PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SATRIA PRIMA SHUBURY

Skripsi Oleh:

NOFIKA RAHMAT

01011181924199

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN, TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2023

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

31/23

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KRYAWAN PT SATRIA PRIMA SHUBURY

Disusun oleh :

Nama : Nofika Rahmat

NIM : 01011181924199

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 14 Februari 2023.....

Parama Santati, S.E., M. Kom
NIP 196312031989122001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

ASLI

3/23 ✓

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SATRIA PRIMA SHUBURY

Disusun Oleh :

Nama	: Nofika Rahmat
NIM	: 01011181924199
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 20 Maret 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Inderalaya, 20 maret 2023

Dosen Pembimbing	Dosen Penguji
Parama Santati, S.E, M.Kom	Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 196312031989122001	NIP. 198909242019032021

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D

NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Nofika Rahmat
NIM	: 01011181924199
Fakultas	: Fakultas Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian	: Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:
"Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan PT Satria Prima Shubury"

Pembimbing:

Ketua	: Parama Santati, S.E, M.Kom
Anggota	: -
Tanggal Ujian	: 20 Maret 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.
Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Inderalaya, Maret 2023
Pembuat Pernyataan,

Nofika Rahmat
NIM. 01011181924199

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Barang siapa yang mengerjakan kebaikan sekecil apapun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya."

(Q.S Al-Zalzalah: 7)

"Belajarlah kamu semua, dan mengajarlah kamu semua, dan hormatilah guru-gurumu, serta berlaku baiklah terhadap orang yang mengajarkanmu."

(HR Thabrani)

Be the best version of yourself.

(Rahmat, 2019)

Dengan mengucapkan Alhamdulillah, skripsi ini saya persembahkan kepada :

- Universitas Sriwijaya
- Orang Tua Saya
- Kakak Saya
- Seluruh Keluarga Besar
- Orang-orang terdekat yang telah memberikan motivasi dan dukungan
- Guru dan Dosen yang telah mendidik saya selama ini
- Almamater
- Teman-teman seperjuangan

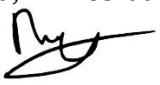
KATA PENGANTAR

Puji syukur atas Rahmat ALLAH SWT. yang telah memberikan nikmat kesehatan dan kesempatan serta telah membukakan pintu hati dan fikiran sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Shalawat beserta salam penulis ucapkan kepada nabi besar, Nabi MUHAMMAD SAW. yang telah membawa umatnya dari alam kegelapan sampai kepada alam terang benderang yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan pada saat sekarang ini.

Tidak lupa penulis panjatkan doa kepada para sahabat, para ilmuwan, para alim ulama, Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan PT Satria Prima Shubury".**

Skripsi yang penulis buat ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya. Penulis sadar bahwa skripsi yang penulis buat ini masih banyak terdapat kekurangannya, maka dari itu penulis berharap agar mendapatkan kritik serta saran yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini kedepannya.

Indralaya, 14 Februari 2023



Nofika Rahmat
01011181924199

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis banyak mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. ALLAH SWT. yang telah memberikan nikmat kesehatan dan kesempatan serta telah membukakan pintu hati dan fikiran sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Tiada tempat untuk memohon pertolongan dan perlindungan selain kepada ALLAH SWT.
2. Kepada Ayah dan Ibuku tercinta, Ibu Titi Marni dan Bapak Usmawardi. Terima kasih atas do'a beserta dukungannya selama ini, atas do'a dan dukungan beliau lah penulis bisa mencapai titik ini. Beliau selalu mengadakan banyak hal yang tidak ada dengan keadaan yang dipaksankan ada. Terima kasih telah menjadi sumber motivasi hingga saat ini maupun kedepannya.
3. Kakakku Adef, Rinos, Agus. Meskipun tidak pernah terucap namun terima kasih atas dukungannya selama ini baik secara fisik maupun materi. Semoga atas dukungannya penulis bisa membahagiakan kita semua nantinya. AAMIIN.
4. Terima kasih kepada seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan serta motivasinya selama ini.
5. Prof. Dr. Ir. H. Anis Sagaff, MSCE., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
6. Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

7. Ibu Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus deosen pembimbing akademik saya. Terima kasih atas segala bentuk bimbingan dan arahannya selama proses perkuliahan ini.
8. Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terima kasih atas segala bentuk bimbingan, saran dan bantuan yang diberikan selama proses penulisan skripsi ini.
10. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., MM. selaku dosen penguji. Terima kasih atas segala bantuannya serta terima kasih atas segala kritik dan saran yang sudah diberikan.
11. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya terima kasih atas ilmu yang telah diberikan selama ini.
12. Seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya terkhususnya Ibu Ambar dan kak Helmi yang telah banyak membantu selama masa perkuliahan.
13. PT Satria Prima Shubury, terima kasih atas bantuannya terkhusus kepada uni nona, uni leli dan uda adef yang telah membantu saya selama proses pengumpulan data yang berkaitan dengan penelitian ini.
14. Keluarga Besar Permato Sumsel yang telah menjadi rumah kedua dan keluarga seperjuangan satu daerah di tanah rantau ini yang senantiasa memberikan kehangatan selama menjalani masa perkuliahan.

15. Keluarga besar Ukhuwah FE Unsri yang telah memberikan kesempatan bagi diri untuk mengasah kemampuan serta mengembangkan *softskill* dan mengasah pola pikir yang kritis sehingga penulis mendapatkan pengalaman dan pembelajaran yang luar biasa selama berkuliah di FE Unsri.
16. Terima kasih kepada seluruh teman-teman yang telah menjadi partner serta memberikan dukungannya selama mengerjakan skripsi ini.
17. Terima kasih kepada teman-teman satu bimbingan yang telah mau menjawab kebingungan saya selama mengerjakan skripsi ini.
18. Sahabat seperjuangan yang sejak awal hingga akhir perkuliahan di Indralaya yang selalu memberikan bantuan semangat selama menjalani masa perkuliahan tetapi semoga doa-doa baik selalu mengiringi kalian di manapun kalian berada.

Terima kasih untuk semua pihak yang yang turut serta dalam perjalanan saya selama kurang lebih 4 tahun ini yang mungkin belum bisa saya sebutkan satu persatu. Saya berharap skripsi ini dengan kekurangan yang masih banyak, dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Penulis

Nofika Rahmat

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

31/3 24

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa inggris dari mahasiswa :

Disusun Oleh :

Nama	: Nofika Rahmat
NIM	: 01011181924199
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan PT Satria Prima Shubury

Telah kami periksa penulisan *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak

Pembimbing

Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E, M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRAK

ABSTRAK

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT SATRIA PRIMA SHUBURY

Penelitian ini bertujuan untuk mendalami serta menguji secara empiris mengenai pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan PT Satria Prima Shubury. Populasi di dalam penelitian ini berjumlah 40 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana . Data diolah menggunakan program *Satisfical for product and service solution* (SPSS) versi 26. Hasil penelitian menunjukkan *bahwa knowledge sharing* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Satria Prima Shubury.

Kata Kunci : *Knowledge Sharing*, Kinerja Karyawan

Pembimbing

Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E, M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRACT

ABSTRACT

THE EFFECT OF KNOWLEDGE SHARING ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT SATRIA PRIMA SHUBURY

This study aims to determine the effect of knowledge sharing to employees' performance at PT Satria Prima Shubury. The method is explanatory research with a sample of 40 respondents using saturation sampling. The data collected by using questionnaire. The data analysis technique used is simple linear regression assisted by the SPSS program version 26. The results show that knowledge sharing has a positive and significant effect to employees' performance at PT Satria Prima Shubury

Keywords : Knowledge Sharing, performance of employees

Advisor

Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Head of Management Department

Isni Andriana, S.E, M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa	: Nofika Rahmat
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir	: Koto Tuo/10, Mei, 2001
Agama	: Islam
Status	: Belum Menikah
Alamat Rumah	: Padang Koto Tuo Mungka, Kecamatan Mungka, Kabupaten 50 Kota, Sumatera Barat
Alamat Email	: Rahmatnfk@gmail.com
No. Hp	: 082283174478
Pendidikan Formal	
Sekolah Dasar	: SD Negeri 10 Mungka
SLTP	: MTs Negeri DangungDangung
SLTA	: SMA Negeri 1 Kec. Guguak
Pengalaman Organisasi	: Ukhuwah FE Unsri (2019-2020) DPM FE UNSRI (2019-2020) KEIMI FE UNSRI (2019-2020)

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv
KATA PENGANTAR v
UCAPAN TERIMA KASIH vi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK ix
ABSTRAK x
ABSTRACT xi
RIWAYAT HIDUP xii
DAFTAR ISI xiii
DAFTAR TABEL xvii
DAFTAR GAMBAR xviii
DAFTAR LAMPIRAN xix
BAB I 1
PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Rumusan Masalah 8
1.3. Tujuan Penelitian 8
1.4. Manfaat Penelitian 8
1.4.1. Manfaat Teoritis 9
1.4.2. Manfaat Praktis 9
BAB II 10
KAJIAN PUSTAKA 10
2.1. Landasan Teori 10
2.1.1. Teori *Knowledge Management* 10

2.2. *Knowledge sharing* 11
2.2.1. Pengertian *Knowledge Sharing* 11
2.2.2. Dimensi *Knowledge Sharing* 11
2.2.3. Karakteristik dasar *knowledge sharing* 12
2.2.4. Faktor Yang Memengaruhi *Knowledge Sharing* Pada Level Individu 13
2.3. Kinerja Karyawan 14
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan 14
2.3.2. Dimensi Kinerja Karyawan 14
2.3.3. Perilaku Utama Yang Membentuk Kinerja Karyawan 16
2.3.4. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan 17
2.4. Hubungan Antar Variabel 17
2.5. Penelitian terdahulu 18
2.6. Alur Pikir 24
2.7. Hipotesis Penelitian 25
BAB III 26
METODE PENELITIAN 26
3.1. Ruang Lingkup Penelitian 26
3.2. Rancangan Penelitian 26
3.2.1. Pendekatan Penelitian 26
3.2.2. Jenis Penelitian 27
3.3. Jenis dan Sumber Data 27
3.3.1. Jenis Data 27
3.3.2. Sumber Data 27
3.4. Teknik Pengumpulan Data 28
3.4.1. Studi Kepustakaan(*Library Research)* 28
3.4.2. Kuesioner 28
3.5. Populasi dan Sampel 29
3.5.1. Populasi 29
3.5.2. Sampel 29
3.6. Teknik Analisis Data 30

3.6.1. Uji Instrumen 30
3.6.1.1. Uji Validitas 30
3.6.1.2. Uji Reliabilitas 30
3.6.2. Uji Statistik 31
3.6.2.1. Analisis Regresi Linier Sederhana 31
3.6.2.2. Uji Korelasi (r) 32
3.6.2.3. Koefisiensi Determinasi ($R2$) 33
3.6.3.Pengujian Hipotesis 33
3.6.3.1. Uji t 33
3.7. Definisi Operasional Variabel 34
3.7.1. *Knowledge Sharing* 34
3.7.2. Kinerja Karyawan 34
BAB IV 36
HASIL DAN PEMBAHASAN 36
4.1. Profil Perusahaan 36
4.2. Gambaran Umum Responden 37
4.2.1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 37
4.2.2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia 38
4.2.3. Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja 39
4.2.4. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 40
4.3.Analisis Deskripsi Variabel Penelitian 40
4.3.1. Analisis Deskripsi Variabel *Knowledge Sharing* (X) 40
4.3.2. Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) 45
4.4. Analisis Data 49
4.4.1. Uji Validitas 49
4.4.2. Uji Reliabilitas 51
4.5. Hasil Uji Statistik 52
4.5.1. Analisis Regresi Linier Sederhana 52
4.5.2. Analisis koefisien korelasi r dan R^2 53
4.6. Uji t 54

4.7. Pembahasan Hasil Penelitian 55
BAB V 61
KESIMPULAN DAN SARAN 61
5.1. Kesimpulan 61
5.2. Saran 61
Daftar Pustaka 63

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Hasil Prakuesioner Variabel Knowledge Sharing 4
Tabel 1.2. Data Hasil Kinerja Karyawan Bagian Peternakan Tahun 2021 6
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu Yang Relevan 18
Tabel 3.1. Perhitungan Skala Likert 28
Tabel 3.2. Populasi dan Sampel pada PT Satria Prima Shubury 30
Tabel 3.3. Range Batas Reliabilitas 31
Tabel 3.4. Interpretasi kekuatan hubungan antar variabel 32
Tabel 3.5. Definisi Operasional Variabel 34
Tabel 4.1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 38
Tabel 4.2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia 38
Tabel 4. 3. Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja 39
Tabel 4.4. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 40
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap variabel Knowledge Sharing 41
Tabel 4.6. Distrbusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan 45
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Knowledge Sharing 49
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas variabel Kinerja Karyawan 50
Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian 51
Tabel 4.10. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana 52
Tabel 4.11. Hasil Analisis koefisien korelasi R dan r^2 53
Tabel 4 12. Hasil Analisis Uji t 55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Alur Pikir Penelitian 25
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Satria Prima Shubury 37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pra Kuesioner 67
Lampiran 2. Kuesioner 70
Lampiran 3. Data Tabulasi Kuesioner 77
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas 79
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas 83
Lampiran 6. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Dan Uji t 83
Lampiran 7. Hasil koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R^2) 83

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan ekonomi dari waktu ke waktu mengalami kemajuan yang sangat pesat. Awalnya kegiatan ekonomi hanya mengandalkan kegiatan bercocok tanam atau pertanian. Saat ini perekonomian setiap negara sudah sampai pada masa yang mengandalkan kegiatan industri yang berbasis digital dan *knowledge economy* untuk melaksanakan serta menopang kegiatan perekonomian di negaranya.

Perkembangan perekonomian ini juga menuntut perusahaan-perusahaan untuk mampu berkembang hingga bisa bersaing di dalam lingkungan pasar. Perkembangan ini bertujuan agar perusahaan mampu mengatasi tantangan yang mereka hadapi, sehingga dapat memenangkan persaingan dengan perusahaan lainnya.

Menurut Pio & Kaparang (2018) perusahaan harus bisa menjawab setidaknya lima tantangan agar bisa memenangkan persaingan dalam lingkungan pasar. Kelima hal tersebut yaitu:kolaborasi, inovasi, adaptasi, menguasai teknologi dan pasar serta mampu melakukan pengelolaan yang baik terhadap aset perusahaan. Dengan adanya tantangan tersebut menuntut perusahaan agar bisa untuk mengimplementasikan *knowledge management* di dalam perusahaannya.

Menurut Irma Becerra (2015) *knowledge management* merupakan suatu hal yang dilakukan untuk mendapatkan hasil secara maksimal dari sebuah ilmu pengetahuan. *Knowledge management* dianggap sebagai suatu bidang penting yang

termasuk di dalamnya mempromosikan, berbagi, dan memanfaatkan ilmu pengetahuan korporasi.

Salah satu cara untuk menjawab tantangan agar perusahaan dapat memenangkan persaingan adalah dengan melakukan kolaborasi antar individu yang ada di perusahaan. Kolaborasi ini bertujuan agar setiap individu di dalam perusahaan bisa bekerja sama sehingga mampu mengatasi tantangan yang ada.

Kolaborasi bisa dilakukan dengan berbagai hal mulai dari menyelesaikan persoalan yang ada secara bersama-sama. Persoalan ini bisa diselesaikan dengan cara saling bertukar ilmu pengetahuan yang dimiliki dan juga saling bertukar pikiran antar individu yang ada di dalam perusahaan atau biasa disebut dengan *knowledge sharing*.

Zheng (2017) menjelaskan bahwa *knowledge sharing* bukanlah sebuah komunikasi, tetapi berkaitan dengan komunikasi, dilakukan untuk mendistribusikan informasi. *Knowledge sharing* diasumsikan sebagai hubungan antara dua pihak yang mana satu pihak memiliki informasi dan pihak lain sebagai penerima informasi.

Dengan adanya kegiatan saling berbagi ilmu pengetahuan antar anggota perusahaan, maka diharapkan dapat meningkatkan kemampuan karyawan sehingga bisa memberikan kontribusi secara maksimal. Melalui adanya hal tersebut karyawan dapat memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan laba serta mampu memperbesar peluang perusahaan untuk memenangkan persaingan di lingkungan pasar.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaannya. Baik berupa kualitas dari pekerjaannya maupun

tercapainya target yang ditetapkan oleh perusahaan sebagai tanggung jawab atas apa yang ditugaskan perusahaan kepadanya. Untuk memperoleh hasil kinerja yang optimal dari karyawan maka perusahaan perlu melakukan manajemen kinerja.

Manajemen kinerja merupakan cara manajemen dalam mengatur seluruh sumber daya yang mengarah kepada hasil pekerjaan. Dengan cara melakukan interaksi secara terbuka dan rutin dengan menetapkan tujuan Bersama. Pendekatan yang saling berhubungan, sebagai alat penunjang untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2017).

PT Satria Prima Shubury merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang peternakan ayam petelur. Banyak persoalan yang dihadapi perusahaan tersebut dalam mengelola kegiatan peternakannya. Seperti banyaknya ayam yang terjangkit penyakit serta perawatan yang tidak optimal yang diberikan oleh karyawan terhadap ayam tersebut yang mengakibatkan produktivitasnya menjadi menurun sehingga menghasilkan output yang kecil. Output yang kecil ini menyebabkan pendapatan perusahaan menurun.

Hal tersebut terkadang tidak sebanding dengan modal yang dikeluarkan perusahaan untuk biaya dalam mengelola peternakan. Permasalahan ini disebabkan oleh tingginya harga bahan baku untuk membuat pakan ayam tetapi tidak dibarengi dengan kenaikan harga telur ayam sehingga menyebabkan kesenjangan.

Agar bisa melakukan perawatan secara optimal terhadap peternakan tersebut maka dibutuhkan keahlian dan ilmu pengetahuan yang memadai. Hal ini berkaitan dengan cara perawatan ayam yang termasuk didalamnya mengenai hal-hal yang boleh

dan tidak boleh dilakukan di dalam perawatan tersebut. Ilmu pengetahuan ini bisa diperoleh dari pengalaman setiap individu maupun dari pengalaman seorang karyawan yang dibagikan kepada karyawan lain dalam perusahaan tersebut.

Tabel 1.1. Hasil Prakuesioner Variabel Knowledge Sharing

No	Pernyataan	Keterangan	Total Jawaban	Persentase
1	Saya membagikan pengetahuan yang saya miliki kepada rekan kerja saya	Sangat setuju	2	40%
		Setuju	2	40%
		Ragu-ragu	1	20%
		Tidak Setuju	0	0%
		Sangat tidak Setuju	0	0%
2	Saya membagikan keterampilan yang saya miliki kepada rekan kerja saya	Sangat setuju	3	60%
		Setuju	2	40%
		Ragu-ragu	0	0
		Tidak Setuju	0	0
		Sangat tidak Setuju	0	0
3	Saya memberitahukan informasi dan keterampilan yang baru saya pelajari kepada rekan kerja saya	Sangat setuju	4	80%
		Setuju	1	20%
		Ragu-ragu	0	0%
		Tidak Setuju	0	0%
		Sangat tidak Setuju	0	0%
4	Saya berbagi keahlian saya dengan rekan kerja di luar divisi saya	Sangat setuju	5	100%
		Setuju	0	0%
		Ragu-ragu	0	0%
		Tidak Setuju	0	0%
		Sangat tidak Setuju	0	0%
5	Saya berbagi ilmu pengetahuan saya kepada rekan kerja di luar divisi saya	Sangat setuju	1	20%
		Setuju	2	40%
		Ragu-ragu	0	0%
		Tidak setuju	1	20%

No	Pernyataan	Keterangan	Total Jawaban	Persentase
6	Saya sering menerima informasi mengenai pekerjaan dari rekan kerja	Sangat tidak setuju	1	20%
		Sangat setuju	3	60%
		Setuju	2	40%
		Ragu-ragu	0	0%
		Tidak Setuju	0	0%
		Sangat tidak Setuju	0	0%
7	Saya sering mengumpulkan pengetahuan baru dari rekan kerja saya	Sangat setuju	1	20%
		Setuju	2	40%
		Ragu-ragu	1	20%
		Tidak Setuju	1	20%
		Sangat tidak Setuju	0	0%
8	Saya sering mempelajari keterampilan baru dari rekan kerja saya	Sangat setuju	1	20%
		Setuju	3	60%
		Ragu-ragu	2	40%
		Tidak Setuju	0	0%
		Sangat tidak Setuju	0	0%
9	Saya mengumpulkan ide-ide baru yang saya pelajari dari rekan kerja saya	Sangat setuju	1	20%
		Setuju	1	20%
		Ragu-ragu	2	40%
		Tidak Setuju	0	0%
		Sangat tidak Setuju	1	0%
10	Saya mendapatkan keahlian baru dari rekan kerja di luar divisi saya	Sangat setuju	1	20%
		Setuju	3	60%
		Ragu-ragu	1	20%
		Tidak Setuju	0	0%
		Sangat tidak Setuju	0	0%

Sumber : Data hasil kuesioner yang diolah peneliti

Berdasarkan hasil pra kuesioner yang disebarkan kepada 5 orang karyawan PT Satria Prima Shubury. Kuesioner tersebut dibagikan pada tanggal 29 oktober 2022 dengan hasil sebagai berikut : pada dimensi *knowledge donating* terdapat 3 pernyataan yang memiliki nilai persentase gabungan antara setuju dan sangat setuju di atas 60 %. Dari hasil tersebut bisa diketahui bahwa karyawan tersebut telah menerapkan dimensi *knowledge donating* dengan baik.

Pada dimensi lain yaitu *knowledge collecting* terdapat 4 pernyataan dimana karyawan menjawab gabungan dari jawaban setuju dan juga sangat setuju diatas 60 %. Dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa penerapan dimensi *knowledge collecting* di dalam perusahaan tersebut juga sudah berjalan dengan baik.

Tabel 1.2. **Data Hasil Kinerja Karyawan Bagian Peternakan Tahun 2021**

No	Bulan	Ayam yang bertelur setiap bulan	Jumlah telur	Pecah	% Ayam Bertelur
1.	Januari	763.594	632.908	5.584	83%
2.	Februari	763.394	649.825	5.462	85%
3.	Maret	763.079	633.835	5.345	83%
4.	April	762.903	631.871	5.266	83%
5.	Mei	761.752	662.412	5.256	87%
6.	Juni	761.670	651.165	5.378	85%
7.	Juli	764.070	658.116	5.519	86%
8.	Agustus	763.870	623.587	5.570	82%
9.	September	763.610	654.985	5.522	86%
10.	Oktober	762.932	631.924	5.462	83%
11.	November	762.746	627.434	5.178	82%
12.	Desember	756.746	615.434	5.218	81%
	Total Produktivitas		7.673.496	64.760	
	Rata-rata Produktivitas		639.458	5.397	84%
	Produktivitas Tertinggi		662.412	5.584	87%
	Produktivitas Terendah		615.434	5.178	81%

Sumber : Data Primer Yang Diperoleh Dari Pihak Terkait

Dari data tersebut bisa disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan perusahaan tersebut tergolong baik. Akan tetapi hasil tersebut belum memenuhi target yang mana karyawan akan memperoleh bonus jika persentase ayam yang bertelur di atas 90 %. Selama tahun 2021 tidak ada tingkat produktivitas ayam yang menyentuh angka yang telah ditargetkan.

Selain itu setiap bulannya telur pecah selalu melebihi 5000 butir, hal ini terjadi karena kurangnya kehati-hatian karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kesimpulan yang dihasilkan dari tabel di atas adalah tingkat kinerja karyawan masih belum optimal sehingga tidak dapat memenuhi target perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ariani et al. (2020) di Laboratorium Klinik Pramita Cabang Martadinata Bandung, menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh *knowledge sharing*. Selain itu pada penelitian Erwina & Mira (2019) terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel *knowledge sharing* dan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Saragih (2017) bertolak belakang dengan penelitian yang sudah dikemukakan sebelumnya, pada penelitian ini variabel *knowledge sharing behavior* tidak memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Begitu juga pada penelitian yang dilakukan Novita et al. (2020) yang menunjukkan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian latar belakang yang terdapat hasil pra kusioner yang menunjukkan angka penerapan *knowledge sharing* yang cukup tinggi. Adanya berbagai masalah yang terdapat di dalam perusahaan tersebut serta masih adanya *research gap*, membuat

peneliti tertarik dan ingin untuk membuktikan lebih lanjut mengenai **"Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan PT SATRIA PRIMA SHUBURY'.**

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang sebelumnya, kemudian akan dijabarkan mengenai inti permasalahan yang akan dibahas, yaitu:

Bagaimanakah pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan PT Satria Prima Shubury?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka hal yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu :

Untuk mendalami serta menguji secara empiris mengenai pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan PT Satria Prima Shubury.

1.4. Manfaat Penelitian

Diharapkan tercapai berbagai manfaat di dalam penelitian ini agar memberikan kontribusi, yaitu sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan agar bisa menjadi bahan acuan bagi pihak lain yang sedang melakukan penelitian terkait hal serupa.

1.4.2. Manfaat Praktis

Secara praktis peneliti berharap tercapainya berbagai hal, yaitu:

a. Untuk Instansi

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan acuan untuk melaksanakan evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan didalam suatu perusahaan.

b. Untuk Akademisi

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat untuk pertumbuhan di bidang keilmuan khususnya di bidang sumber daya manusia.

c. Untuk Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi berbagai pihak yang ingin meneliti mengenai permasalahan yang ada di bidang sumber daya manusia.

Daftar Pustaka

Ahmad, F. (2018). Knowledge Sharing In A Non-Native Language Context: Challenges And Strategies. *Journal Of Information Science*, *44*(2), 248–264. Https://Doi.Org/10.1177/0165551516683607

Ahmad, F., & Karim, M. (2019). Impacts Of Knowledge Sharing: A Review And Directions For Future Research. *Journal Of Workplace Learning*, *31*(3), 207–230. Https://Doi.Org/10.1108/Jwl-07-2018-0096

Anggita, A., & Kawedar, W. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Faktor Demografi Terhadap Kinerja Pegawai. *Diponegoro Journal Of Accounting*, *6*(3), 381–392.

Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). *Pengaruh Motivasi , Lingkungan Kerja , Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Super Box Industries The Effect Of Motivation , Work Environment And Work Experience On Employee Performance Of Pt . Super Box Industries Katakunci : Motivasi , Lin*. *9*(1), 74–86.

Aristanto, D. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *5*(2), 1539–1545.

Azizi, R., & Aulia, P. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Di Laboratorium Klinik Pramita Cabang Martadinata Bandung. *Eproceedings Of Management*, *7*(3), 6490–6496.

Erwina, E., & Mira, M. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (Pam) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Jemma | Journal Of Economic, Management And Accounting*, *2*(2), 75. Https://Doi.Org/10.35914/Jemma.V2i2.251

Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Ghani Al-Saffar, N. A., & Obeidat, A. M. (2020). The Effect Of Total Quality Management Practices On Employee Performance: The Moderating Role Of Knowledge Sharing. *Management Science Letters*, *10*(1), 77–90. Https://Doi.Org/10.5267/J.Msl.2019.8.014

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Badan

Penerbit Universitas Diponegoro.

Hooff, B. Van Den, & Ridder, J. A. De. (2004). *Knowledge Sharing In Context : The In ¯ Uence Of Organizational Commitment , Communication Climate And Cmc Use On Knowledge Sharing*. *8*(6), 117–130. Https://Doi.Org/10.1108/13673270410567675

Irma Becerra. (2015). *Knowledge Management Systems And Processes* (Second Edi). Routledge.

Kim, W., & Park, J. (2017). Examining Structural Relationships Between Work Engagement, Organizational Procedural Justice, Knowledge Sharing, And Innovative Work Behavior For Sustainable Organizations. *Sustainability (Switzerland)*, *9*(2). Https://Doi.Org/10.3390/Su9020205

Layaman, L., Harahap, P., Djastuti, I., Jaelani, A., & Djuwita, D. (2021). The Mediating Effect Of Proactive Knowledge Sharing Among Transformational Leadership, Cohesion, And Learning Goal Orientation On Employee Performance. *Business: Theory And Practice*, *22*(2), 470–481. Https://Doi.Org/10.3846/Btp.2021.13365

Lee, Y. L. A., Malik, A., Rosenberger, P. J., & Sharma, P. (2020). Demystifying The Differences In The Impact Of Training And Incentives On Employee Performance: Mediating Roles Of Trust And Knowledge Sharing. *Journal Of Knowledge Management*, *24*(8), 1987–2006. Https://Doi.Org/10.1108/Jkm-04-2020-0309

Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja Sdm* (1st Editio). Refika Adhitama.

Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Susan Sandiasih (Ed.); Kesepuluh). Pt Remaja Rosdakarya.

Mardlillah, A. I., & Rahardjo, K. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kompetensi Individu Dan Kinerja Umkm. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *46*(2), 28–36. Http://Download.Garuda.Kemdikbud.Go.Id/Article.Php?Article=637061&Val=6468&Title=Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kompetensi Individu Dan Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Non-Medis Rs Lavalette Malang

Maulana, F., Sularso, R. A., & Titisari, P. (2018). Analisis Pengaruh Knowledge Sharing Dalam Penerapan Sistem Manajemen Mutu Iso 9001:2008 Terhadap Kinerja Inovasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *6*(1), 57–69. Https://Doi.Org/10.26905/Jmdk.V6i1.2045

Mazidah, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Inovatif Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, *9*(2), 1–22.

Nguyen, T. M., & Prentice, C. (2022). Reverse Relationship Between Reward, Knowledge Sharing And Performance. *Knowledge Management Research And Practice*, *20*(4), 516–527. Https://Doi.Org/10.1080/14778238.2020.1821588

Novita, R., Prayekti, P., & Herwati, J. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, *14*(2), 117. Https://Doi.Org/10.21460/Jrmb.2019.142.341

Pio, L. M. R. J., & Kaparang, S. G. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara Oleh. *Digital Library Perspectives*, *34*(2), 78–83.

Praharsi, Y. (2016). Manajemen Pengetahuan Dan Implementasinya Dalam Organisasi Dan Perorangan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, *16*(1), 77–90.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior, Seventeenth Edition, Global Edition. *Pearson Education Limited*, 747.

Rohim, A., & Budhiasa, I. G. S. (2019). Organizational Culture As Moderator In The Relationship Between Organizational Reward On Knowledge Sharing And Employee Performance. *Journal Of Management Development*, *38*(7), 538–560. Https://Doi.Org/10.1108/Jmd-07-2018-0190

Sa'adah, N., & Rijanti, T. (2022). The Role Of Knowledge Sharing , Leader-Member Exchange (Lmx) On Organizational Citizenship Behavior And Employee Performance : An Empirical Study On Public Health Center Of Pati 1, Pati 2 And Trangkil In Central Java. *International Journal Of Social And Management Studies*, *3*(1), 112–131. Https://Www.Ijosmas.Org/Index.Php/Ijosmas/Article/View/87

Saefulloh, A. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerjakaryawan Pada Pt. Umc Cabang Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, *5*(2), 1–5.

Saragih, S. T. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Behavior Dan Inovasi Teknologiinformasi Terhadap Kinerja Karyawan Dikawasanindustri Bip. *Jsi: Jurnal Sistem Informasi (E-Journal)*, *9*(1), 1186–1197. Https://Doi.Org/10.36706/Jsi.V9i1.4034

Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi Dan Tesis*. In Media.

Sudrajat, D. (2018). Metode Penelitian Dan Pendidikan. In *Advanced Geography And Geographical Learning* (Vol. 6, Issue 2).

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.* Alfabeta.

Swanson, E., Kim, S., Lee, S. M., Yang, J. J., & Lee, Y. K. (2020). The Effect Of Leader Competencies On Knowledge Sharing And Job Performance: Social Capital Theory. *Journal Of Hospitality And Tourism Management*, *42*(December 2018), 88–96. Https://Doi.Org/10.1016/J.Jhtm.2019.11.004

Tamsah, H., Ansar, Gunawan, Yusriadi, Y., & Farida, U. (2020). Training, Knowledge Sharing, And Quality Of Work-Life On Civil Servants Performance In Indonesia. *Journal Of Ethnic And Cultural Studies*, *7*(3), 163–176. Https://Doi.Org/10.29333/Ejecs/514

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Kelima,Cet). Pt Rajagrafindo Persada.

Zheng, T. (2017). A Literature Review On Knowledge Sharing. *Open Journal Of Social Sciences*, *05*(03), 51–58. Https://Doi.Org/10.4236/Jss.2017.53006