

PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PLN KERTOSONO NGANJUK

by Hery Purnomo

Submission date: 03-Sep-2021 05:46AM (UTC-0400)

Submission ID: 1640674318

File name: Turnitin-693-Article_Text-3426-1-18-20210816.pdf (221.84K)

Word count: 2811

Character count: 18270

4

PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PLN KERTOSONO NGANJUK

Rizki³⁰eva Ananda¹, Hery Purnomo^{2*}, Dodi Kusuma Hadi Soejoko³
^{1,2,3} Universitas Nusantara PGRI, Jl. K.H. Achmad Dahlan 76 Kediri
² herypurnomo@unpkediri.ac.id

Tanggal Masuk :

Informasi artikel :
Tanggal Revisi :

Tanggal diterima:

36

Abstract

The research aims to analyze the impact of employee performance at PLN Kertosono. Here employee performance variables are bound, variables are free of knowledge sharing, and work motivation. Performance is not the last link in a series of work processes, but rather a holistic view that begins with the factors of process input activity, output and outcome materials. Data obtained from PLN Kertosono Nganjuk customers. The sample count is 40 customers. Data analysis techniques are used multiple linear regressions with a confidence level of 5%. The results obtained that knowledge sharing, individual work motivation have a significant impact on employee performance, and knowledge sharing and collaborative work motivation positively affect employee performance. Adjusted R Square results were 97.3%, the amount of knowledge sharing influence, and work motivation on consumer decisions, while 3% explained other factors were not present in this study.

4

Keywords: Knowledge sharing, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh kinerja karyawan di PLN Kertosono. Di sini kinerja karyawan variabel terikat, variabel bebasnya knowledge sharing, dan motivasi kerja. Kinerja bukanlah mata rantai terakhir dalam rangkaian proses kerja, melainkan tampilan yang holistik yang diawali dari faktor aktivitas input proses, output serta bahan outcome. Data diperoleh dari pelanggan PLN Kertosono Nganjuk. Jumlah sampel sebanyak 40 pelanggan. Teknik analisis data digunakan regresi linier berganda dengan tingkat kepercayaan 5%. Hasil yang didapat bahwa knowledge sharing, motivasi kerja secara individual berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, dan knowledge sharing dan motivasi kerja kolaboratif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil Adjusted R Square sebesar 97,3%, besarnya pengaruh berbagi pengetahuan, dan motivasi kerja terhadap keputusan konsumen, sedangkan 3% diterangkan faktor lainnya tidak ada dalam penelitian ini.

Keywords: Motivasi Kerja, Berbagi Pengetahuan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang semakin cepat perkembangan organisasi membuat persaingan di dalam organisasi semakin ketat. Untuk bertahan hidup, sebuah organisasi harus memiliki visi dan misi yang kuat supaya berdaya saing yang tinggi. Pengetahuan penting bagi perusahaan untuk memperoleh pengetahuan ini harus memiliki keunggulan kompetitif dalam dunia usaha. Termasuk pengetahuan teknis dan strategi pengembangan bisnis serta strategi pengembangan bisnis hasil kerja atau kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kinerja ialah hal yang ditampilkan seseorang/karyawan atau suatu proses yang berkaitan dengan pekerjaan. Kinerja bukanlah akhir dari rangkaian proses kerja, tetapi penampilan totalitas yang diawali dari faktor aktivitas input proses, output serta bahan outcome. [1]

Penilaian kinerja menjadi dasar penentuan remunerasi. Penilaian kinerja pegawai ini pada dasarnya merupakan faktor utama dalam mengembangkan Berorganisasi secara efisien dan efektif, dan untuk penilaian prestasi kerja. Karyawan merupakan salah satu kunci utama/sukses dari berdirinya sebuah organisasi [2]. Seorang karyawan harus memiliki kompetensi yang tinggi agar sejalan dengan hal yang ingin dicapai perusahaan..

Knowledge sharing sebuah proses berbagi pengetahuan yang sistematis, dari pihak satu untuk pihak lainnya dengan media dan metode yang bermacam-macam [3]. Berbagi pengetahuan yang terjadi dalam organisasi dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu berbagi pengetahuan tacit dan berbagi pengetahuan eksplisit [4]. Menerapkan praktik berbagi pengetahuan dalam kehidupan organisasi bukanlah tugas yang mudah, karena itu

diperlukan kesadaran dan komitmen oleh setiap individu untuk tetap konsisten dalam menjalankan praktik penerapan manajemen pengetahuan. [5] salah satu mengatakan bahwa berbagi pengetahuan adalah komunikasi antara orang-orang, yang melibatkan pertukaran dan penerimaan pengetahuan orang lain, dan salah satu cara pokok untuk berbagi pengetahuan adalah seperti interaksi manusia.

Budaya *knowledge sharing* bisa meningkatkan *general competencies* baru dalam orang maupun mempertajam kompetensi yang telah terdapat, serupa menghasilkan ide-ide baru, berinteraksi, ikatan *interpersonal*, memprioritaskan sesuatu perihal, kreativitas, perencanaan, pemecahan permasalahan, serta *team working*. [4] Penerapan berbagi pengetahuan diharapkan memenuhi kebutuhan informasi dan pengetahuan pegawai, kemudian untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui kompetensi individu. Penelitian Rudyanto (2012) menunjukkan berbagi pengetahuan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Wang et al. (2016) menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan tidak berdampak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Bagi suatu organisasi atau perusahaan, "faktor yang menstimulus karyawan agar berperilaku tertentu untuk mencapai tujuannya, dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya" [6].

Motivasi kerja adalah "sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya" [6]

Maka penting mendapatkan gambaran dari setiap keadaan-keadaan tersebut sehingga *knowledge sharing* dan motivasi kerja penggunaan yang efektif dan nyata pada kinerja para karyawan. Menerapkan berbagi pengetahuan dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri adalah PLN Perusahaan listrik negara. Implementasi berbagi pengetahuan PLN sejak 1999, PLN merintis di setiap unit, baik unit utama maupun di unit pelaksanaan (seperti cabang, sektor, dan setingkatnya).

Hasil wawancara dengan manajer PLN Kertosono Nganjuk memiliki karyawan 40 orang dibagi menurut area kantor masing-masing kemampuan setiap karyawan. Selain itu, peneliti mengamati perusahaan yang menjadi alasan pemilihan lokasi studi ini adalah PLN Kertosono Nganjuk merupakan perusahaan yang cukup besar di area Kertosono. Akan tetapi masih terdapat pegawai yang memiliki motivasi dan komitmen yang kurang baik, sehingga dapat di jadikan obyek penelitian.

Berdasarkan pengamatan di PLN Kertosono Nganjuk memiliki permasalahan yang dihadapi para karyawan yang mengalami krisis berbagi pengetahuan dan motivasi kerja. Masih ada pegawai yang terlambat masuk karena pergantian jadwal kerja (*Shift*), dan rutinitas kerja yang monoton yang diduga mengakibatkan kejenuhan dalam melaksanakan pekerjaan. Penerapan *knowledge sharing* dan motivasi di perusahaan diharapkan dapat meningkatkan Kinerja karyawan pada perusahaan.

Peneliti melakukan ini dengan bertujuan, 1) Mengetahui dampak berbagi pengetahuan terhadap kinerja pegawai PLN Kertosono Kabupaten Nganjuk? 2) Mengetahui dampak motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PLN Kertosono Kabupaten Nganjuk?, dan 3) Mengetahui dampak motivasi kerja, berbagi pengetahuan terhadap kinerja pegawai PLN Kertosono Kabupaten Nganjuk?

METODE

Menurut Sugiyono (2010) "variabel adalah atribut yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk ditarik kesimpulan" [7] : Variabel Bebas (independen) adalah variabel yang dampaknya timbulnya variabel terikat (dependen). Dalam penelitian variabel independen adalah *knowledge sharing* (X1) dan motivasi kerja (X2), variabel tidak bebas (dependen). Dalam hal ini variabel dependen penelitian ini ialah Kinerja karyawan (Y).

Teknik dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PLN Kertosono Kabupaten Nganjuk. Jumlah populasi adalah sebanyak 40 karyawan dan semua populasi ini akan menjadi subjek penelitian. Sampel yang diambil pada penelitian kali ini merupakan Seluruh karyawan PLN Kertosono Kabupaten Nganjuk.

Pengembangan alat ini menggunakan kuesioner tertutup, kemungkinan pemilihan jawaban sudah ditentukan sebelumnya, dan tidak ada alternatif jawaban yang diberikan kepada orang yang diwawancarai. Indikator dari variabel-variabel ini diterjemahkan ke dalam beberapa kalimat oleh penulis dan diberi skor yang digunakan dengan teknik "Skala Likert". Pengembangan instrumen tampak pada tabel 1.

Tabel 1. Pengembangan Instrumen

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	Kualitas kerja saya memuaskan. (Y1.1)
	Kuantitas Kerja	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditargetkan (Y1.2)
	Pelaksanaan Tugas	Saya bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan. (Y1.3)
	Tanggung Jawab	Saya selalu bertanggung jawab dengan semua pekerjaan saya. (Y1.4)
Knowledge sharing (X1)	Social Interaction; Experience Sharing; Informal Relationship; Observation; dan Mutual Trust.	Ketika saya belajar sesuatu yang baru, saya mengatakan kepada rekan saya tentang hal tersebut (X1.1)
		Saya berbagi informasi tentang pekerjaan yang saya miliki dengan rekan-rekan saya (X1.2)
		Saya sering mengatakan kepada rekan-rekan saya apa yang saya kerjakan (X1.3)
		Ketika seorang rekan saya ahli dalam sesuatu, saya meminta merek untuk mengajarkan saya bagaimana untuk melakukannya. (X1.4)
		Ketika saya membutuhkan pengetahuan tertentu, saya meminta untuk diajarkan rekan-rekan saya tentang hal itu. (X1.5)
Motivasi Kerja (X2)	Tanggung jawab Presentasi Kerja Peluang Untuk Maju Pengakuan Atas Kinerja Pekerjaan Yang Menantang	Saya termotivasi bekerja keras agar dapat memenuhi kebutuhan dasar (X2.1)
		Saya termotivasi menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik. (X2.2)
		Saya termotivasi bekerja keras karena saya ingin mengembangkan kinerja saya. (X2.3)
		Saya termotivasi bekerja keras agar mendapatkan sebuah kedudukan (X2.4)
		Saya termotivasi untuk meningkatkan kapasitas kerja agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik untuk perusahaan. (X2.5)

Sumber: Studi Pustaka, diolah

Suatu data dikatakan dapat dipercaya kebenarannya/sah/valid, diperlukan uji validitas yaitu untuk menentukan derajat antara data yang sesungguhnya. Hasil uji validitas tampak pada tabel 2, yang menyatakan bahwa semua item instrumen valid, karena nilai probabilitas korelasi sig < dari taraf signifikan (α) sebesar < 0,05.

Uji Realibilitas dapat digunakan alat ukur reliabel, apakah hasil pengukurannya konsisten Cronbach' Alpha Reability digunakan untuk menguji reliabilitas. Semua variabel bernilai cronbach alph > 0,60 (Ghozali). Hasil uji bisa dilihat tabel 2,

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Variabel	Item	Probabilitas korelasi [sig. (2 tailed)]	Keterangan Taraf Signifikan (α), 0,05	Cronbach' Alpha	Keterangan Cronbach' Alpha Tabel = 0,60
Y	Y1.1	0,000	Valid	0,812	Reliabel
	Y1.2	0,000	Valid		
	Y1.3	0,000	Valid		
	Y1.4	0,000	Valid		
X1	X1.1	0,000	Valid	0,832	Reliabel
	X1.2	0,000	Valid		
	X1.3	0,000	Valid		
	X1.4	0,000	Valid		
	X1.5	0,000	Valid		
X2	X2.1	0,000	Valid	0,847	Reliabel
	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		
	X2.4	0,000	Valid		
	X2.5	0,000	Valid		

Sumber: Output SPSS, diolah.

Uji Normalitas digunakan nilai variabel bebas tertentu distribusi normal ataupun tidak. Pengujian Normalitas menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov. Menurut Saputro (2012) pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan profitabilitas (Asymptotic Significance), yaitu: Probabilitas > 0,05 maka dinyatakan normal. [8] [22]

Multikolinearitas "berkenaan dengan terdapatnya lebih dari satu hubungan linear pasti. Multikolinearitas menyebabkan regresi mempunyai penyimpangan besar" [9]. Multikolinearitas dilihat nilai *tolerance* dan *variance inflations factor* (VIF).

Uji Heteroskedastisitas mengenai adanya hubungan linier pasti berganda. Jika variansnya adalah kesalahan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain adalah tetap dan disebut homoskedastisitas, jika tidak disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan uji korelasi rank spearman.

Formula digunakan penelitian ini menurut Sugiyono (2015) adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Y = Kinerja
 X1 = Knowledge sharing
 X2 = Motivasi
 a = konstanta
 b1 b2 b3 = koefisien regresi

Koefisien determinan (R²) menjelaskan besarnya koefisien determinasi berganda (R²). Jika R² hasilnya mendekati angka nol, maka dikatakan bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya. "Secara umum besar koefisien determinasi berganda (R²) berada antara 0 dan 1 atau 0 ≤ R² ≤ 1" [27]

Pengujian Hipotesis, menggunakan Uji t dan Uji F. Uji t menguji variabel bebas/independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara individu. Pengambilan keputusan dengan perbandingan nilai dari nilai t hitung masing-masing koefisien regresi tingkat yang telah ditetapkan yaitu sebesar 5% (α = 0,05). Jika t-hitung lebih besar dari α maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol (H0) artinya variabel tersebut tidak berdampak terhadap variabel dependen, begitu juga sebaliknya.

Uji F untuk mengetahui signifikansi dampak variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Membuat sebuah keputusan hal ini dilakukan berdasarkan nilai F yang dihitung dengan melihat tingkat signifikansi dan membandingkannya dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05 atau 5%). Jika F hitung lebih kecil dari uji F, maka putuskan untuk menerima hipotesis nol (H0) yang berarti variabel tersebut tidak berdampak terhadap variabel dependen, dan jika hipotesis nol ditolak sebaliknya, berarti variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama dengan variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Asumsi

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

	Knowledge sharing	Motivasi	Kinerja
Kolmogorov-Smirnov Z	.807	.828	.912
Asymp. Sig. (2-tailed)	.553	.500	.376

Sumber: Output SPSS, diolah

Hasil Uji Normalitas tampak pada tabel 3, Kolmogorov-Smirnov dan Asymp. Sig (2-tailed). Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih dari atau sama dengan 0,05 maka terdistribusi normal, begitu juga sebaliknya. Nilai signifikan *Asymp. Sig. (2-tailed)* tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan, yaitu sebesar 0,05 atau 5%. Nilai signifikan *Asymp. sig. (2-tailed)* Knowledge sharing (X1) sebesar 0,553. Motivasi (X2) sebesar 0,500 dan Kinerja (Y) sebesar 0,376. Dan hasil tersebut, menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

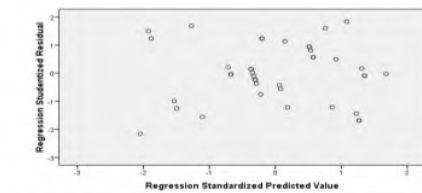
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinery Statistic	
	Tolerance	VIF
Knowledge sharing	0.913	1.095
Motivasi	0.913	1.095

Sumber: output SPSS, diolah

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 4, nilai (VIF) menunjukkan nilai > 10. Maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji heterokedastisitas, pada tabel 5, maka dapat dikatakan regresi, dari satu ke lain tidak sama. Tidak ada heterokedastisitas, yaitu pola tidak jelas, dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Gambar 1 tidak terdapat pola di angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.



37

Sumber: Data primer, diolah

Gambar 1 Uji Heterokedastisitas

Uji Linieritas memiliki kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai lebih besar dari 0,05. Hasil uji ini pada tabel 4.1. Yang menunjukkan variabel berbagi pengetahuan memiliki nilai signifikansi 0,284 maka linieritas dapat disimpulkan hubungan antara variabel *Knowledge sharing* dan Kinerja bersifat linier, dan variabel Motivasi memiliki nilai signifikansi 0,316 yang lebih besar dari 0,05 ($P < 0,05$). Dapat disimpulkan hubungan antara variabel berbagi pengetahuan dan Kinerja bersifat linier. Dapat disimpulkan variabel berbagi pengetahuan dan Motivasi dapat di uji regresi.

Tabel 4.1 Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Signifikansi	Keterangan
<i>Knowledge sharing</i>	1.294	0,284	Linier
Motivasi	1.230	0,316	Linier

Sumber: Data primer, diolah.

Nilai signifikansi 0,284 maka linier. Dapat disimpulkan hubungan antara variabel *Knowledge sharing* dan Kinerja bersifat linier, dan variabel Motivasi memiliki nilai signifikansi 0,316 yang lebih besar dari 0,05 ($P < 0,05$). Dapat disimpulkan hubungan antara variabel berbagi pengetahuan dan Kinerja bersifat linier. Dapat disimpulkan variabel berbagi pengetahuan dan Motivasi dapat di uji regresi.

Pengujian Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat dilihat pada table 5:

Berdasarkan tabel 5 didapat persamaan : $Y = -0,284 + 1.169 X_1 + 0,069 X_2$; dapat dikatakan bahwa:

a = Konstanta sebesar -0,284 dapat diartikan, apabila variabel *Knowledge sharing* dan Motivasi tidak mengalami perubahan (konstan) maka besarnya Kinerja PLN Kertosono Kabupaten Nganjuk sebesar -0,284
 $X_1 =$ untuk koefisien variabel *Knowledge sharing* sebesar 1.169 artinya variabel berbagi pengetahuan naik satu satuan dan variabel lain dianggap tetap maka Kinerja sebesar 1.169 atau 116,9 %.

X₂ = untuk koefisien variabel Motivasi sebesar 0,69 artinya jika variabel Motivasi naik sebesar satu satuan dan variabel lain dianggap tetap maka Kinerja sebesar 0.069 atau 6.9 %.

Tabel5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error	Sig
1. Constant	-0,930	,855	,284
Knowledge sharing	1,169	,034	0,000
Motivasi	,069	,030	0,029

Sumber: Data primer. Diolah.

Uji T (Uji parsial), menggunakan software SPSS versi 16.0 dan hasilnya dapat dilihat pada tabel adalah sebagai berikut Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y) pada sebuah penelitian. Uji t untuk perbandingan Thitung yang diperoleh pada tabel diatas dengan nilai Ttabel yang dapat dihitung dengan cara, $T_{tabel} = \alpha/2 ; n-k = 0,05/2 ; 40-2 = 0,025 ; 38$ dan hasil Ttabel yang ditemukan adalah 1,68.

Tabel6. Hasil Uji t

Variabel	Thitung	Ttabel	Sig
Knowledge sharing	34,560	1,68	0,000
Motivasi	2,279	1,68	0,029

Sumber: Data primer diolah.

Dari tabel 6 terlihat bahwa pengujian variabel Knowledge sharing nilai Thitung sebesar 34.560 dengan taraf signifikan 0.000. Perbandingan yang didapat adalah nilai Ttabel lebih kecil dari nilai Thitung (1,68<34.560), serta taraf signifikan dari Thitung variabel Knowledge sharing lebih kecil dari taraf kepercayaan 5% (0,000<0,05) maka variabel Knowledge sharing berpengaruh secara parsial.

Pengujian variabel Motivasi menunjukkan nilai Thitung sebesar 2.279 dengan taraf signifikan 0,029. Perbandingan yang didapat adalah nilai Ttabel lebih kecil dari nilai Thitung (1,68<2.279), serta taraf signifikan dari Thitung variabel Motivasi lebih kecil dari taraf kepercayaan 5% (0,029>0,05) maka variabel Motivasi berpengaruh secara parsial.

Uji F merupakan pengujian untuk setiap variabel bebas (X) yang ada pada penelitian, apakah berpengaruh atau tidak secara simultan terhadap variabel terikat (Y) dan seberapa besar pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y) tersebut.

Tabel7. Hasil Uji F

Variabel	Fhitung	Ftabel	Sig
Knowledge sharing	682,443	2,85	0,000
Motivasi		2,85	

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan tabel 7 maka didapatkan hasil Fhitung sebesar 682,443 berdasarkan tabel F dengan taraf signifikansi (α) = 5% nilai dalam Ftabel, jadi variabel Knowledge sharing dan Motivasi berdampak secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

Uji Determinasi. Pengujian determinasi berguna untuk besarnya variabel bebas terhadap terikat. Nilai determinasi dilihat tabel 8 :

Tabel8. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	,987a	0,974	0,972	50178

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan aplikasi SPSS for windows versi 16, diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0,974 atau 97.2%. dan 2,8% adalah variabel lainnya yang tidak diteliti di penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil penelitian karakteristik umum responden, jumlah responden yang diteliti pada PLN Kertosono Kabupaten Nganjuk. Berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa responden perempuan yaitu sebanyak 27 orang dari total 40 responden. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan sebagai karyawan yang lebih potensial yang berada di PLN Kertosono Kabupaten Nganjuk di banding dengan laki-laki, serta dari karakteristik umum responden berdasarkan usia sebagian besar karyawan yang bekerja berusia 18-25 tahun yaitu sebanyak 26 orang. Hal ini menunjukkan kelompok umur 18-25 tahun merupakan karyawan potensial yang bekerja pada PLN Kertosono Kabupaten Nganjuk. Sedangkan hasil tabulasi data dari tabel frekuensi pada masing-masing variabel, menyatakan dengan alternatif jawaban menggunakan skala likert, rata-rata menjawab sangat setuju dan setuju.

Pengaruh Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan Berbagi Pengetahuan (X1). Hasil dari pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *Knowledge sharing* memiliki dampak positif terhadap Kinerja karyawan pada PLN Kertosono Kabupaten Nganjuk. Diperoleh nilai thitung 33.479 > ttabel 1,68 sedangkan nilai signifikansi hitung 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada PLN Kertosono Kabupaten Nganjuk. Adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara *Knowledge sharing* dengan Kinerja pada PLN Kertosono Kabupaten Nganjuk. Hal ini berarti *Knowledge sharing* sudah sesuai harapan, sehingga karyawan tertarik terhadap *Knowledge sharing* yang telah diberikan oleh perusahaan.

Pengaruh Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan Motivasi (X2). Hasil dari pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PLN Kertosono Kabupaten Nganjuk. Diperoleh nilai thitung 2.662 > ttabel 1,68 sedangkan nilai signifikansi hitung 0,011 < 0,05. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PLN Kertosono Kabupaten Nganjuk. Adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara Motivasi dengan Kinerja pada PLN Kertosono Kabupaten Nganjuk menunjukkan bahwa Motivasi yang diberikan oleh perusahaan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PLN Kertosono Kabupaten Nganjuk. Hal ini berarti Motivasi sudah sesuai harapan perusahaan.

Pengaruh Variabel Variabel Motivasi (X2), Berbagi Pengetahuan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 713.890 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,85 dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat diartikan bahwa variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang benar-benar signifikan terhadap variabel dependen pada PLN Kertosono Kabupaten Nganjuk.

Berdasarkan hasil bahwa semakin baik penerapan *Knowledge sharing* yang dimiliki PLN Kertosono Kabupaten Nganjuk maka akan berdampak baik pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan mencapai hasil maksimal, jika didukung pengetahuan yang dimiliki, yang dapat berasal dari berbagai sumber termasuk berbagai pengetahuan bersama rekan kerja. Jika sesama rekan kerja saling memberikan pengalaman, *sharing* pengetahuan pada sesama rekan kerja, sehingga mampu membantu kinerja karyawan lain, maka dari itu pentingnya seseorang untuk memiliki *Knowledge sharing* dan Motivasi. Pemberian Motivasi kepada karyawan sangat berpengaruh karena secara tidak langsung PLN Kertosono Kabupaten Nganjuk memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan kemampuan kinerjanya.

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan dengan Berbagi Pengetahuan dan Motivasi pada PLN Kertosono Kabupaten Nganjuk dengan mengacu pada analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Knowledge sharing* dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PLN Kertosono Kabupaten Nganjuk, maka dapat diambil kesimpulan : 1) Hasil analisis pengaruh Kinerja karyawan secara parsial menunjukkan bahwa variabel *Knowledge sharing* dan Motivasi mempengaruhi Kinerja karyawan 2) Hasil analisis uji F menunjukkan variabel Motivasi, *Knowledge sharing* berdampak secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PLN Kertosono Kabupaten Nganjuk. 3) Hasil pengujian Hipotesis menunjukkan bahwa *knowledge sharing* dan motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Manajemen di PLN Kertosono Kabupaten Nganjuk agar terus meningkatkan Kinerja karyawan yang telah terlaksana selama ini, dan juga terus memperbaiki *Knowledge sharing* dan Motivasi yang terjalin secara horizontal

maupun vertikal agar tercipta sistem kerja yang kondusif dan produktif, serta memberikan wadah bagi para pegawainya agar bisa saling memberi masukan demi kesuksesan perusahaan

PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PLN KERTOSONO NGANJUK

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.scribd.com Internet Source	6%
2	ejournal.stiesia.ac.id Internet Source	3%
3	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	2%
4	karyailmiah.unisba.ac.id Internet Source	1%
5	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
6	repository.uma.ac.id Internet Source	1%
7	simki.unpkediri.ac.id Internet Source	1%
8	repository.unpas.ac.id Internet Source	1%
9	gicipress.com Internet Source	1%

10	repository.umsu.ac.id Internet Source	1 %
11	Mohammad Tajuddin, Tumirin Tumirin, Eva Desembrianita. "Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Semen Gresik", MANAJERIAL, 2020 Publication	1 %
12	eprints.uny.ac.id Internet Source	1 %
13	uit.e-journal.id Internet Source	1 %
14	ejournal.uniska-kediri.ac.id Internet Source	1 %
15	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1 %
16	text-id.123dok.com Internet Source	1 %
17	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	1 %
18	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
19	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	

<1 %

20

eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source

<1 %

21

eprints.walisongo.ac.id

Internet Source

<1 %

22

megaboa.blogspot.com

Internet Source

<1 %

23

ejournal.iain-tulungagung.ac.id

Internet Source

<1 %

24

fe.ubhara.ac.id

Internet Source

<1 %

25

ojs.uho.ac.id

Internet Source

<1 %

26

docobook.com

Internet Source

<1 %

27

dspace.uii.ac.id

Internet Source

<1 %

28

123dok.com

Internet Source

<1 %

29

Moh. Naufal Fanani, Mirza Dwinanda
Ilmawan, Aditya Narendra Wardhana. "Faktor-
Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

<1 %

Pada Universitas Internasional Semen Indonesia (UISI)", MANAJERIAL, 2020

Publication

30	ifritday.blogspot.com Internet Source	<1 %
31	jurnal.stie.asia.ac.id Internet Source	<1 %
32	jurnal.untag-sby.ac.id Internet Source	<1 %
33	anzdoc.com Internet Source	<1 %
34	journal.iainlangsa.ac.id Internet Source	<1 %
35	jurnalbhumi.stpn.ac.id Internet Source	<1 %
36	repositorio.lamolina.edu.pe Internet Source	<1 %
37	Andika Pramukti. "Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Struktur Modal Perusahaan", ATESTASI : Jurnal Ilmiah Akuntansi, 2019 Publication	<1 %
38	digilib.unila.ac.id Internet Source	<1 %
39	ejournal.bsi.ac.id Internet Source	<1 %

40 id.123dok.com <1 %
Internet Source

41 mayahapsari.wordpress.com <1 %
Internet Source

42 www.researchgate.net <1 %
Internet Source

43 Novi Susanti, Mardiana. "PENGARUH STRES
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA
MAHAKAM RESOURCES TBK SAMARINDA",
Research Journal of Accounting and Business
Management, 2018
Publication

44 id.scribd.com <1 %
Internet Source

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off