

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu cara mengelola dan mengatur individu serta kemampuan yang dimilikinya agar mampu bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, peran manusia juga sangat dibutuhkan sebagai salah satu faktor penggerak pada komponen-komponen lainnya yang terdapat di dalam suatu perusahaan, tanpa adanya peran dari manusia kegiatan perusahaan tidak dapat berjalan sesuai rencana. Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu kunci indikator dari keberhasilan dan kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, dengan sumber daya manusia yang unggul dalam kualitas dan kinerjanya perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuan yang diinginkan. membangun dan mengembangkan serta mengawasi kinerja karyawan menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan, karena tidak semua kinerja karyawan bagus dan baik seperti yang diharapkan.

Dalam kemajuan tersebut yang mungkin bisa terjadi di setiap perusahaan, seperti PT Kimia Farma perusahaan industri farmasi pertama di Indonesia yang didirikan oleh Pemerintah Hindia Belanda tahun 1817. Nama perusahaan ini pada awalnya adalah NV Chemicalien Handle Rathkamp & Co. Berdasarkan kebijaksanaan nasionalisasi atas eks perusahaan Belanda di masa awal kemerdekaan, pada tahun 1958, Pemerintah Republik Indonesia melakukan peleburan sejumlah perusahaan farmasi menjadi PNF (Perusahaan Negara Farmasi) Bhinneka Kimia Farma. Kemudian pada tanggal 16 Agustus 1971, bentuk badan hukum PNF diubah menjadi Perseroan Terbatas, sehingga nama perusahaan berubah menjadi PT Kimia Farma (Persero).

Pada tanggal 4 Juli 2001, PT Kimia Farma (Persero) kembali mengubah statusnya menjadi perusahaan publik, PT Kimia Farma (Persero) Tbk, dalam penulisan berikutnya disebut Perseroan. Bersamaan dengan perubahan tersebut, Perseroan telah dicatatkan pada Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya (sekarang kedua bursa telah merger dan kini bernama Bursa Efek Indonesia). Berbekal

pengalaman selama puluhan tahun, Perseroan telah berkembang menjadi perusahaan dengan pelayanan kesehatan terintegrasi di Indonesia. Perseroan kian diperhitungkan kiprahnya dalam pengembangan dan pembangunan bangsa, khususnya pembangunan kesehatan masyarakat Indonesia. PT Kimia Farma Umum melakukan kegiatan usaha di bidang manajemen ritel apotek, KFTD (distribusi obat-obatan dan produk berlabel kimia farma) , KFD (perusahaan dengan jaringan pelayanan laboratorium medis dan klinik kosmetik dan alat kesehatan).

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari faktor manusia yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Melalui peranan tersebut akan di peroleh suatu nilai dan hasil dari setiap tugas-tugas yang telah dikerjakan yaitu disebut dengan kinerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan yaitu kinerja. Menurut Wibowo (2016:7) mengemukakan, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja tidak datang dengan sendirinya tetapi kinerja harus dikelola oleh perusahaan, untuk mengukur kinerja karyawan perlu dicermati dengan baik, bila kinerja karyawan meningkat maka akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan. Penilaian tentang kinerja tergantung pada jenis pekerjaan dan tujuan dari perusahaan yang bersangkutan.

Kinerja perusahaan dapat dinilai dari kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan penggambaran dari pada kinerja. Hal ini juga dilakukan untuk mengetahui kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan. Oleh karena itu perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja karyawan. Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai seberapa baik karyawan sudah melaksanakan tugas dan apa yang harus mereka lakukan untuk menjadi lebih baik dimasa yang akan datang. Kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keberhasilan kinerja dapat diukur dengan kriteria penilaian kinerja. Kriteria penilaian kinerja karyawan pada PT.Kimia Farma *Trading & Distribution*, dapat dilihat dari penilaian kinerja karyawan pada Tabel 1.

Tabel 1.1
Kriteria Penilaian Kinerja PT.Kimia Farma *Trading & Distribution* cabang Medan

Unsur yang Dinilai	Nilai Maksimal
I. Kemampuan Teknis	
1. Kemampuan Pengetahuan	100
2. Kecepatan Kerja	90
3. Daya Tangkap	90
4. Efisiensi Dan Efektivitas Kerja	90
5. Penguasaan Pekerjaan	80
6. Kualitas Kerja	90
II. Kemampuan Konseptual	
1. Tanggung jawab	100
2. Kreatif dan inovatif	100
III. kemampuan interpersonal	
1. Hubungan Dengan Atasan	90
2. Hubungan Dengan Teman Sekerja	80
3. Hubungan Sosial	90
Jumlah Nilai Maksimal	100

Sumber: PT.Kimia Farma *Trading & Distribution* cabang Medan Tahun 2020-2022

Tabel 1.1 diatas menunjukkan kriteria penilaian kinerja, yang berisi unsur yang dinilai beserta nilai maksimal pada PT.Kimia Farma *Trading & Distribution* cabang Medan perperiode dengan nilai masing-masing unsur penilaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya penilaian kinerja, karyawan dapat melihat hasil kerja yang telah dilakukan, kekurangan yang masih belum dicapai, serta evaluasi apa yang harus dilakukan untuk membawa kemajuan

bagi perusahaan agar dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang stabil persaingan global. Untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan, maka PT.Kimia Farma *Trading & Distribution*, perusahaan memiliki penilaian kinerja karyawan.

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan pada
PT.Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan

Kriteria	Range	2020	2021	2022
		(karyawan) Periode I	(karyawan) Periode II	(karyawan) Periode III
Istimewa	95-100	32	33	38
Sangat Baik	90-95	29	30	34
Baik	80-90	25	28	30
Cukup	70-80	6	11	15
Kurang	<70	-	-	-
Jumlah karyawan		92	102	117

Sumber :PT. Kimia Farma *Trading & Distribution* Cabang Medan Tahun 2020-2022

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dilihat adanya kriteria penilaian kinerja karyawan PT. Kimia Farma *Trading & Distribution* Cabang Medan, yang dilakukan oleh pimpinan dan manajer yang dilaksanakan sekali setiap tahunnya. Dapat dilihat karyawan yang mencapai nilai 95-100, pada tahun 2020 sebanyak 32 karyawan. Pada tahun 2021 sebanyak 33 karyawan. Pada tahun 2022 sebanyak 38 karyawan. Jumlah karyawan yang mencapai nilai 90-95, pada tahun 2020 sebanyak 29 karyawan. Pada tahun 2021 sebanyak 30 karyawan. Pada tahun 2022 sebanyak 34 karyawan. Jumlah karyawan yang mencapai nilai 80-90, pada tahun 2020 sebanyak 25 karyawan. Pada tahun 2021 sebanyak 28 karyawan. Pada tahun 2022 sebanyak 30 karyawan. Jumlah karyawan yang mencapai nilai 70-80, pada tahun 2020 menurun sebanyak 6 karyawan. Pada tahun 2021 meningkat sebanyak 11 karyawan. Pada tahun 2022 menurun menjadi sebanyak 15 karyawan.

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan setiap tahunnya didominasi dengan peringkat Istimewa. Tetapi masih terdapat

penurunan kinerja di beberapa peringkat, berdasarkan informasi yang diperoleh peneliti, adapun karyawan yang mengalami penurunan kinerja disebabkan oleh beberapa hal yaitu kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan, masih ada karyawan yang tidak memenuhi tugas atau wewenang yang diberikan atasan kepada karyawan, serta masih rendahnya kualitas kerja karyawan, ditunjukkan dengan belum optimalnya karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya seperti tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya *knowledge sharing* dan *knowledge transfer*.

Knowledge sharing sering disamakan dengan *knowledge transfer*, akan tetapi antara *knowledge transfer* dan *knowledge sharing* memiliki artian yang berbeda. *Knowledge sharing* merupakan pertukaran pengetahuan antar dua individu atau tim dengan tujuan prioritas yang jelas dimana fokus dalam *knowledge sharing* adalah sumber daya manusia dan interaksi di dalamnya dan terkadang penerima pengetahuan menafsirkan dengan latar belakangnya sendiri dan *knowledge sharing* sendiri sering diartikan sebagai komunikasi dua arah yang saling berinteraksi. Sedangkan, *knowledge transfer* diartikan sebagai interaksi individu dengan kelompok atau grup dan organisasi, dimana komunikasi yang dibangun terfokus dan terarah sehingga penerima pengetahuan mampu mengaplikasikan pengetahuan yang diperolehnya, dan *knowledge transfer* sering diartikan sebagai komunikasi satu arah yang dimana satu individu sebagai pemberi informasi dan individu lainnya sebagai hanya penerima informasi (Paulin, 2012).

Knowledge sharing menurut Tobing (2011) adalah proses sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi antar individu atau antar organisasi melalui metode atau media yang beragam. Mardillah dan Rahardjo (2017) mendefinisikan bahwa *knowledge sharing* merupakan suatu langkah sistematis dalam mendistribusikan dan berbagi informasi ataupun data dari satu pihak ke pihak lain yang memerlukan, dengan menggunakan beragam instrumen dan media.

Knowledge sharing (berbagi pengetahuan) menjadi aset penting tidak berwujud yang memegang peranan utama dalam pertumbuhan organisasi. Manajemen pengetahuan dikembangkan dalam sebuah perusahaan menjadi sebuah strategi untuk meningkatkan fungsi-fungsi dalam organisasi dimana para karyawan menggunakan pengetahuan pada waktu yang sesuai dan masing-masing karyawan harus harus membagi dan menggunakan informasi tersebut. Kegiatan *knowledge sharing* merupakan aspek paling pokok dari *knowledge management* untuk mempengaruhi para karyawan yang ada didalam sebuah perusahaan ataupun orang-orang yang ada dalam organisasi.

Knowledge sharing memiliki manfaat yang cukup besar bagi perusahaan jika dilaksanakan dan diterapkan dengan baik oleh karyawannya. Manfaatnya antara lain perusahaan mempunyai karyawan (khususnya karyawan baru di dalam perusahaan) yang siap melaksanakan pekerjaannya sehingga dengan terbentuknya tenaga kerja yang berkualitas, perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan lebih mudah. Dengan diterapkannya *knowledge sharing* yang baik pada perusahaan, diharapkan karyawan akan dapat mempelajari dengan baik dan melaksanakan fungsinya dalam perusahaan. Selain itu, diharapkan pula adanya perkembangan sikap, attitude, pengetahuan dan juga kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan agar dapat membantu mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan. *Knowledge sharing* bagi karyawan merupakan sebuah proses atau langkah guna memberikan ruang kepada anggota suatu kelompok dalam perusahaan untuk membagikan pengetahuan dan informasi yang dimiliki kepada anggota lainnya. Dengan diterapkannya *knowledge sharing* dengan baik, akan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Disamping itu, penerapan *knowledge sharing* bagi karyawan juga bermanfaat untuk mempererat hubungan antara karyawan, yaitu karyawan yang lebih senior dan memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak dan juga lebih lama di perusahaan, dengan karyawan baru yang kemungkinan baru diterima di perusahaan dan masih memiliki sedikit pengalaman dan juga pengetahuan mengenai realita-realita yang terjadi di perusahaan tersebut.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *Knowledge*

transfer, menurut Argote dan Ingram (2015) *Knowledge transfer* adalah proses dimana satu unit (kelompok juga divisi) dipengaruhi pengalaman orang lain. Keberhasilan dalam kegiatan *Knowledge transfer* dapat dilihat melalui perubahan pengetahuan pihak penerima maupun perubahan kinerjanya. Transfer pengetahuan mempunyai arti penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena melalui proses transfer pengetahuan karyawan dapat mengembangkan diri melalui peningkatan skill.

Knowledge transfer menurut Rangkyo (2014) adalah pengalihan pengetahuan dari pihak yang lebih tahu dan berpengalaman kepada juniornya atau orang baru. Transfer pengetahuan dapat dilakukan secara formal seperti Training Pelatihan Karyawan Baru (Orientasi); Training Promosi Jabatan; Training Rotasi Jabatan; maupun secara non formal dengan melakukan diskusi dan bertukar pikiran saat jam istirahat atau diluar jam kerja. Secara umum setiap organisasi akan melakukan transfer pengetahuan baik langsung atau tidak langsung karena akan mempertahankan kinerja, pencapaian, posisi pasar dan lainnya. Seorang Supervisor tentu ingin bekerja dengan efektif dan efisien sehingga akan memaksimalkan kemampuan anggotanya dalam bekerja dan berkarya, melalui cara-cara yang mudah namun efektif dalam penjelasan tugas dan fungsi. Proses transfer pengetahuan diharapkan tidak hanya meningkatkan kualitas SDM dari segi skill tetapi diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan secara keseluruhan sangat diharapkan dalam menunjang pencapaian tujuan dan peningkatan kinerja perusahaan.

Penelitian-penelitian lain terkait pentingnya *knowledge transfer* dalam organisasi juga pernah diteliti oleh Andreasian (2013), dalam tulisannya Andresian mengemukakan bahwa *knowledge transfer* memungkinkan individu untuk melakukan transfer persepektif, ide juga pikiran mereka. Berdasarkan hasil dari *knowledge transfer* yang telah dilakukan maka dapat juga terciptanya hubungan yang erat antar individu dalam organisasi, untuk itu *knowledge transfer* dalam sebuah organisasi merupakan suatu hal yang penting. Hal lain berkaitan dengan manfaat *knowledge transfer* juga pernah diteliti oleh Osei (2010) bahwa

penerapan *knowledge transfer* yang efektif dalam organisasi juga dapat digunakan sebagai tindakan preventif hilangnya pengetahuan dari organisasi tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Fransiska Prihatini Sihotang (2014), judul penelitian Penerapan *Knowledge Sharing* dan *Transfer* pada PT. Dunia Kimia Utama. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bahwa pada PT. Dunia Kimia Utama telah menerapkan proses *knowledge sharing* dan *transfer* yang berupa *Job Shadowing Program*, *Process Documentation*, *Storyboard*, *Mentoring Program*, *Information exchange*, *Best Practices Studies*, *Job rotation*, dan *Lesson learned debriefing*, sedangkan proses yang lain belum diterapkan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi PT. Dunia Kimia Utama ataupun perusahaan lain dalam melakukan proses *knowledge sharing* dan *transfer* sebagai penunjang proses bisnis.

Penelitian yang dilakukan oleh Aditya Yuda Prasetia (2021) Pengaruh Pelatihan dan Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengetahuan Manajemen. Tujuan penelitian untuk mengetahui Hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja melalui pengetahuan manajemen. Penelitian juga menemukan bahwa berbagi pengetahuan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja melainkan dimediasi oleh pengetahuan manajemen.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Knowledge transfer* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Trading & Distribution cabang Medan**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan?
2. Bagaimana pengaruh *knowledge transfer* terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma *Trading & Distribution* Cabang Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *knowledge transfer* terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma *Trading & Distribution* Cabang Medan

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan untuk mempertimbangkan *knowledge sharing* dan *knowledge transfer* yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. serta dapat membantu manajemen perusahaan dalam mengembangkan strategi terutama dalam kaitannya kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Teoritis

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini bagi penulis merupakan suatu kesempatan untuk dapat menerapkan pembelajaran yang telah didapatkan selama belajar di bangku perkuliahan serta penulis diharapkan memiliki pengalaman dan ilmu yang baru mengenai teori-teori dalam SDM dan penulis mampu untuk menerapkan teori-teori yang ada dalam penelitian ini kejenjang berikutnya setelah selesai dari dunia perkuliahan dengan baik.

2. Bagi Universitas

Melalui penelitian ini mampu memberikan ilmu dan pengetahuan baru tentang pengaruh *knowladge sharing* dan *knowledge transfer* terhadap kinerja karyawan dan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber refrensi studi penelitian selanjutnya.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bisa menjadi bahan referensi sekaligus memberikan pengetahuan untuk penelitian lain yang tertarik untuk memilih topik yang terkait, sehingga mampu menyesuaikan diri terhadap perkembangan ilmu pengetahuan.

BAB II LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, DAN HIPOTESIS

2.1 *Knowledge Sharing*

2.1.1 Pengertian *Knowledge Sharing* (Berbagi Pengetahuan)

Pengetahuan memegang peranan yang sangat penting dalam kemajuan suatu organisasi, semakin unggul pengetahuan dan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi atau perusahaan, maka akan semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut. Menurut Tobing (2011:24) mendefinisikan *knowledge sharing* adalah sebagai proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metoda dan media yang variatif. Di mana proses ini bertujuan untuk mengoptimalkan penggunaan atau eksploitasi *knowledge eksisting* dan untuk mendorong penciptaan pengetahuan baru sebagai hasil pembelajaran dan kombinasi dari berbagai pengetahuan yang berbeda.

Knowledge sharing merupakan seperangkat perilaku yang meliputi bagaimana karyawan saling membantu dalam bekerja sama bertukar pengetahuan, mempertinggi kapasitas belajar individu, dan mengembangkan kemampuan individu untuk mencapai tujuan Zhang, (2012). Melalui *knowledge sharing*, setiap orang dapat memahami pengetahuan melalui suatu proses penciptaan dan pengembangan pengetahuan itu sendiri. *Knowledge Sharing* merupakan sebuah alat atau wadah bagi karyawan untuk saling mengumpulkan dan membagikan informasi maupun pengetahuan.

Menurut Okky Orlando (2018:3) mendefinisikan bahwa proses *Knowledge Sharing* digambarkan sebagai proses bertukar pikiran, belajar, dan memberikan pengetahuan demi menambah keunggulan individu. *Knowledge Sharing* merupakan suatu proses saling berdiskusi dan saling tukar bertukar pikiran misalnya dalam hal *know-what* dan *know-how* sehingga memungkinkan organisasi tetap berdaya saing.

Menurut Carmeli *et al.*, (2013) *Knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) adalah orang yang bersedia diajak bertukar informasi dan pengetahuan, baik orang

lain, kelompok maupun organisasi. Menurut Triana dkk (2016) *knowledge sharing* merupakan proses yang sistematis dalam penyampaian pesan antar individu maupun organisasi melalui media yang beragam. Setiap individu berhak menentukan media apa yang akan mereka pakai untuk melakukan berbagi pengetahuan, yang terpenting adalah penerima pesan mampu memahami apa yang telah disampaikan. Manfaat adanya berbagi pengetahuan adalah terciptanya pengetahuan baru yang dapat menghasilkan inovasi, meningkatkan keterampilan setiap anggotanya dan mengurangi resiko terulang kembali kesalahan yang pernah dilakukan.

Berdasarkan pendapat mengenai *knowledge sharing* diatas dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* merupakan proses berbagi ilmu, kemampuan, pengetahuan, maupun pengalaman dari individu ke individu lainya sebagai rekan kerja, berbagi dari individu ke organisasi atau perusahaan, atau dari perusahaan ke individu sehingga menciptakan pengetahuan baru.

2.1.2 Indikator *Knowledge sharing*

Menurut Tobing (2015) menyebutkan ada 3 indikator dari *Knowledge Sharing* yaitu :

1. Memperoleh pengetahuan dengan mudah dan bebas kepada karyawan lain.
2. Mendistribusikan pengetahuan, membagikan secara sukarela informasi dan pengetahuan yang diperoleh.
3. Mendimensikan pengetahuan sebuah informasi kepada karyawan lainnya.

2.2 *Knowledge Transfer*

2.2.1 Pengertian *Knowledge Transfer*

Knowledge transfer adalah (transfer pengetahuan) menurut Martinkenaite (2012) adalah sebagai interaksi individu dengan kelompok atau grup dan organisasi, dimana komunikasi yang dibangun terfokus dan terarah sehingga penerima pengetahuan mampu mengaplikasikan pengetahuan yang diperolehnya. *Knowledge transfer* (transfer pengetahuan) adalah cara yang efektif bagi organisasi untuk dapat mengembangkan kompetensi dan untuk memperluas basis pengetahuan Al-Salti & Hackney,(2011). *Knowledge Transfer* (transfer

pengetahuan) juga dapat bermakna hal yang memungkinkan untuk dieksploitasi dan diterapkan guna memenuhi tujuan organisasi.

Di perusahaan, pengetahuan akan didistribusikan kepada individu, tim, dan unit secara bersama-sama dari berbagai sumber Kumar & Ganesh, (2012). Transfer pengetahuan juga merupakan pengumpulan dari semua knowledge yang ada dari kelompok, tim, divisi, dan unit bisnis dengan tujuan untuk menghasilkan nilai tambah bagi perusahaan Bhaktiaruddin, (2013). Transfer pengetahuan berarti transfer/pemindahan yang efektif, sehingga penerima pengetahuan tersebut dapat memahaminya untuk dapat melakukannya dengan cara yang benar. Siagian,(2014 ;38). *Knowledge transfer* (transfer pengetahuan) mempunyai arti penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena melalui proses transfer pengetahuan individu-individu dalam industri/organisasi dapat mengembangkan diri melalui peningkatan skill, baik soft skill ataupun hard skill, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Knowledge transfer (transfer pengetahuan) menurut Rangkyo (2014) adalah pengalihan pengetahuan dari pihak yang lebih tahu dan berpengalaman kepada juniornya atau orang baru. Transfer pengetahuan dapat dilakukan secara formal seperti Training Pelatihan Karyawan Baru (Orientasi), Training Promosi Jabatan, Training Rotasi Jabatan; maupun secara non formal dengan melakukan diskusi dan bertukar pikiran saat jam istirahat atau diluar jam kerja. Secara umum setiap organisasi akan melakukan transfer pengetahuan baik langsung atau tidak langsung karena akan mempertahankan kinerja, pencapaian, posisi pasar dan lainnya. Menurut Cao *et al.*, (2016) *Knowledge transfer* (transfer pengetahuan) adalah sebagai pemindahan pengetahuan dari satu karyawan ke karyawan lain yang dapat dipelajari dan digunakan.

Berdasarkan berbagai pendapat dari para ahli maka dapat disimpulkan bahwa *Knowledge transfer* (transfer pengetahuan) merupakan suatu proses pembelajaran yang dilakukan oleh pihak-pihak yang dianggap lebih berpengalaman kepada karyawan baru sehingga diharapkan dapat memperlancar dan meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan.

2.2.2 Indikator *Knowledge transfer*

Indikator merupakan suatu ukuran terhadap sesuatu yang hendak dicapai. Menurut Martinkenaite (2012;167) indikator *Knowledge transfer* diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kesulitan adalah kesulitan-kesulitan atau kendala yang dihadapi dalam proses mentransfer pengetahuan.
2. Keluasan adalah keluasan ragam pengetahuan yang ditransfer.
3. Intensitas adalah tingkat kekuatan dari transfer pengetahuan.
4. Kualitas adalah mutu atau keunggulan dari pengetahuan yang ditransfer.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja karyawannya. Secara umum tujuan dari penilaian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerja karyawan dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi, secara khusus tujuan penilaian kinerja adalah sebagai pertimbangan keputusan organisasi terhadap karyawannya mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya. Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung, penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seseorang karyawan. Kinerja digambarkan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya Bangun (2012). Baik atau buruknya kinerja dinyatakan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik sesuai harapan atau target. Secara umum tujuan dari penilaian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerja karyawan dan untuk

meningkatkan produktivitas organisasi, secara khusus tujuan penilaian kinerja adalah sebagai pertimbangan keputusan organisasi terhadap karyawannya mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya. Hariandja (2018:194) Kinerja adalah pekerjaan yang merupakan hasil dari kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut pendapat para ahli di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja Karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan.

2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur dalam menetapkan indikator kinerja. Harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Bangun (2012:234) menyatakan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan menunjukkan kesesuaian antara pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan dengan standar pengukuran kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan.

2. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan diukur berdasarkan suatu standar ukuran tertentu yang menjadi acuan dalam melaksanakan pekerjaan, seperti *job description*.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur berdasarkan ketepatan dalam kehadiran bekerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki keterkaitan dengan pekerjaan lain.

4. Kehadiran

Tingkat kehadiran karyawan diukur berdasarkan tingkat presensi dan absensi karyawan, serta keterlibatannya pada kegiatan tertentu.

5. Kemampuan kerjasama

Kemampuan kerja sama antara satu individu dengan individu lain maupun satu divisi dengan divisi lain mutlak diperlukan agar pencapaian tujuan organisasi dapat selaras.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka penyusunan skripsi ini. Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Fransiska Prihatini Sihotang (2014)	Penerapan <i>Knowledge Shring</i> dan Transfer pada PT.Dunia Kimia Utama	Hasil dari penelitian ini adalah diketahui bahwa pada PT. Dunia Kimia Utama telah menerapkan proses knowledge sharing and transfer yang berupa Job Shadowing Program, Process Documentation, Storyboard, Mentoring Program, Information exchange, Best Practices Studies, Job rotation, dan Lesson learned debriefing, sedangkan proses yang lain belum diterapkan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi PT. Dunia Kimia Utama ataupun perusahaan lain dalam melakukan proses knowledge sharing and transfer sebagai penunjang proses bisnis.
2	Danang Firmaiansyah (2014)	Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi	Berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi.
3	Ach. Subhan Saefulloh (2017)	Pengaruh <i>knowledge sharing</i> terhadap kinerja karyawan pada pt. umc cabang bojonegoro.	Hasil penelitian menjelaskan bahwa <i>knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 32%.

4	Aditya Prasetia (2021)	Yuda	Pengaruh Pelatihan dan Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengetahuan Manajemen	Hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja melalui pengetahuan manajemen. Penelitian juga menemukan bahwa berbagi pengetahuan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja melainkan dimediasi oleh pengetahuan manajemen.
5	Ainun (2017)	Basir	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Unit Layanan Transmisi Dan Garduk Induk Palopo	Hasil dari penelitiandengan menggunakan uji T yaitu variabel <i>Knowledge Sharing</i> (X1) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sedangkan variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan pengujian dengan menggunakan uji F didapatkan hasil bahwa variabel X yang terdiri dari Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Kualitas Sumber Daya Manusia (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Sumber: Diolah oleh peneliti (2023)

2.5 Kerangka Berpikir dan pengembangan hipotesis

2.5.1 Pengaruh *Knowledge Sharing* (Berbagi Penetahuan) terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kumalasari (2013) dalam Rashed (2010) semakin meningkatnya *knowledge sharing* maka akan semakin meningkat kinerja karyawan juga, diungkapkan oleh hasil penelitian dari dalam penenitiannya menemukan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. *Knowledge* atau pengetahuan sangat penting bagi setiap karyawan dalam menjalankan tugas, karena dengan tertanamnya pengetahuan pada setiap karyawan, maka karyawan tersebut dapat menjalankan tugasnya masing-masing sesuai dengan yang

diharapkan organisasi, sehingga akan berdampak signifikan pada kinerja karyawan tersebut.

Dari uraian diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

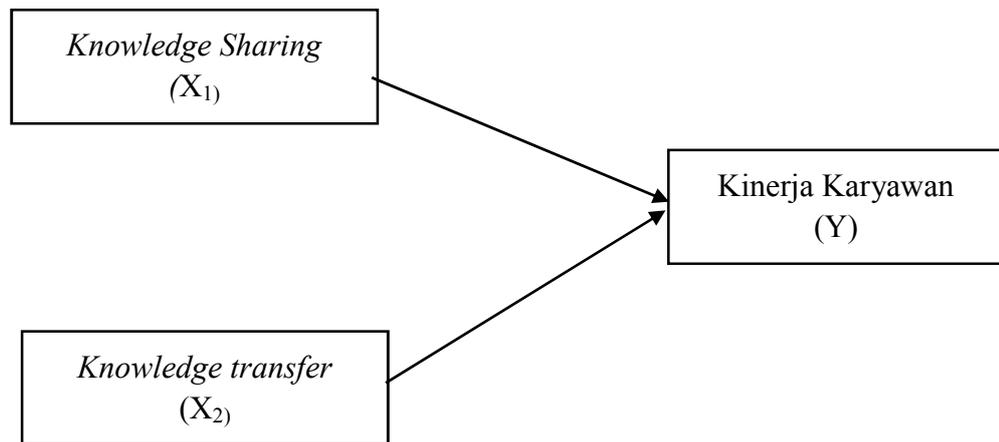
H1: *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kimia Farma *Trading & Distribution* cabang Medan.

2.5.2 Pengaruh *Knowledge transfer* (transfer pengetahuan) terhadap Kinerja Karyawan

Knowledge transfer (transfer pengetahuan) dan kinerja. Penelitian memperlihatkan bahwa transfer pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Juliandi, The culture of social media in work place: Case study in the City of Medan, 2017). Transfer pengetahuan terbentuk pertama sebelum terbentuk kinerja (Cao, Guo, Vogel, & Zhang, 2016). Transfer pengetahuan yang efektif mempengaruhi kinerja perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari upaya yang dilakukan untuk mendapatkan transfer pengetahuan yang efektif adalah pengembangan kompetensi baru di antara karyawan, mengkombinasikan pengetahuan, meningkatkan komunikasi teknologi informasi, dan menyebarkan pengetahuan baik itu pengetahuan tacit (tak kentara) dan pengetahuan eksplisit (kentara) sehingga akan menunjukkan bahwa transfer pengetahuan yang efektif meningkatkan kinerja perusahaan (Marqués, Ortiz, & Merigó, 2013). Dari uraian diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Knowledge transfer* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kimia Farma *Trading & Distribution* cabang Medan.

Untuk lebih jelasnya kerangka berpikir penelitian ini digambarkan pada Gambar 2.1 :



Gambar 2.1
Kerangka berpikir

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan Kerangka berpikir diatas , maka hipotesis yang dirumuskan yaitu:

1. *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kimia Farma *Trading & Distribution* cabang Medan.
2. *Knowledge transfer* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kimia Farma *Trading & Distribution* cabang Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis yang digunakan peneliti yaitu penelitian metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021:16) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian deskriptif kuantitatif yang digunakan dalam meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampelnya dilakukan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data digunakan dalam instrumen penelitian.

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Kimia Farma *Trading & Distribution* Cabang Medan yang berlokasi di Timbang Deli, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitian akan dimulai pada bulan Juli 2023 sampai selesai.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2021:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kimia Farma *Trading & Distribution* Cabang kota Medan sebanyak 117 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2021:127) sampel adalah bagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan definisi diatas maka sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Kimia Farma *Trading & Distribution* Cabang Medan, dan sampel yang digunakan sebanyak 117 karyawan.

3.3.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2021) Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yang termasuk dalam *non probability sampling*. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

3.4 Jenis Data Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung didapatkan dari sumber dan diberikan kepada pengumpul data. Sumber data primer ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden sebagai penentu sampel peneliti.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dapat dikatakan data sekunder merupakan hasil data yang diperoleh selain dari kuesioner yang dilakukan oleh peneliti.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data informasi yang mendukung guna membahas masalah, penulis menggunakan Teknik pengumpulan data yaitu, kuisisioner. Menurut Sugiyono (2021) Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, pengumpulan data responden diperoleh dari penyebaran kuesioner online dengan *google form*.

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2021:146) Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk mengurangi dampak bias dan terjadinya pemusatan data pada saat melakukan analisis, skala likert yang digunakan dapat dilihat pada tabel di bawah ini yaitu:

Tabel 3.1
Pengukuran dengan Skala Likert

Alternati Jawaban	Nilai/Skor
Sangat Setuju (SS)	5

Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: *Sugiyono (2018)*

3.7 Definisi Operasional variabel penelitian

Sugiyono (2021) mengemukakan bahwa didalam suatu penelitian terdapat 2 (dua) jenis variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Maka peneliti menggunakan 2 (dua) jenis variabel yaitu:

1. Variabel bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi timbul atau berubahnya variabel terikat. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Knowledge Sharing (X1)* , *knowledge transfer (X2)*.

2. Variabel terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Instrumen penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
Knowledge Sharing(X1)	<i>Knowledge sharing</i> merupakan seperangkat perilaku yang meliputi bagaimana karyawan saling membantu dalam bekerja sama bertukar pengetahuan, mempertinggi kapasitas belajar	1. Memperoleh pengetahuan dengan mudah dan bebas kepada karyawan	Skala likert

	individu, dan mengembangkan kemampuan individu untuk mencapai tujuan (Zhang, 2009).	lain. 2. Mendistribusikan pengetahuan, membagikan secara sukarela informasi dan pengetahuan yang diperoleh. 3. Mendimensikan pengetahuan sebuah informasi kepada karyawan lainnya.	
<i>knowledge transfer</i> (X2)	<i>knowledge transfer</i> adalah (transfer pengetahuan) menurut Paulin (2012) adalah sebagai interaksi individu dengan kelompok atau grup dan organisasi, dimana komunikasi yang dibangun terfokus dan terarah sehingga penerima pengetahuan mampu mengaplikasikan pengetahuan yang diperolehnya.	1. Kesulitan 2. Keluasan 3. Intesitas 4. kualitas	Skala likert
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama	Skala Likert

Sumber: Diolah peneliti, (2023)

3.8. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2021:361) Uji Validitas digunakan untuk menguji apakah pernyataan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Metode yang digunakan melalui uji validitas adalah dengan menggunkan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk variabel. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah dilihat dari nilai signifikan $\alpha = 0,05$.

3.8.2 Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2021:362) uji realibilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Syarat dalam pengujian reliabilitas dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* 0,6.

3.9 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka perlu dipenuhi beberapa asumsi. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan secara menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variabel bebas. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, thitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi

dengan variabel dependen. Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih dan yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/\text{tolerance}$, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

3.9.3 Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu *SRESID* dengan residual *error* yaitu *ZPRED*. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas.

3.10 Metode Analisis Data

3.10.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2021:206) metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Pada statistik deskriptif digunakan cara-cara penyajian data dengan tabel atau distribusi frekuensi, grafik garis atau batang, diagram lingkaran, pictogram, penjelasan kelompok melalui modus, mean, median, dan variasi kelompok melalui rentang dan simpangan baku. Dalam statistik deskriptif data yang terkumpul juga di analisis dengan perhitungan rata-rata dan persentase, sehingga dapat menggambarkan berapa rata-rata dari data yang diamati, jumlah nilai tertinggi dari data yang diamati, terendah dari data yang diamati, dan mengetahui variabelitas dari penyimpangan terhadap nilai rata-rata.

3.10.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini metode yang digunakan oleh peneliti adalah persamaan regresi linier berganda.

Bentuk Umum:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= kinerja karyawan
a	= konstanta
X1	= <i>knowledge sharing</i>
X2	= <i>knowledge transfer</i>
b1,b2,	= koefisien regresi
e	= kesalahan atau error

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (Uji t)

Untuk memahami bagaimana membandingkan dan membedakan variabel eksogen dan endogen secara jelas dan ringkas, dilakukan uji (parsial). Nilai dari t diturunkan dari nilai-p (pada pusat sigmoid) untuk masing-masing variabel bebas. Jika p-value lebih dari ambang batas signifikansi atau t hitung (kolom t) lebih besar dari t tabel, maka tingkat signifikansi variabel independen secara statistik signifikan relatif terhadap variabel dependen.

- Jika signifikan $t \leq \text{sig. } \alpha$ maka H0 tidak didukung dan Ha didukung, dari hal tersebut berarti secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika signifikan $t \geq \text{sig. } \alpha$ maka H0 didukung dan Ha tidak didukung, dari hal tersebut berarti secara parsial tidak ada pengaruh signifikandari variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.11.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 pada dasarnya bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi ini antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas.

Namun jika nilainya mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Ghozali, 2018).