

Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Laili Gofaroh, Sri Suwarsi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung
Bandung, Indonesia

lailigofaroh@yahoo.com, srisuwarsi@unisba.ac.id

Abstract—The purpose of this research are 1) To determine the level of Knowledge Sharing at PT Bank Syariah Mandiri. 2) To find out the level of work motivation at PT Bank Syariah Mandiri. 3) To determine the effect of knowledge sharing on employee performance at PT Bank Syariah Mandiri. 4) To determine the effect of work motivation on employee performance at PT Bank Syariah Mandiri. 5) To knowing the level and effect of knowledge sharing and work motivation on employee performance at PT Bank Syariah Mandiri. The research method used is descriptive analysis and verification and operates the calculation using the SPSS 16.0 program. Respondents in this study were employees at PT Bank Syariah Mandiri KC Ahmad Yni, which numbered 32 people. The variables studied in this study were Knowledge Sharing (X1), Work Motivation (X2), and Employee Performance (Y). Data collection is carried out by library research and field research. The results of this research concluding that: 1) Knowledge sharing partially positive and significant effect on employee performance. 2) Work motivation partially has a positive and significant effect on employee performance. 3) It can be concluded that there is an influence between knowledge sharing and Work motivation on Employee Performance in PT Bank Syariah Mandiri KC Ahmad Yani.

Keywords—*Knowledge Sharing, Work Motivation, Employee Performance.*

Abstrak—Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui tingkat Knowledge Sharing di PT Bank Syariah Mandiri. 2) Untuk mengetahui tingkat Motivasi Kerja di PT Bank Syariah Mandiri. 3) Mengetahui pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri. 4) Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri. 5) Mengetahui tingkat dan pengaruh knowledge sharing dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 16.0. Responden pada penelitian ini yaitu karyawan di PT Bank Syariah Mandiri KC Ahmad Yani, yang berjumlah 32 orang. Variabel yang dikaji pada penelitian ini yaitu Knowledge Sharing (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan (library research) dan penelitian lapangan (field research). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Knowledge sharing secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2) Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3) Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Knowledge Sharing dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Karyawan pada Kantor PT Bank Syariah Mandiri KC Ahmad Yani.

Kata kunci—*Knowledge Sharing, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.*

I. PENDAHULUAN

Di era pengembangan industri dan persaingan bisnis yang semakin tajam, tantangan ketenagakerjaan semakin dinamis dan fleksibel. Baik sistem bekerja dan cara bekerja terus berubah sehingga tingkat produktivitas dari sumber daya manusia terlihat masih rendah. Persoalan ini terjadi karena pekerjaan yang hanya mengandalkan fisik sebagai basis kerja menjadikan pekerjaan yang berbasis kurangnya informasi dan pengetahuan dalam bekerja.

PT Bank Syariah Mandiri ini yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan atau jasa tentu harus memiliki sumberdaya manusia yang tidak hanya memiliki kinerja saja, melainkan harus didukung oleh adanya pengetahuan dan informasi serta di dukung oleh adanya motivasi dari perusahaan agar dapat memberikan pelayanan yang baik terhadap pelanggan serta bertahan dengan perubahan lingkungan yang dinamis.

BSM menyadari bahwa proses penyebaran ilmu pengetahuan harus dikelola serta diatur secara terstruktur dan menyeluruh. Untuk mendukung proses penyebaran ilmu pengetahuan maka dilakukan program *sharing* formal dan non formal. *Sharing* formal yang dilakukan melalui kegiatan *training* dan program *change agen sharing forum*. Sedangkan *sharing* informal dilakukan dengan kegiatan seperti *morning briefing*. Keadaan saat ini karyawan BSM kurang optimal dalam bekerja di sebabkan kurangnya memahami pengetahuan dan informasi baru mengenai jabatan yang telah di tentukan. Rotasi ini tentu sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, sebab adanya pengetahuan dan informasi baru yang harus dipahami karyawan dalam masa jabatannya. Sehingga kegiatan rotasi jabatan ini menyebabkan adanya *knowledge sharing* dan menambah motivasi agar karyawan dapat lebih memahami pengetahuan dalam unit baru yang telah di tetapkan.

Akan tetapi rotasi jabatan ini menimbulkan suatu penurunan penyelesaian tugas karyawan yang diakibatkan karena kurangnya pemahaman tentang pengetahuan dan kurangnya motivasi dari lingkungan baru. Sehingga selain melakukan *knowledge sharing*, BSM melakukan suatu usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan program

pemberian motivasi kerja yang bertujuan agar karyawan memiliki motivasi dalam bekerja sehingga kinerja karyawan meningkat. Adapaun pemberian motivasi kerja berupa *reward* maupun *punishment*.

Hal tersebut merupakan upaya dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik, sebab dalam beberapa keadaan masih terdapat karyawan yang tidak disiplin dan tidak sesuai dengan target kerjanya

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka terdapat suatu rumusan masalah sebagai berikut: “Bagaimana pengaruh *knowledge sharing* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?” sehingga terdapat beberapa tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat *knowledge sharing* di PT Bank Syariah Mandiri
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja di PT Bank Syariah Mandiri
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri
4. Untuk mengetahui pengaruh dari *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri
6. Untuk mengetahui tingkat dan pengaruh *knowledge sharing* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri

II. LANDASAN TEORI

A. *Knowledge Sharing*

Menurut Van den Hoof dan De Ridder (2004), “conceptualization of knowledge sharing portrays it as a “process where individuals mutually exchange their implicit (tacit) and explicit knowledge to create new knowledge” bahwa *knowledge sharing* adalah proses timbal balik dimana individu saling bertukar pengetahuan (tacit knowledge dan explicit knowledge) dan secara bersama-sama menciptakan pengetahuan (solusi) baru.

Sedangkan menurut *Knowledge sharing* merupakan proses interaksi sosial, dengan mendirikan peluang untuk berbagi pengalaman, dengan membangun domain dari hubungan informal, dengan menyediakan fasilitas untuk mengamati, mendengarkan dan meniru praktik terbaik, yang diperkuat oleh kepercayaan antar individu (Panahi, Watson, dan Partridge, 2012)

Hooff dan Rider (dalam Kamasak dan Bulutlar, 2010), mengatakan bahwa perilaku berbagi pengetahuan terdiri atas dua dimensi, yaitu :

1. *Knowledge Donating* (Memberi Pengetahuan), yaitu perilaku dalam menyalurkan/menyebarkan pengetahuan atau modal intelektual kepada orang lain yang melibatkan komunikasi antar individu.
2. *Knowledge Collecting* (Mengumpulkan Pengetahuan), yaitu perilaku individu dalam mencari atau pengumpulan serta menerima

informasi maupun pengetahuan mengenai modal intelektual yang dimiliki orang lain dengan jalan berkonsultasi dengan orang lain.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat di simpulkan bahwa *knowledge sharing* adalah suatu konsep dan kegiatan berbagi pengetahuan *tacit knowledge* dan *explicit knowledge* dari satu orang ke yang lainnya dalam sebuah organisasi yang sama untuk menciptakan pengetahuan baru yang akan membantu dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan.

B. *Motivasi Kerja*

Menurut Hasibuan (2007:219) dalam bukunya Manajemen Dasar, pengertian dan masalah, mengemukakan bahwa; Motivasi adalah pemberiandaya pergerakan yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut McClelland menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan yang muncul akibat pengaruh dari luar (eksternal). Kebutuhan tersebut dibagi menjadi tiga jenis yaitu:

1. Kebutuhan Berprestasi (*Need for Achievement*)

Need for Achievement adalah suatu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan dorongan akan tanggung jawab untuk memecahkan suatu masalah. Seseorang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi cenderung akan mengambil apapun risiko demi mencapai prestasinya.

2. Kebutuhan Kekuasaan (*Need Power*)

Need Power adalah suatu kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan dorongan untuk mencapai otoritas untuk dapat mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini menjadikan pegawai memiliki motivasi yang akan berpengaruh pada lingkungannya seperti memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide ide untuk menang.

3. Kebutuhan Berafiliasi (*Need for Affiliation*)

Need for Affiliation adalah kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan suatu dorongan atau suatu hasrat untuk berinteraksi yang baik dengan orang lain.

Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan pada diri seseorang atau orang lain yang berhubungan dengan masalah kejiwaan, perasaan, dan emosi untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

C. *Kinerja Karyawan*

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berapsal dari kata *job performance* atau *actual Permormanse* (prestasi kerja atau prestasi seseorang yang di capai seseorang). Kinerja pada hakikatnya merupakan prestasi yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai standar dan kriteria yang telah di tetapkan.

Kinerja adalah hasil secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara 2011 : 75).

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2011:61) dibagi kedalam lima dimensi dan sepuluh indikator, yaitu :

1. Dimensi Kuantitas Kerja, diukur dua indikator yaitu.
 - Penyelesaian pekerjaan sesuai target
 - Sesesuaian waktu dalam bekerja
2. Dimensi Kualitas dari hasil, diukur dengan menggunakan indikator, yaitu.
 - Kemampuan pencapaian standar,
 - Keterampilan pengerjaan tugas,
 - Hasil kerja sesuai dengan target
3. Dimensi Kerja Sama, diukur dengan menggunakan dua indikator.
 - Jalinan kerja sama antar rekan kerja
 - Kekompakan dengan rekan kerja
4. Dimensi Tanggung Jawab, diukur dengan menggunakan dua indikator
 - Hasil kerja yang baik
 - Mengambil Keputusan yang tepat
5. Dimensi Inisiatif, diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu
 - Kemandirian dalam mengerjakan tugas
 - Partisipasi dalam setiap kegiatan

Berdasarkan uraian tentang kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi, kemampuan dan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas organisasi yang diberikan berdasarkan tugas, wewenang, tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya.

D. Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan

Pengetahuan yang di dapat dan di miliki oleh setiap individu akan bertambah dengan adanya *knowledge sharing*. Budaya *knowledge sharing* dapat meningkatkan pengetahuan individu dalam organisasi sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan. *Knowledge sharing* sangat penting bagi setaip karyawan, karna dengan tertanamnya pengetahuan pada setiap karyawan menciptakan pengetahuan baru yang dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan. Aktivitas berbagi pengetahuan mencakup berbagi pengalaman dan pengetahuan, akan membantu individu menyelesaikan masalah pekerjaan berdasarkan pengalaman yang sudah ada yang menjadikan kinerja karyawan lebih efektif dan efisien.

Knowledge sharing yang dilakukan dalam suatu organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi tersebut, hal ini didukung oleh pendapat dari Wening (2016) yang menyatakan Adanya *knowledge sharing*, bahwa aktifitas *knowledge sharing* mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Adanya hubungan positif antara *knowledge sharing* dan kinerja karyawan, selain itu *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Aulia, 2016). Setelah individu

dapat berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) yang di miliki dengan cara didiskusikan dan ditransfer melalui teknik dan cara tertentu sehingga pengetahuan yang di miliki tetap bernilai dan berkembang dari waktu ke waktu.

E. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian motivasi kerja yang tepat akan sangat membantu dalam berlangsungnya kerja karyawan dan hasil yang dicapainya. Motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, dorongan atau arahan, perilaku kearah mencapai kepuasan. Pemberiaan motivasi kerja pada pegawai akan meningkatkan kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Pemberian tanggung jawab, tantangan, pengarahan dan kesempatan akan memotivasi pegawai untuk berprestasi. Oleh sebab itu pentingnya pemberian motivasi kerja bagi karyawan akan sangat membantu dalam penyelesaian masalah-masalah yang dihadapi karyawan sehingga akan lebih bersemangat dan percaya diri untuk mampu mengerjakan pekerjaannya. Dengan motivasi kerja yang meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan.

Melalui motivasi kerja akan memberikan dorongan untuk lebih semangat dan sungguh-sungguh dalam bekerja. Jika karyawan sudah memiliki motivasi kerja maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan lebih unggul dari sebelumnya. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan dengan kencang. Dengan lajunya roda tersebut, akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan dengan baik jika karyawannya bekerja tidak produktif. Artinya, karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja, dan memiliki moral yang rendah.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Antara Knowledge Sharing (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berikut adalah hasil penelitian Pengaruh Antara Knowledge Sharing (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial yang menggunakan SPSS 16.0 sebagai berikut:

TABEL 1. KOEFISIEN DETERMINASI VARIABEL KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.785	.777	1.877

A. PREDICTORS: (CONSTANT), SKOR_Y

Sumber: SPSS Statistic Versi 16.0, 2019

TABEL 3. KOEFISIEN DETERMINASI VARIABEL MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.460	.442	3.327

a. Predictors: (Constant), Skor_Y

Sumber: SPSS Statistic Versi 16.0, 2019

Berdasarkan tabel di atas di peroleh informasi bahwa Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,460 atau sebesar 46% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,460 \times 100\% = 46\%$), artinya variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja (X2) sebesar 46%, sedangkan sisanya 54% dipengaruhi faktor lain.

Pengujian Hipotesis 2:

Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ho: $r^2 \times 1y = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Ha: $r^2 \times 1y \neq 0$, artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Dengan ketentuan adalah jika : signifikasi $< \alpha$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, dan jika signifikasi $> \alpha$ maka Ho diterima dan Ha ditolak. Selain itu juga membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} di mana jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Berikut adalah tabel output SPSS hasil uji t:

TABEL 4. UJI-T MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.438	1.791		-.245	.808
	Skor_Y	.621	.059	.886	10.454	.000

a. Dependent Variable: Skor_X1

Sumber: SPSS Statistic Versi 16.0, 2019

Tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 10.454 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,045. Berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $10.454 > 2,045$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya Ho ditolak dan Ha diterima itu berarti terdapat pengaruh signifikan kuat (78,5%) antara knowledge sharing terhadap kinerja karyawan.

B. Hubungan Antara Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berikut adalah hasil penelitian Pengaruh Antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial yang menggunakan SPSS 16.0 sebagai berikut:

a. Dependent Variable: Skor_X2

Sumber: SPSS Statistic Versi 16.0, 2019

Tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 5.057 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,045 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5.057 > 2,045$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya Ho ditolak dan Ha diterima itu berarti terdapat pengaruh signifikan sedang (46%) antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel di atas di peroleh informasi bahwa Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,785 atau sebesar 78,5% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,785 \times 100\% = 78,5\%$), artinya variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel knowledge sharing (X1) sebesar 78,5%, sedangkan sisanya 21,5% dipengaruhi faktor lain.

Pengujian Hipotesis 1:

Terdapat pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan

Ho: $r^2 \times 1y = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan

Ha: $r^2 \times 1y \neq 0$, artinya terdapat pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

Dengan ketentuan adalah jika : signifikasi $< \alpha$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, dan jika signifikasi $> \alpha$ maka Ho diterima dan Ha ditolak. Selain itu juga membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} di mana jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Berikut adalah tabel output SPSS hasil uji t:

TABEL 2. HASIL UJI T KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.438	1.791		-.245	.808
	Skor_Y	.621	.059	.886	10.454	.000

C. Hubungan Knowledge Sharing (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berikut adalah hasil penelitian Pengaruh Antara Knowledge Sharing (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan yang menggunakan SPSS 16.0 sebagai berikut:

TABEL 5. KOEFISIEN DEETERMINASI VARIABEL KNOWLEDGE SHARING DAN MOTIVASI KEJRA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.886 ^a	.785	.770	2.721	.785	52.906	2	29	.000

a. Predictors: (Constant), Skor_X2, Skor_X1

Sumber: SPSS Statistic Versi 16.0, 2019

Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,785 atau sebesar 78,5% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,785 \times 100\% = 78,5\%$), artinya variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel knowledge sharing (X₁) dan motivasi kerja (X₂) sebesar 78,5%, sedangkan sisanya 21,5% dipengaruhi faktor lain.

Pengujian Hipotesis 3:

Terdapat pengaruh knowledge sharing dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ho: $r^2 \times 1y = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh *knowledge sharing* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Ha: $r^2 \times 1y \neq 0$, artinya terdapat pengaruh *knowledge sharing* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Dengan ketentuan adalah jika : signifikasi $< \alpha$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, dan jika signifikasi $> \alpha$ maka Ho diterima dan Ha ditolak. Selain itu juga membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} di mana jika: $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Berikut adalah tabel output SPSS hasil uji f:

TABEL 6. PENGARUH VARIABEL KNOWLEDGE SHARING DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	783.610	2	391.805	52.906	.000 ^a
Residual	214.764	29	7.406		
Total	998.374	31			

a. Predictors: (Constant), Skor_X2,

Skor_X1

b. Dependent Variable: Skor_Y

Sumber: SPSS Statistic Versi 16.0, 2019

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai f hitung dengan $df_1=1$ dan $df_2= 29$ adalah 52,906 dengan signifikansi = 0,000. Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0,000 dengan dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka $0,000 < 0,05$ artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan $f_{hitung} = 52,906 > f_{tabel} = 3,32$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari knowledge sharing dan motivasi kerja secara bersama-sama/simultan (88,6%) terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sebagai Studi Kasus pada PT Bank Syariah Mandiri KC Ahmad Yani Kota Bandung dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat Knowledge Sharing pada PT Bank Syariah Mandiri KC Ahmad Yani Kota Bandung merupakan variabel yang termasuk ke dalam kategori “Sangat Baik”. Hal ini dapat dilihat dari keseluruhan jawaban responden pada rekapitulasi akhir penilaian variabel Knowledge Sharing. Dimensi knowledge collecting memiliki skor tertinggi bila dibandingkan dengan dimensi knowledge donating. Hal ini berarti para karyawan setuju dengan adanya aktivitas knowledge sharing yang berupa kemauan untuk berbagi pengetahuan dan informasi baru, kemauan untuk menerima pengetahuan, kemauan menyampaikan keretampilan dari internal dan eksternal perusahaan tanpa diminta, berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sesuatu hal baru yang mereka miliki kepada rekan kerja dengan kerelaan saat diminta. Akan tetapi dari indikator tersebut, skor paling rendah yaitu indikator berbagi pengetahuan baru tanpa diminta dan menerima pengetahuan dari rekan kerja tanpa

meminta dari dimensi *knowledge donating*.

2. Tingkat Motivasi Kerja pada PT Bank Syariah Mandiri KC Ahmad Yani Kota Bandung berdasarkan keseluruhan dimensi terklasifikasi “Sangat Tinggi” hal ini dapat dilihat dari keseluruhan tanggapan responden pada rekapitulasi akhir penilaian variabel motivasi kerja. Dimensi *need for achievement* memiliki skor tertinggi apabila dibandingkan dengan dimensi *need for power* dan *need for affiliation*. Hal ini dikarenakan bahwa para karyawan setuju bahwa mereka sudah memiliki indikator ketiga motivasi kerja tersebut yaitu mengembangkan kreativitas, antusias untuk berprestasi tinggi, kedudukan atau jabatan terbaik, perasaan ingin dihormati, mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan, komunikasi dengan karyawan lain, dan persahabatan antar karyawan. Akan tetapi, dari indikator tersebut skor paling rendah adalah indikator persahabatan antar karyawan dari dimensi *need for affiliation* atau kebutuhan akan pertemanan.
3. Tingkat Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri KC Ahmad Yani Kota Bandung berdasarkan keseluruhan dimensi terklasifikasi “Sangat Baik” hal ini dapat dilihat dari keseluruhan tanggapan responden pada rekapitulasi akhir penilaian variabel Kinerja Karyawan. Dimensi kualitas kerja memiliki skor tertinggi apabila dibandingkan dengan dimensi lainnya. Hal ini dikarenakan para karyawan menunjukkan keterampilan hasil kerja sesuai dengan standar dan hasil kerja sesuai dengan target. Namun demikian dapat dilihat indikator yang rendah dari dimensi tanggung jawab yaitu mengambil keputusan yang tepat.
4. Terdapat pengaruh kuat dan signifikan sebesar 78,5% antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh sedang dan signifikan sebesar 46% antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan sebesar 78,5% dari *knowledge sharing* dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri KC Ahmad Yani Kota Bandung.

- **Saran**

Berdasarkan dari hasil kesimpulan penelitian, maka peneliti akan memberikan saran kepada PT Bank Syariah Mandiri KC Ahmad Yani Kota Bandung sebagai bahan pertimbangan perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Menurut hasil penelitian yang peneliti dapatkan dalam variabel *Knowledge Sharing* terdapat pernyataan yang memiliki nilai rendah yaitu pada dimensi *Knowledge Donating*. Hal ini dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan bagi karyawan dan perusahaan untuk dapat menciptakan kebiasaan

berbagi pengetahuan dan keterampilan baru pada rekan kerja tanpa diminta dan menerima pengetahuan dari rekan kerja tanpa diminta agar terciptanya nilai *knowledge sharing* salah satu diantaranya dengan cara meningkatkan interaksi antar rekan kerja. Selain itu, perusahaan juga bisa meningkatkan interaksi antar karyawan dengan mengadakan kegiatan diskusi informal, dan rapat rutin sehingga terciptanya interaksi antar karyawan untuk berbagi dan menerima informasi dan pengetahuan yang dimiliki.

2. Menurut hasil penelitian yang peneliti dapatkan dalam variabel Motivasi Kerja terdapat pernyataan yang memiliki nilai rendah yaitu pada dimensi *need for affiliation*. Hal ini dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan bagi karyawan di PT Bank Syariah Mandiri KC Ahmad Yani Kota Bandung untuk bisa menjalin komunikasi dan persahabatan antar karyawan dengan baik sehingga terciptanya ikatan persahabatan yang akan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Selain itu, perusahaan juga bisa meningkatkan ikatan persahabatan antar karyawan dengan mengadakan kegiatan *gathering* di luar kantor ataupun kegiatan liburan bersama.
3. Menurut hasil penelitian yang peneliti dapatkan dalam variabel kinerja karyawan terdapat pernyataan yang memiliki nilai rendah yaitu pada dimensi tanggung jawab. Hal ini dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan bagi karyawan di PT Bank Syariah Mandiri KC Ahmad Yani Kota Bandung untuk bisa mengambil keputusan secara tepat dan menciptakan hasil kerja yang baik. Selain itu, perusahaan juga bisa meningkatkan rasa tanggung jawab pada karyawan dengan mengadakan program *reward* dan *punishment*.
4. Bagi para peneliti lainnya dapat mengembangkan penelitian tentang *knowledge sharing* dan motivasi kerja ini jauh lebih baik lagi melihat dari kekurangan dalam penelitian ini, karena mengingat *knowledge sharing*, motivasi kerja dan kinerja karyawan itu sangatlah penting bagi para pemimpin perusahaan dan karyawan di perusahaan. Maka disarankan untuk tetap melakukan pengujian-pengujian tentang *knowledge sharing*, motivasi kerja dan kinerja karyawan ini untuk memperkaya penelitian yang sudah ada dengan memilih objek perusahaan yang jauh lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agnes Triana, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruyana, 2016, “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap *Knowledge Sharing* dan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* : Vol 35 No 2 Juni 2016
- [2] Arina Idzna Mardillah, Kursdi Rahardjo, 2017, “Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Kopetensi Individu dan Kinerja Karyawan*”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol 46 No 2 Mei 2017

- [3] Bangun Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Penerbit Erlangga
- [4] Bhaktiaruddin, Sri Seventi, 2013, “*Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Transfer Pengetahuan*”, Fokus Mnajerial Vol 12 No 1 Hal 103- 118
- [5] Chuzaimah. 2019. “*Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Furniture (Studi pada Karyawan Perusahaan Furniture di Kecamatan Gemolong)*”. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- [6] Dian Pramana, 2015, “*Perancangan Aplikasi Knowledge Sharing dengan Konsep Gamification*”, Jurnal Sistem dan Informatika: Vol 10 No 1 Novemver 2015
- [7] Hendri, Rudyanto. 2012. “*Pengaruh Knowledge Sharing Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Staf Administrasi PT Guna Layan Kuasa (CULAKU) Kantor Pusat Jakarta*”. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia
- [8] M. Djazari, Diana Rahmawati, Mahendra Adhi Nugroho, 2013, “*Pengaruh Sikap Menghindari Resiko Sharing dan Knowledge Self- Efficacy Terhadap Informal Knowledge Sharing pada Mahasiswa Fise Uny*”, Jurnal Nominal Vol 2 No 2 Tatum 2013
- [9] Nove E. Variant Anna, Dyah Puspitasari, 2013, “*Knowledge sharing In Libraries: A Case Study of Knowledge Sharing Stategies in Indoseian University Libraries*”, IFLA WLIC Singapore Hal 1 – 11
- [10] Novia Setyaji dan Yuniadi Mayowan. 2018. “*Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability dan Kinerja Karyawan*”. Jurnal Administrasi Bisnis Volume 55 Nomor 3 Halaman 7-13
- [11] Sandi, Nasrudin. 2018. “*Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai*”. Jurnal Monex Volume 7 Nomor 1 Halaman 335-344
- [12] Sinambela, Lijan Poltak. 2016. “*manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Bumi Aksara
- [13] Silmy Ajany Aulia, Dr. Ir. Syaripuddin,MM, 2017, “*Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan di Telkom Corporate University center*”, E-Proceeding of Management : Vol 4 No 3
- [14] Steven Gondokusumo, Eddy Madiono Sutanto, 2015, “*Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Karyawan*”, Jurnal Management dan Kewirausahaan Vol 17 No 2 september 2015 Hal 186-196
- [15] Sugiono. 2017. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*”. Bandung: Alfabeta
- [16] Tielung, Jcklyen. 2013. *Pemberdayaan Karyawan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah VII Manado*. Jurnal EMBA, Vol.1, No. 4, Desember 2013, Hal 1799-1808
- [17] Usri Nani Yunarifah, Lilik Kustianik, 2012, “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang*”, Modernisasi Vol 8 No 2 Juni 2012
- [18] Vina Shabrina, Anita Silvianita, 2014, “*Factors Analysis on Knowledge Sharing at Telkom Economic and Business School (TEBS) Telkom University Bandung*”, Procedia- Sosial and Behavioral Sciences 169 (2015) Hal 198- 206
- [19] Wa Ode Zusnita, Andhita Titisari, Ermie T Sule, 2018, “*Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi*”, Jurnal Inovasi Bisnis dan Management Indonesia : Vol 1 No 3 Juni 2018