

**PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TELKOM CORPORATE UNIVERSITY CENTER**

**THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE SHARING AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN TELKOM CORPORATE UNIVERSITY CENTER**

**Silmy Anjany Aulia, Dr.Ir.Syarifuddin,MM**

Program Studi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

[silmianjani.sa@gmail.com](mailto:silmianjani.sa@gmail.com), [syarifuddin@telkomuniversity.ac.id](mailto:syarifuddin@telkomuniversity.ac.id)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* yang terdiri dari mekanisme transfer, sarana pendukung, budaya, dan motivasi, berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di *Telkom Corporate University Center (TCUC)*. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Teori yang menjadi dasar penelitian adalah *knowledge management factors* dan *knowledge sharing*. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan TCUC band III dan band IV dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Di mana teknik pengambilan sampel secara *probability sampling* dan metodenya secara proportionate stratified random sampling. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis (uji statistik t, uji statistik F, dan koefisien determinasi) dengan menggunakan SPSS 19 for Windows 23.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara parsial dari masing-masing dimensi pada variabel *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan di TCUC yaitu mekanisme tranfer berpengaruh sebesar 34,1%, sarana pendukung berpengaruh sebesar 9,1%, budaya berpengaruh sebesar 31,0% dan motivasi berpengaruh sebesar 10,1%. Sedangkan pengaruh secara simultan dilihat berdasarkan nilai korelasi sederhana yang diperoleh sebesar 0,918. Sehingga, berdasarkan nilai koefisien determinasi, *Knowledge Sharing* berpengaruh sebesar 84,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 15,7% dipengaruhi oleh hal lain di luar penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan di TCUC. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing* dan variabel kinerja karyawan sudah baik karena berada pada kategori tinggi, dan seluruh dimensi *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di TCUC.

**Kata kunci:** *Telkom Corporate University Center, Knowledge Management, Knowledge Sharing, Kinerja Karyawan.*

**Abstract**

This research aims to analyze knowledge sharing consisting of intensity of use, transfer mechanism, supporting facilities, culture and motivation which have partial effect or simultaneous effect to employee performance in *Telkom Corporate University Center (TCUC)*. The method used is quantitative with multiple linear regression analysis. The based theory in this research is *knowledge management factors* and *knowledge sharing* theory. The population in this research are band III and band IV TCUC'S employee with a total sample of 60 respondents. The sampling technique is probability sampling and the method is proportionate stratified random sampling. This research uses multiple linear regression analysis and hypothesis testing (t statistical test, F statistical test, and the coefficient of determination) by using SPSS 19 for Windows 23.

The results of this research are the partial effect of each dimension on Knowledge sharing variable to employee performance of TCUC are the transfer mechanism has 34,1% effect, the supporting facilities has 9,1% effect, culture has 31,0%effect, and motivation has 10,1% effects. And then simultaneous effect obtained by the correlation namely 0.918. So, based on coefficient of determinations *knowledge sharing* effect of 84,3% on employee performance of TCUC, while the remaining 15,7% are influenced by other things outside of the research.

This research shows that knowledge sharing take effect on employee performance partially and simultaneously. This Research also shows knowledge sharing variable and employee performance in TCUC is good because at the high category, and the whole dimension of knowledge sharing has positive and significant effect on the employee performance of TCUC.

**Keywords:** *Telkom Corporate University Center, Knowledge Management, Knowledge Sharing, Employee performance.*

## 1. PENDAHULUAN

PT Telkom menerapkan program KM sejak tahun 2005. PT Telkom menggunakan KM *Tools* berbasis aplikasi IT yang dinamakan Kampiun. Kampiun merupakan wahana berbagi informasi dan pengetahuan yang dapat diakses oleh seluruh karyawan Telkom Group termasuk karyawan yang berada di TCUC. Kampiun digunakan untuk mengelola pengetahuan yang dimiliki individu dan organisasi. Kampiun dapat digunakan dengan cara mengakses *website* Kampiun di <https://Kampiun.telkom.co.id/> lalu *sign in* dengan menggunakan NIK karyawan dan passwordnya. Kampiun juga digunakan sebagai sarana pendukung untuk program *knowledge sharing* (KS) yang diterapkan di PT Telkom dan TCUC.

Hasil data menunjukkan persentase karyawan yang belum melakukan *knowledge sharing* pada tahun 2015 untuk Band III adalah sebesar 51,3% dan Band IV 43,7%, sedangkan pada tahun 2016, karyawan Band III yang belum melakukan *knowledge sharing* memiliki persentase 28,2% dan Band IV sebesar 35,4%. Pada tahun 2017 per bulan Juli menunjukkan peningkatan persentasi karyawan yang belum melakukan *knowledge sharing* sebanyak 40% pada band III dan 28% pada band IV. Hal ini terjadi karena adanya penambahan karyawan pada band III sebanyak 10 orang dan pada band IV sebanyak 4 orang. Selain itu persentasi pada tahun 2017 didapatkan berdasarkan hasil evaluasi akhir semester pertama tahun 2017. Sedangkan kinerja karyawan pada tahun 2016 triwulan ke empat mengalami penurunan rata-rata kinerja karyawan sebesar 0,87% dari kinerja triwulan ke tiga. Selanjutnya pada awal tahun 2017, terjadi peningkatan rata-rata kinerja yang cukup pesat yaitu sebesar 2,76% dari akhir tahun 2016. Peningkatan rata-rata kinerja karyawan TCUC tidak berlangsung lama, karena pada triwulan ke dua tahun 2017 terjadi lagi penurunan rata-rata kinerja sebesar 4,8%. Penurunan yang terjadi pada triwulan ke dua tahun 2017 lebih besar daripada penurunan pada triwulan ke empat tahun 2016.

Dari pemaparan data di atas, penulis menyimpulkan beberapa kendala dalam kegiatan *knowledge sharing* di TCUC. Kendala kendala tersebut terdiri dari, kurangnya kesadaran karyawan terhadap budaya membaca, Kurangnya kesadaran karyawan terhadap kegiatan *knowledge sharing*, dan Kendala dalam menulis, karena tidak semua karyawan di TCUC mampu untuk berbagi pengalaman dan *knowledge* yang dimiliki kedalam bentuk tulisan, walaupun dari TCUC sendiri sudah memberikan panduan untuk menulis dalam kegiatan *knowledge sharing*.

Berdasarkan pengamatan penulis mengenai *knowledge sharing* yang dilakukan di TCUC, penulis menyimpulkan bahwa terdapat mekanisme transfer *knowledge* antar karyawan TCUC, kemudian adanya kampiun sebagai sarana pendukung dalam *knowledge sharing* di TCUC, adanya 10 program inisiatif yang berfokus pada aktivasi nilai dan budaya perusahaan, dan juga kegiatan *knowledge sharing* yang dilakukan mempengaruhi kenaikan gaji dan promosi sehingga dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk melakukan kegiatan *knowledge sharing*. Selain itu, persentasi pelaksanaan *knowledge sharing* di TCUC dapat mempengaruhi kinerja unit di TCUC. Berdasarkan pemaparan tersebut penulis tertarik untuk meneliti pengaruh dari *knowledge sharing* yang dilakukan TCUC terhadap kinerja karyawan TCUC. Penulis mengambil judul “**Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan di Telkom Corporate University Center**” untuk penelitian ini.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang sudah diungkapkan dalam latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi pokok permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kegiatan *Knowledge Sharing* di TCUC ?
2. Bagaimana kinerja karyawan di TCUC ?
3. Bagaimana pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan di TCUC ?

## Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis kegiatan *Knowledge Sharing* di TCUC.
2. Menganalisis kinerja karyawan di TCUC.
3. Menganalisis pengaruh antara *Knowledge Sharing* dan kinerja karyawan di TCUC.

## 2. DASAR TEORI DAN METODOLOGI

### 2.1 Knowledge Management

Polayi dalam Nawawi (2012:6) menjabarkan pengetahuan terdiri atas 2 jenis yaitu pengetahuan terbatinkan atau pemikiran pengetahuan *tacit knowledge* yang merupakan *knowledge* yang diam dalam benak manusia dalam bentuk intuisi *judgment*, *skill*, nilai, dan *belief* yang sangat sulit diformulasikan dan dibagikan ke orang lain. Adapula *explicit knowledge* yang merupakan *knowledge* yang sudah dikodifikasikan dalam bentuk dokumen atau dalam bentuk wujud lainnya, sehingga dapat mudah ditransfer dan didistribusikan dengan menggunakan berbagai media.

### 2.2 Knowledge Sharing

*Knowledge sharing* adalah aplikasi dari *knowledge management* yang harus diupayakan agar menjadi *knowledge culture* di suatu organisasi. *Knowledge sharing* yang terpolakan akan menjadikan *knowledge* sebagai asset di suatu organisasi, baik di lembaga penelitian maupun diperusahaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan *knowledge sharing* yang didasarkan pada kepercayaan yang dapat berupa *knowledge sharing and trust, culture of teamwork and collaboration* yang dapat menyusun *road maps* dan tujuan *knowledge management*.

- a. *Knowledge* yang dibagikan dapat menjadi *knowledge* baru sesudah mengalami proses sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi, dan internalisasi (SECI). *Knowledge* baru sebagai hasil proses sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi, dan internalisasi akan mengalami multiplikasi nilai jika mengalami proses SECI secara berkelanjutan. Proses eksternalisasi (*externalization*), yaitu mengubah *tacit knowledge* yang dimiliki menjadi *explicit knowledge*. Bisa dengan menuliskan *knowhow* dan pengalaman yang didapatkan dalam bentuk tulisan artikel atau bahkan buku apabila perlu. Tulisan-tulisan tersebut akan sangat bermanfaat bagi orang lain yang sedang memerlukannya.
- b. Proses kombinasi (*combination*), yaitu memanfaatkan *explicit knowledge* yang ada untuk diimplementasikan menjadi *explicit knowledge* lain. Proses ini sangat berguna untuk meningkatkan skill dan produktifitas individu. *Explicit knowledge* yang ada dapat dihubungkan dan dikombinasikan menjadi *explicit knowledge* baru yang lebih bermanfaat.
- c. Proses internalisasi (*internalization*), yakni mengubah *explicit knowledge* sebagai inspirasi datangnya *tacit knowledge*. Bahasa lainnya adalah *learning by doing*. Dengan referensi dari manual dan buku yang ada, saya mulai bekerja, dan saya menemukan pengalaman baru, pemahaman barudan *know-how baru* yang mungkin tidak didapatkan dari buku tersebut.
- d. Proses sosialisasi (*socialization*), yakni mengubah *tacit knowledge* ke *tacit knowledge* lain. Hal yang juga terkadang sering dilupakan. Contoh kongkrit adalah belajar dari orang lain, yang mungkin lebih berpengalaman. Proses ini membuat pengetahuan lebih terasah dan juga penting untuk peningkatan diri sendiri. Proses ini akan berputar pada proses pertama yaitu eksternalisasi. Semakin sukses menjalani proses perolehan *tacit knowledge* baru, semakin banyak *explicit knowledge* yang berhasil diproduksi pada proses eksternalisasi. Nawawi (2012:82) menjabarkan *knowledge sharing* pada organisasi dapat dilakukan dengan cara berikut ini:
  - 1) Mendesain ruang percakapan. Organisasi yang mempunyai ruang percakapan secara khusus merupakan bagian penting bagi kehidupan organisasi sehari-hari. Oleh karena itu, cara ini dapat digunakan dalam salah satu strategi melakukan *knowledge sharing*.
  - 2) Melakukan pekan pengetahuan atau forum terbuka. Organisasi dalam melakukan *knowledge sharing* dapat melalui beberapa cara yaitu melalui lintas departemen atau lintas unit kerja dalam organisasi. Beberapa diantaranya dapat membuat satu lokasi dan menugaskan kepada karyawannya untuk berinteraksi secara informal.

Dalam praktik *knowledge sharing* sebenarnya sangat sulit dilakukan. Alasan yang dikemukakan oleh Vass dalam Nawawi (2012:82) adalah sebagai berikut:

- a) Mau untuk berbagi, tetapi tidak punya waktu untuk mengerjakannya.
- b) Tidak ada keterampilan dalam teknik manajemen pengetahuan. Tidak memahami manajemen pengetahuan dan keuntungannya.
- c) Kurangnya teknologi yang sesuai (*appropriate*).

- d) Tidak ada tanggung jawab dan tindak lanjut (*commitment*) dari manajer senior.
- e) Tidak ada biaya untuk manajemen pengetahuan, kegagalan budaya untuk mendorong berbagi *knowledge* (*knowledge sharing*).

### 2.3 Kinerja Organisasi

Prawirosentono dalam Sinabela (2012:5) berpendapat bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi adalah tingkat keberhasilan sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya yang telah ditetapkan dan disepakati dalam periode tertentu secara efektif dan efisien Moehariono (2012: 113-114) mengungkapkan pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan kedalam enam kategori berikut :

- a. Efektif, indikator ini mengukur kesesuaian *output* yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar (*are we doing the right things?*)
- b. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan biaya yang rendah. Indikator mengenai efektivitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar (*are we doing things right?*)
- c. Kualitas, indikator ini mengukur kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan sesuai harapan.
- d. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- e. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh perusahaan
- f. Keselamatan, indikator ini mengukur tingkat kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja pegawainya dari aspek keselamatan.

Berdasarkan pemaparan yang dikemukakan oleh Moehariono mengenai indikator kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini indikator kinerja karyawan yang digunakan adalah efektivitas, efisiensi, kualitas, ketepatan waktu, dan produktivitas. Indikator keselamatan tidak digunakan dalam penelitian ini karena pada lingkungan kerja *Telkom Corporate University Centre* (TCUC) tidak ditemukan hal yang membahayakan pegawainya. Hal ini telah sesuai dengan pernyataan bapak Agung Sutanto selaku Senior Manager Knowledge Management TCUC, bahwa lingkungan kerja TCUC telah memenuhi standar keamanan dan tidak memiliki hal yang membahayakan bagi pegawainya.

### 2.4 Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis regresi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan band III dan band IV TCUC. Peneliti menggunakan rumus Slovin dengan kesalahan yang dapat ditolerir (*e*) sebesar 10% dengan jumlah populasi sebesar 140 orang. Berdasarkan hasil perhitungan maka didapatkan sampel sebesar 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan regresi linier berganda dengan persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4$$

Keterangan:

Y = Kepuasan konsumen.

a = Konstanta.

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi dari Mekanisme transfer

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi dari Sarana Pendukung

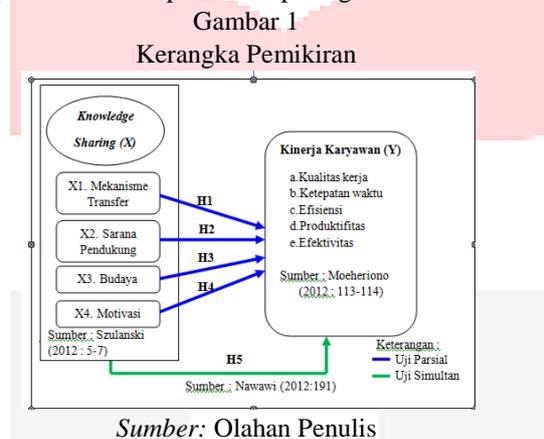
b<sub>3</sub> = Koefisien regresi dari Budaya

b<sub>4</sub> = Koefisien regresi dari Motivasi

- X1 = Mekanisme Transfer
- X2 = Sarana Pendukung
- X3 = Budaya
- X4 = Motivasi

**2.5 Model Kerangka Penelitian**

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini.



**3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**3.1 Analisis Deskriptif**

Jumlah rata-rata persentase variabel mekanisme transfer sebesar 85,4% atau rata-rata skor total yang diperoleh adalah 769 yang menandakan bahwa mekanisme transfer berada pada kategori sangat baik dalam garis kontinum. Untuk variabel sarana pendukung, jumlah rata-rata persentase sebesar 86,3% atau rata-rata skor total 518 yang menandakan bahwa sarana pendukung berada pada kategori sangat baik dalam garis kontinum. Kemudian, jumlah rata-rata persentase variabel budaya adalah sebesar 86,6% dengan rata-rata skor total 779 yang menandakan bahwa hubungan dengan budaya berada pada kategori sangat baik dalam garis kontinum. selanjutnya, jumlah rata-rata persentase variabel motivasi adalah sebesar 86,3% dengan rata-rata skor total 259 yang menandakan bahwa hubungan dengan motivasi berada pada kategori sangat baik dalam garis kontinum. Sehingga, keempat dimensi tersebut yang merupakan variabel *Knowledge sharing* memiliki rata-rata persentase sebesar 86,2% dengan total skor 2325 yang menandakan bahwa kegiatan *Knowledge sharing* telah berada pada kategori sangat baik, di mana karyawannya telah cukup baik dalam melaksanakan kegiatan *Knowledge sharing*.

Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan memiliki rata-rata persentase sebesar 86,1% dengan rata-rata skor total sebesar 4647 yang menandakan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik dalam garis kontinum. Sehingga,

**3.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Tabel 1. Hasil Uji Simultan (Uji F)

F hitung	Df	F tabel	Sig	Keterangan	Kesimpulan
73.481	df1 = 4	2.540	0.000	Ho ditolak	Ada pengaruh (Signifikan)
	df2 = 55				

*Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 19*

Dari tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 73,481. Karena nilai F hitung (73,481) > F tabel (2,540), maka Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari *Knowledge sharing* (X) yang terdiri terhadap Kinerja karyawan (Y).

**3.3 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	df	t tabel	Sig	Keterangan	Kesimpulan
X1	6.577	55	2.004	0.000	Ho ditolak	Signifikan
X2	2.305	55	2.004	0.025	Ho ditolak	Signifikan
X3	4.408	55	2.004	0.000	Ho ditolak	Signifikan
X4	2.845	55	2.004	0.006	Ho ditolak	Signifikan

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 19

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil sebagai berikut ini :

1. Variabel  $X_1$  memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Karena nilai t hitung (6,577) > t tabel (2,004), maka  $H_0$  ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari Mekanisme Transfer ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y).
2. Variabel  $X_2$  memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Karena nilai t hitung (2,305) > t tabel (2,004), maka  $H_0$  ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari Sarana Pendukung ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y).
3. Variabel  $X_3$  memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Karena nilai t hitung (4,408) > t tabel (2,004), maka  $H_0$  ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari Budaya ( $X_3$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y).
4. Variabel  $X_4$  memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Karena nilai t hitung (2,845) > t tabel (2,004), maka  $H_0$  ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari Motivasi ( $X_4$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y).

### 3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh Mekanisme Transfer ( $X_1$ ), Sarana Pendukung ( $X_2$ ), Budaya ( $X_3$ ) dan Motivasi ( $X_4$ ) Terhadap Kinerja karyawan (Y) digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan  
 $X_1$  = Mekanisme Transfer  
 $X_2$  = Sarana Pendukung  
 $X_3$  = Budaya  
 $X_4$  = Motivasi  
 $a$  = Konstanta

$b_1, b_2, b_3, b_4$  = Koefisien Regresi

Hasil pengolahan *software SPSS 19* untuk analisis regresi berganda disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3 . Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	T	Sig.
(Constant)	-0.357	0.115	-3.116	0.003
X1	0.325	0.049	6.577	0.000
X2	0.072	0.031	2.305	0.025
X3	0.251	0.057	4.408	0.000
X4	0.110	0.039	2.845	0.006

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,357 + 0,325 X_1 + 0,072 X_2 + 0,251 X_3 + 0,110 X_4$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

Nilai koefisien regresi pada variabel-variabel bebasnya menggambarkan apabila diperkirakan variabel bebasnya naik sebesar satu unit dan nilai variabel bebas lainnya diperkirakan konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel terikat diperkirakan bisa naik atau bisa turun sesuai dengan tanda koefisien regresi variabel bebasnya.

Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan Kinerja karyawan. Koefisien regresi untuk variabel bebas  $X_1$  bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Mekanisme Transfer ( $X_1$ ) dengan Kinerja karyawan ( $Y$ ). Koefisien regresi variabel  $X_1$  sebesar 0,325 mengandung arti untuk setiap pertambahan Mekanisme Transfer ( $X_1$ ) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,325.

Koefisien regresi untuk variabel bebas  $X_2$  bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Sarana Pendukung ( $X_2$ ) dengan Kinerja karyawan ( $Y$ ). Koefisien regresi variabel  $X_2$  sebesar 0,072 mengandung arti untuk setiap pertambahan Sarana Pendukung ( $X_2$ ) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,072.

Koefisien regresi untuk variabel bebas  $X_3$  bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Budaya ( $X_3$ ) dengan Kinerja karyawan ( $Y$ ). Koefisien regresi variabel  $X_3$  sebesar 0,251 mengandung arti untuk setiap pertambahan Budaya ( $X_3$ ) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,251.

Koefisien regresi untuk variabel bebas  $X_4$  bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Motivasi ( $X_4$ ) dengan Kinerja karyawan ( $Y$ ). Koefisien regresi variabel  $X_4$  sebesar 0,110 mengandung arti untuk setiap pertambahan Motivasi ( $X_4$ ) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,110.

Dari persamaan regresi linier berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar -0,357. Artinya, jika variabel Kinerja karyawan ( $Y$ ) tidak dipengaruhi oleh *Knowledge sharing* ( $X$ ) yang terdiri dari Mekanisme Transfer ( $X_1$ ), Sarana Pendukung ( $X_2$ ), Budaya ( $X_3$ ) dan Motivasi ( $X_4$ ) bernilai nol, maka besarnya rata-rata Kinerja karyawan akan bernilai -0,357.

Selain itu dilakukan pula perhitungan koefisien korelasi Untuk mengetahui hubungan secara bersama-sama antara Mekanisme Transfer ( $X_1$ ), Sarana Pendukung ( $X_2$ ), Budaya ( $X_3$ ) dan Motivasi ( $X_4$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ), digunakan analisis korelasi berganda ( $R$ ).

Tabel 4. Nilai Koefisien korelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 <sup>a</sup>	.842	.831	.196255

a. Predictors: (Constant), Motivasi ( $X_4$ ), Sarana Pendukung ( $X_2$ ), Mekanisme Transfer ( $X_1$ ), Budaya ( $X_3$ )

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan ( $Y$ )

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 19

Berdasarkan hasil output *software SPSS* di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,918. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara *Knowledge sharing* ( $X$ ) yang terdiri dari Mekanisme Transfer ( $X_1$ ), Sarana Pendukung ( $X_2$ ), Budaya ( $X_3$ ) dan Motivasi ( $X_4$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ).

Besarnya pengaruh *Knowledge sharing* ( $X$ ) yang terdiri dari Mekanisme Transfer ( $X_1$ ), Sarana Pendukung ( $X_2$ ), Budaya ( $X_3$ ) dan Motivasi ( $X_4$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,918)^2 \times 100\% \\ &= 84,3\% \end{aligned}$$

Artinya variabel *Knowledge sharing* ( $X$ ) yang terdiri dari Mekanisme Transfer ( $X_1$ ), Sarana Pendukung ( $X_2$ ), Budaya ( $X_3$ ) dan Motivasi ( $X_4$ ) memberikan pengaruh sebesar 84,3% terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ). Sedangkan sisanya sebesar 15,7% merupakan kontribusi variabel lain selain Mekanisme Transfer ( $X_1$ ), Sarana Pendukung ( $X_2$ ), Budaya ( $X_3$ ) dan Motivasi ( $X_4$ ).

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis pengolahan data dan pembahasan pada bab yang telah di uraikan mengenai pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan di *Telkom Corporate University Center* (TCUC), di peroleh beberapa kesimpulan yang menjawab rumusah masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Proses interaksi dan komunikasi antar karyawan mempermudah karyawan TCUC dalam melakukan mekanisme transfer.
2. Karyawan TCUC menggunakan sistem informasi perusahaan sebagai sarana pendukung untuk melakukan kegiatan *knowledge sharing*.
3. Informasi pada website mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. TCUC mampu menciptakan budaya yang dapat membuat karyawan bertindak proaktif dan cepat tanggap.
5. Kesempatan untuk mengikuti promosi jabatan merupakan motivasi pendorong bagi karyawan dalam melakukan *knowledge sharing*.
6. Secara keseluruhan karyawan TCUC telah memahami pekerjaan yang dilakukan, dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan, mampu mengatasi masalah pekerjaan, pekerjaan dilakukan dengan baik secara mandiri maupun kerjasama tim.
7. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Mekanisme Transfer (X1), Sarana Pendukung(X2), Budaya(X3), dan Motivasi(X4) berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa adanya kesesuaian dari hasil uji parsial maupun simultan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di TCUC.

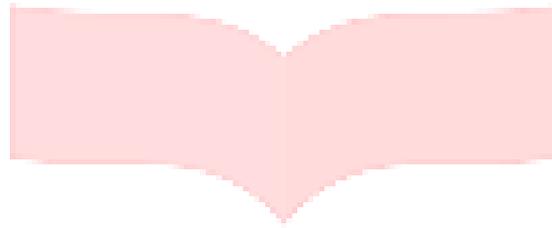
## DAFTAR PUSTAKA

### Referensi Buku

- Moeherton (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi edisi revisi*. Depok : PT Rajagrafindo Persada
- Nawawi, Ismail. (2012). *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja pegawai: teori pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Szulanzki, Gabriel (2012). *Sticky Knowledge: Barriers to Knowing in the Firm*. (cet- ke 3). London: Sage Publication.

### Referensi Internet

- PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk (2015). *Laporan Tahunan 2013 PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk: Menciptakan Peluang dan Talenta Global*. Diunduh dari website PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk dengan alamat situs: <http://www.telkom.co.id>.
- PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk (2014). *Laporan Tahunan 2014 PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk: Pertumbuhan Kompetitif dan Berkelanjutan: Melalui Bisnis Digital*. Diunduh dari website PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk dengan alamat situs: <http://www.telkom.co.id>.
- PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk (2015). *Laporan Tahunan 2015 PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk: Membangun Masyarakat Digital Indonesia*: Diunduh dari website PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk dengan alamat situs: <http://www.telkom.co.id>.
- PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk (2016). *Laporan Tahunan 2016 PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk: Membangun Ekonomi Digital Indonesia*: Diunduh dari website PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk dengan alamat situs: <http://www.telkom.co.id>.



Telkom  
University