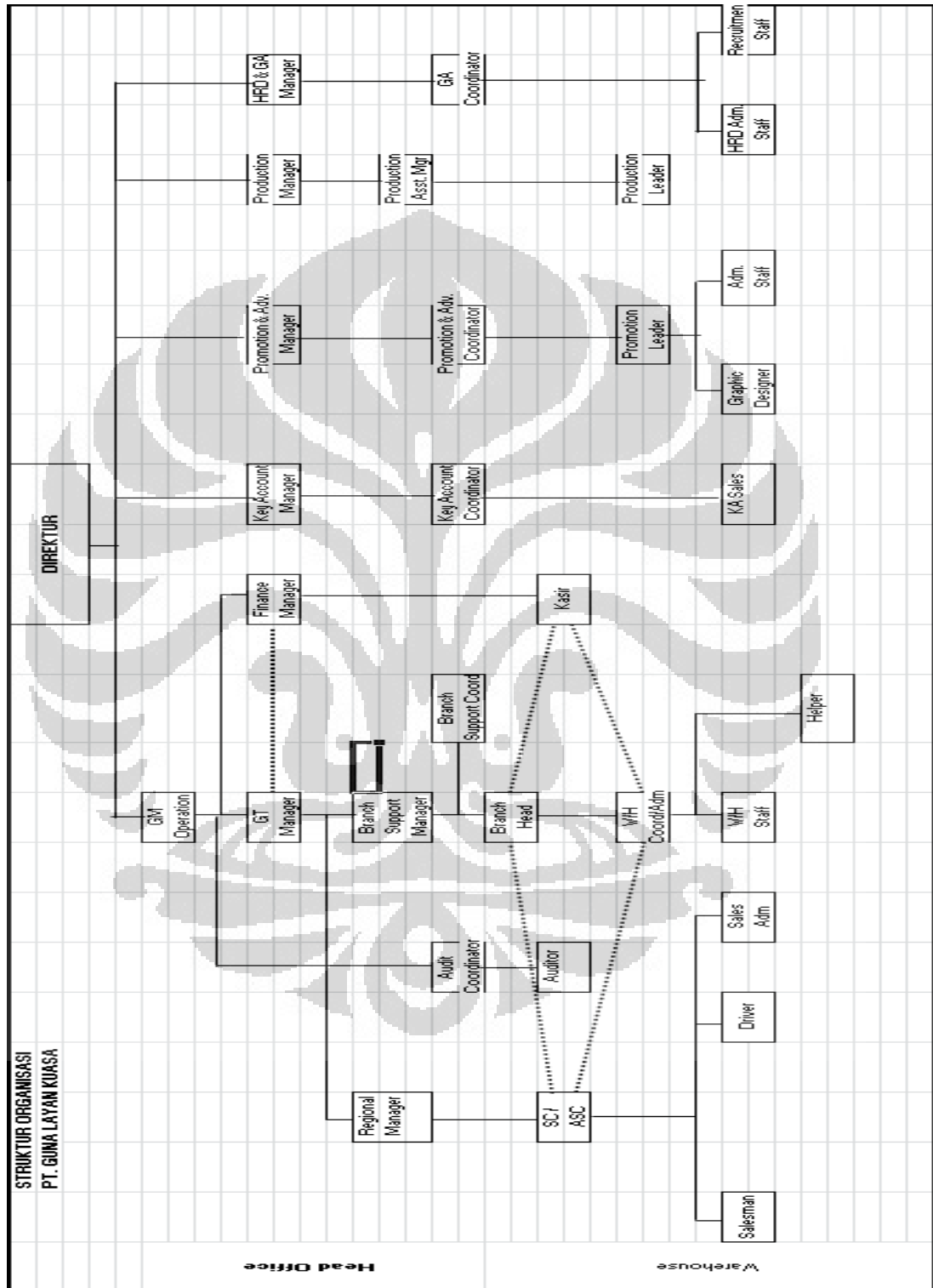
No	NIK	Jabatan	Cabang	Masa Kerja (tahun)	L / P	Umur (tahun)	No Kuesioner
1	02 001	Staff	GKBI	10	L	40	4
2	02 002	Leader	GKBI	10	P	34	35
3	02 003	Staff	GKBI	10	L	47	
4	03 004	Coordinator	GKBI	9	P	42	3
5	03 005	Staff	GKBI	9	L	50	22
6	04 006	Coordinator	GKBI	8	L	36	
7	04 007	Coordinator	GKBI	8	L	47	20
8	04 008	Assistant Manager	GKBI	8	L	37	
9	05 009	Manager	GKBI	7	L	38	
10	05 010	Staff	GKBI	7	P	42	28
11	05 011	Staff	GKBI	7	P	37	
12	05 012	Staff	GKBI	7	P	32	5
13	05 013	Assistant Manager	GKBI	7	L	31	
14	05 014	Manager	GKBI	7	L	29	
15	05 015	General Manager	GKBI	7	P	46	
16	06 016	Staff	GKBI	6	P	31	6
17	06 017	Manager	GKBI	6	L	47	
18	06 018	Coordinator	GKBI	6	L	41	
19	06 019	Coordinator	GKBI	6	P	30	
20	06 020	Leader	GKBI	6	P	30	
21	06 021	Staff	GKBI	6	L	24	
22	06 022	Coordinator	GKBI	6	P	30	
23	07 023	Manager	GKBI	5	P	38	
24	07 024	Leader	GKBI	5	P	30	
25	07 025	Staff	GKBI	5	L	33	8
26	07 026	Leader	GKBI	5	L	30	
27	08 027	Staff	GKBI	4	P	28	9

28	08	028	Manager	GKBI	4	P	44	
29	09	029	Coordinator	GKBI	3	L	38	
30	09	030	Staff	GKBI	3	P	26	10
31	09	031	Staff	GKBI	3	L	25	30
32	09	032	Staff	GKBI	3	P	28	12
33	09	033	Leader	GKBI	3	P	28	
34	09	034	Manager	GKBI	3	P	38	
35	09	035	Staff	GKBI	3	P	32	31
36	09	036	Leader	GKBI	3	L	31	
37	09	037	Staff	GKBI	3	P	26	
38	10	038	Coordinator	GKBI	2	L	29	
39	10	039	Leader	GKBI	2	L	29	
40	10	040	Staff	GKBI	2	P	25	11
41	10	041	Staff	GKBI	2	L	30	26
42	10	042	Staff	GKBI	2	P	31	27
43	10	043	Leader	GKBI	2	P	26	
44	10	044	Staff	GKBI	2	P	24	16
45	10	045	Leader	GKBI	2	L	33	
46	10	046	Staff	GKBI	2	P	24	2
47	10	047	Staff	GKBI	2	P	29	18
48	10	048	Staff	GKBI	2	P	27	
49	10	049	Leader	GKBI	2	L	31	
50	10	050	Staff	GKBI	2	P	24	29
51	10	051	Staff	GKBI	2	P	26	17
52	10	052	Staff	GKBI	2	P	23	32
53	11	053	Staff	GKBI	1	P	23	24
54	11	054	Staff	GKBI	1	L	32	25
55	11	055	Staff	GKBI	1	L	27	33
56	11	056	Staff	GKBI	1	L	26	28
57	11	057	Staff	GKBI	1	P	26	13

58	11	058	Staff	GKBI	1	L	27	
59	11	059	Staff	GKBI	1	P	26	14
60	11	060	Staff	GKBI	1	L	27	
61	11	061	Staff	GKBI	1	L	23	15
62	11	062	Staff	GKBI	1	P	33	
63	11	063	Staff	GKBI	1	L	22	38
64	11	064	Staff	GKBI	1	P	22	1
65	11	065	Staff	GKBI	1	L	27	4
66	11	066	Staff	GKBI	1	P	22	7
67	11	067	Staff	GKBI	1	P	25	19
68	11	068	Staff	GKBI	1	P	28	37
69	11	069	Staff	GKBI	1	P	22	36
70	11	070	Staff	GKBI	1	L	26	35
71	11	071	Staff	GKBI	1	P	24	
72	12	072	Staff	GKBI	0	L	25	
73	12	073	Staff	GKBI	0	L	29	20
74	12	074	Staff	GKBI	0	P	23	
75	12	075	Staff	GKBI	0	P	31	
76	12	076	Staff	GKBI	0	P	23	21
77	12	077	Staff	GKBI	0	L	24	22
78	12	078	Staff	GKBI	0	P	24	
79	12	079	Staff	GKBI	0	P	23	34
80	12	080	Staff	GKBI	0	P	23	23
81	12	081	Staff	GKBI	0	P	23	
82	12	082	Staff	GKBI	0	P	23	
83	12	083	Staff	GKBI	0	L	23	
84	12	084	Staff	GKBI	0	P	28	

LAMPIRAN 3

Struktur Organisasi



LAMPIRAN 4

Output SPSS

HASIL PENGOLAHAN DATA SPSS 17.0

A. Validitas dan Reliabilitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Var1	89.89	206.529	.449	.936
Var2	89.68	210.492	.504	.935
Var3	90.58	192.521	.775	.931
Var4	90.29	197.833	.744	.932
Var5	90.18	197.884	.732	.932
Var6	90.11	203.070	.594	.934
Var7	90.50	190.689	.841	.930
Var8	89.45	207.335	.522	.935
Var9	89.05	212.700	.501	.935
Var10	89.16	213.974	.465	.936
Var11	89.18	211.235	.656	.935
Var12	89.47	207.445	.460	.936
Var13	89.03	212.405	.486	.935
Var14	89.39	206.137	.508	.935
Var15	89.32	212.168	.493	.935
Var16	90.16	195.704	.774	.931
Var17	90.29	205.292	.464	.936
Var18	90.26	196.578	.814	.931
Var19	90.55	192.092	.770	.932
Var20	89.61	204.786	.632	.934
Var21	89.37	212.293	.482	.935
Var22	89.95	203.511	.488	.936
Var23	89.58	205.602	.492	.935
Var24	89.50	211.176	.482	.935
Var25	89.21	213.522	.476	.936
Var26	89.16	213.326	.455	.936
Var27	89.32	212.546	.469	.936
Var28	89.08	210.615	.523	.935
Var29	89.00	213.568	.479	.936

B. Data Responden

- Usia Responden

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	26	63.4	68.4	68.4
	31-40	8	19.5	21.1	89.5
	>40	4	9.8	10.5	100.0
	Total	38	92.7	100.0	
Missing	System	3	7.3		
Total		41	100.0		

- Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	12	29.3	31.6	31.6
	Perempuan	26	63.4	68.4	100.0
	Total	38	92.7	100.0	
Missing	System	3	7.3		
Total		41	100.0		

- Lama Masa Kerja Responden

Lama kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 1 Tahun	3	7.3	7.9	7.9
	1-5 Tahun	27	65.9	71.1	78.9
	6-10 Tahun	7	17.1	18.4	97.4
	Lebih dari 10 Tahun	1	2.4	2.6	100.0
	Total	38	92.7	100.0	
Missing	System	3	7.3		
Total		41	100.0		

C. Statistik Deskriptif per Variabel

A. Variabel *Knowledge Sharing Behavior*

Var1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	9.8	10.5	10.5
	Tidak Setuju	5	12.2	13.2	23.7
	Kurang Setuju	19	46.3	50.0	73.7
	Setuju	8	19.5	21.1	94.7
	Sangat Setuju	2	4.9	5.3	100.0
	Total	38	92.7	100.0	
Missing	System	3	7.3		
Total		41	100.0		

Var2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	12.2	13.2	13.2
	Kurang Setuju	21	51.2	55.3	68.4
	Setuju	12	29.3	31.6	100.0
	Total	38	92.7	100.0	
Missing	System	3	7.3		
Total		41	100.0		

Var3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	14	34.1	36.8	36.8
	Tidak Setuju	8	19.5	21.1	57.9
	Kurang Setuju	8	19.5	21.1	78.9
	Setuju	7	17.1	18.4	97.4
	Sangat Setuju	1	2.4	2.6	100.0
	Total	38	92.7	100.0	
Missing	System	3	7.3		
Total		41	100.0		

Var4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	17.1	18.4	18.4
	Tidak Setuju	9	22.0	23.7	42.1
	Kurang Setuju	16	39.0	42.1	84.2
	Setuju	5	12.2	13.2	97.4
	Sangat Setuju	1	2.4	2.6	100.0
	Total	38	92.7	100.0	
Missing	System	3	7.3		
Total		41	100.0		

Var5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	14.6	15.8	15.8
	Tidak Setuju	9	22.0	23.7	39.5
	Kurang Setuju	15	36.6	39.5	78.9
	Setuju	7	17.1	18.4	97.4
	Sangat Setuju	1	2.4	2.6	100.0
	Total	38	92.7	100.0	
Missing	System	3	7.3		
Total		41	100.0		

Var6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	12.2	13.2	13.2
	Tidak Setuju	8	19.5	21.1	34.2
	Kurang Setuju	16	39.0	42.1	76.3
	Setuju	9	22.0	23.7	100.0
	Total	38	92.7	100.0	
Missing	System	3	7.3		
Total		41	100.0		

Var7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	13	31.7	34.2	34.2
	Tidak Setuju	7	17.1	18.4	52.6
	Kurang Setuju	10	24.4	26.3	78.9
	Setuju	7	17.1	18.4	97.4
	Sangat Setuju	1	2.4	2.6	100.0
	Total	38	92.7	100.0	
Missing	System	3	7.3		
Total		41	100.0		

Var8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	12.2	13.2	13.2
	Kurang Setuju	15	36.6	39.5	52.6
	Setuju	15	36.6	39.5	92.1
	Sangat Setuju	3	7.3	7.9	100.0
	Total	38	92.7	100.0	
Missing	System	3	7.3		
Total		41	100.0		

B. Variabel Kinerja Karyawan

Var9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	22.0	23.7	23.7
	Setuju	27	65.9	71.1	94.7
	Sangat Setuju	2	4.9	5.3	100.0
	Total	38	92.7	100.0	
Missing	System	3	7.3		
Total		41	100.0		

Var10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	26.8	28.9	28.9
	Setuju	27	65.9	71.1	100.0
	Total	38	92.7	100.0	
Missing	System	3	7.3		
Total		41	100.0		

Var11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	29.3	31.6	31.6
	Setuju	26	63.4	68.4	100.0
	Total	38	92.7	100.0	
Missing	System	3	7.3		
Total		41	100.0		

Var12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.3	7.9	7.9
	Kurang Setuju	16	39.0	42.1	50.0
	Setuju	17	41.5	44.7	94.7
	Sangat Setuju	2	4.9	5.3	100.0
	Total	38	92.7	100.0	
Missing	System	3	7.3		
Total		41	100.0		

Var13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	22.0	23.7	23.7
	Setuju	26	63.4	68.4	92.1
	Sangat Setuju	3	7.3	7.9	100.0
	Total	38	92.7	100.0	
Missing	System	3	7.3		
Total		41	100.0		

Var14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	14.6	15.8	15.8
	Kurang Setuju	13	31.7	34.2	50.0
	Setuju	14	34.1	36.8	86.8
	Sangat Setuju	5	12.2	13.2	100.0
	Total	38	92.7	100.0	
Missing	System	3	7.3		
Total		41	100.0		

Var15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	18	43.9	47.4	47.4
	Setuju	19	46.3	50.0	97.4
	Sangat Setuju	1	2.4	2.6	100.0
	Total	38	92.7	100.0	
Missing	System	3	7.3		
Total		41	100.0		

Var16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	14.6	15.8	15.8
	Tidak Setuju	9	22.0	23.7	39.5
	Kurang Setuju	15	36.6	39.5	78.9
	Setuju	6	14.6	15.8	94.7
	Sangat Setuju	2	4.9	5.3	100.0
	Total	38	92.7	100.0	
Missing	System	3	7.3		
Total		41	100.0		

Var17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	19.5	21.1	21.1
	Tidak Setuju	8	19.5	21.1	42.1
	Kurang Setuju	14	34.1	36.8	78.9
	Setuju	8	19.5	21.1	100.0
	Total	38	92.7	100.0	
Missing	System	3	7.3		
Total		41	100.0		

Var18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	14.6	15.8	15.8
	Tidak Setuju	10	24.4	26.3	42.1
	Kurang Setuju	16	39.0	42.1	84.2
	Setuju	5	12.2	13.2	97.4
	Sangat Setuju	1	2.4	2.6	100.0
	Total	38	92.7	100.0	
Missing	System	3	7.3		
Total		41	100.0		

Var19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	14	34.1	36.8	36.8
	Tidak Setuju	8	19.5	21.1	57.9
	Kurang Setuju	7	17.1	18.4	76.3
	Setuju	8	19.5	21.1	97.4
	Sangat Setuju	1	2.4	2.6	100.0
	Total	38	92.7	100.0	
Missing	System	3	7.3		
Total		41	100.0		

Var20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.4	2.6	2.6
	Tidak Setuju	3	7.3	7.9	10.5
	Kurang Setuju	22	53.7	57.9	68.4
	Setuju	9	22.0	23.7	92.1
	Sangat Setuju	3	7.3	7.9	100.0
	Total	38	92.7	100.0	
Missing	System	3	7.3		
Total		41	100.0		

Var21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.4	2.6	2.6
	Kurang Setuju	17	41.5	44.7	47.4
	Setuju	20	48.8	52.6	100.0
	Total	38	92.7	100.0	
Missing	System	3	7.3		
Total		41	100.0		

Var22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	17.1	18.4	18.4
	Tidak Setuju	4	9.8	10.5	28.9
	Kurang Setuju	12	29.3	31.6	60.5
	Setuju	15	36.6	39.5	100.0
	Total	38	92.7	100.0	
Missing	System	3	7.3		
Total		41	100.0		

Var23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	9.8	10.5	10.5
	Tidak Setuju	2	4.9	5.3	15.8
	Kurang Setuju	11	26.8	28.9	44.7
	Setuju	21	51.2	55.3	100.0
	Total	38	92.7	100.0	
Missing	System	3	7.3		
Total		41	100.0		

Var24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.9	5.3	5.3
	Kurang Setuju	21	51.2	55.3	60.5
	Setuju	14	34.1	36.8	97.4
	Sangat Setuju	1	2.4	2.6	100.0
	Total	38	92.7	100.0	
Missing	System	3	7.3		
Total		41	100.0		

Var25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	13	31.7	34.2	34.2
	Setuju	25	61.0	65.8	100.0
	Total	38	92.7	100.0	
Missing	System	3	7.3		
Total		41	100.0		

Var26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.4	2.6	2.6
	Kurang Setuju	9	22.0	23.7	26.3
	Setuju	28	68.3	73.7	100.0
	Total	38	92.7	100.0	
Missing	System	3	7.3		
Total		41	100.0		

Var27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	18	43.9	47.4	47.4
	Setuju	19	46.3	50.0	97.4
	Sangat Setuju	1	2.4	2.6	100.0
	Total	38	92.7	100.0	
Missing	System	3	7.3		
Total		41	100.0		

Var28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	29.3	31.6	31.6
	Setuju	22	53.7	57.9	89.5
	Sangat Setuju	4	9.8	10.5	100.0
	Total	38	92.7	100.0	
Missing	System	3	7.3		
Total		41	100.0		

Var29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	17.1	18.4	18.4
	Setuju	29	70.7	76.3	94.7
	Sangat Setuju	2	4.9	5.3	100.0
	Total	38	92.7	100.0	
Missing	System	3	7.3		
Total		41	100.0		

C. Uji Regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.653	5.620

a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing Behavior

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2234.112	1	2234.112	70.739	.000 ^a
	Residual	1136.967	36	31.582		
	Total	3371.079	37			

a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing Behavior

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.787	3.546		11.786	.000
	Knowledge Sharing Behavior	1.294	.154	.814	8.411	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 5
Daftar Riwayat Hidup

Daftar Riwayat Hidup

Nama : Hendri Rudiyanto
 Tempat dan Tanggal Lahir : Lampung Tengah, 16 November 1989
 Alamat : Jl. ILP No.18 Lampung Tengah 35000
 Nomor Telepon : 0857 1177 9061
 Email : hendri.rudiyantoo11@gmail.com
 Nama Orang Tua :
 Ayah : Asrori
 Ibu : Riani T.S

Riwayat Pendidikan Formal:

Sekolah/Universitas	Tahun
SDN 2 Lampung Tengah	1996-2022
SLTP Abadi Perkasa, Lampung Tengah	2002-2005
SMA Sugar Group, Lampung Tengah	2005-2008
Universitas Indonesia, FISIP UI, Ilmu Administrasi Niaga	2008-2012