

**PENGARUH *KNOWLADGE SHARING* DAN *QUALITY WORK OF LIFE*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA KARYAWAN *DRIVER* PT. GOJEK BANDUNG)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menempuh Ujian Akhir Program Strata (S1)
Program Studi Manajemen STIE STAN-Indonesia
Mandiri

Disusun oleh :

Aron Royal Sihombing

381861015



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI STAN-INDONESIA MANDIRI

BANDUNG

2021

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *KNOWLADGE SHARING* DAN *QUALITY WORK OF LIFE*

TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan *Driver* PT. Gojek Bandung)

Oleh

Aron Royal Sihombing

381861015

Tugas akhir ini diterima dan disahkan

untuk Memenuhi persyaratan

mencapai gelar

SARJANA EKONOMI

Pada

PROGRAM STUDI MANAJEMEN STIE STAN-INDONESIA MANDIRI

Bandung, Januari 2021

Disahkan Oleh

Ketua Program Studi,

Dosen Pembimbing,

Evan Jaelani, S.T.,M.M.

NIDN. 0420058401

Dr. Ivan Aries Setiawan, M.M.

NIDN. 0413056604

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aron Royal Sihombing

Nim :381861015

Jurusan : Manajemen S1

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul

“PENGARUH *KNOWLADGE SHARING* DAN *QUALITY WORK OF LIFE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN *DRIVER* PT. GOJEK BANDUNG”.

Adalah karya ilmiah yang disusun sendiri oleh penanda tangan dan bukan plagiat atas penulisan dan penelitian lain. Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Bandung, Januari 2020

Yang membuat

Aron Royal Sihombing

381861018

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh *knowladge sharing* dan *quality work of life* terhadap kinerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Subjek adalah 54 responden yang berada di PT. Gojek Bandung. Pengujian hipotesis menunjukkan *knowladge sharing* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan *quality work of life* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *knowladge sharing*, *quality work of life* dan kinerja karyawan

ABSTRACT

This study examines the influence of knowledge and the quality work of life on employee performance. The data analysis method used is descriptive analysis and multiple regression analysis. Subjects were 54 respondents who were at PT. Gojek Bandung. The test shows the hypothesis that distribution has no positive effect on employee performance and the quality of work life has a positive effect on employee performance.

Keywords: *knowledge sharing, quality of work life and employee performance*

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| ABSTRAK | i |
| DAFTAR GAMBAR | vi |
| DAFTAR LAMPIRAN | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| BAB I | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1.Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2.Identifikasi Masalah | 4 |
| 1.3.Tujuan Penelitian | 4 |
| 1.4.Kegunaan Penelitian | 4 |
| 1.4.1. Kegunaan Teoritis | 4 |
| 1.4.2. Kegunaan Praktis | 5 |
| BAB II | 6 |
| TINJAUAN PUSTAKA, KARANGKA TEORITIS | 6 |
| DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS | 6 |
| 2.1 Tinjauan Pustaka | 6 |
| 2.2. Teori Sikap | 6 |
| 2.2.1. Pengertian Sikap | 6 |
| 2.2.2. Faktor Pembentuk Sikap | 7 |
| 2.2.3. Komponen Sikap | 9 |
| 2.2.4. Karakteristik Sikap | 9 |
| 2.2.5. Macam-macam Sikap | 10 |
| 2.3. <i>Knowledge Sharing</i> | 11 |
| 2.3.1. Pengertian <i>Knowledge Sharing</i> | 11 |
| 2.3.2. Dimensi <i>Knowledge Sharing</i> | 12 |
| 2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Knowledge Sharing</i> | 13 |
| 2.3.4. Indikator <i>Knowledge Sharing</i> | 14 |
| 2.3.5. Manfaat <i>Knowledge Sharing</i> | 15 |

| | |
|---|----|
| 2.4. <i>Quality Work of Life</i> | 16 |
| 2.4.1. Pengertian <i>Quality Work of Life</i> | 16 |
| 2.4.2. Faktor-faktor <i>Quality Work of Life</i> | 17 |
| 2.5. Kinerja Karyawan | 19 |
| 2.5.1. Pengertian Kinerja Karyawan | 19 |
| 2.5.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan | 19 |
| 2.5.3. Dimensi-dimensi Kinerja Karyawan | 21 |
| 2.5.4. Indikator Kinerja Karyawan | 22 |
| 2.6. Penelitian Sebelumnya..... | 23 |
| 2.6.1. Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Kinerja Karyawan .. | 23 |
| 2.6.2. Pengaruh <i>Quality Work of Life</i> terhadap kinerja karyawan.... | 24 |
| 2.6.3. Model Analisis..... | 24 |
| 2.6.4. Hipotesis | 24 |
| BAB III | 26 |
| OBJEK DAN METODE PENELITIAN | 26 |
| 3.1. Objek Penelitian Objek | 26 |
| 3.2. Lokasi Penelitian | 26 |
| 3.3. Metode Penelitian | 28 |
| 3.3.1. Unit Analisis | 28 |
| 3.3.2. Sampel dan Populasi | 29 |
| 3.3.2.1. Sampel | 29 |
| 3.3.2.2. Populasi..... | 29 |
| 3.3.3. Sampel dan Penentuan Ukuran Sampel | 29 |

| | |
|--|-----------|
| 3.3.1. Teknik Pengambilan Sampel | 29 |
| 3.3.1.1. Penentuan Ukuran Sampel..... | 30 |
| 3.3.3.3.Teknik Pengumpulan Data | 31 |
| 3.3.3.4.Jenis Sumber Data | 32 |
| 3.3.3.5.Operasionalisasi Variabel | 32 |
| 3.3.3.6.Instrumen Pengukuran | 36 |
| 3.3.3.7.Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran | 38 |
| 3.3.3.8.Uji Validitas | 38 |
| 3.3.3.9.Uji Reabilitas | 39 |
| 3.3.3.10.Teknik Analisis Statistik Deskriptif | 40 |
| 3.3.3.11.Rata-rata dan Deviasi Standar | 42 |
| 3.3.3.12.Analisis Korelasi | 42 |
| 3.3.3.13.Pengujian Hipotesis | 43 |
| 3.3.3.14.Uji Parsial (Uji <i>t</i>) | 44 |
| 3.3.3.15.Koefisien Determinasi | 45 |
| BAB IV | 46 |
| HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 46 |
| 4.1. Profil Responden | 46 |
| 4.1.1. Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin | 46 |
| 4.1.2. Profil Responden berdasarkan Usia | 47 |
| 4.1.3. Profil Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan | 48 |
| 4.1.4. Profil Responden berdasarkan Lama Kerja | 49 |
| 4.2. Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran | 49 |
| 4.2.1. Uji Validitas | 50 |

| | |
|---|----|
| 4.2.2. Uji Reliabilitas | 52 |
| 4.3. Tanggapan Responden | 53 |
| 4.3.1. Tanggapan Responden | 54 |
| 4.3.2. Tanggapan Responden Terhadap <i>Quality Work of Life</i> | 61 |
| 4.3.3. Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan | 68 |
| 4.4. Rata-rata, Deviasi Standar dan Korelasi antar Variabel | 77 |
| 4.4.1. Rata-rata dan Deviasi Standar | 77 |
| 4.4.2. Korelasi antar Variabel | 77 |
| 4.5. Pengujian Hipotesis | 79 |
| 4.5.1. Koefisien Determinasi | 80 |
| 4.6. Pembahasan, Implikasi dan Keterbatasan | 81 |
| 4.6.1. Pembahasan | 81 |
| 4.6.2. Implikasi | 83 |
| 4.6.2.1. Implikasi Teoritis | 83 |
| 4.6.3. Implikasi Praktis | 83 |
| 4.6.4. Keterbatasan Penulis | 84 |
| 5.1. Kesimpulan | 85 |
| 5.2. Saran..... | 86 |
| DAFTAR PUSTAKA | 88 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Model Analisis Penelitian | 24 |
|--|----|

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| Lampiran 1 : Daftar Riwayat Hidup | 91 |
| Lampiran 2 : Kuesioner | 93 |
| Lampiran 3 : Tanggapan Responden | 100 |
| Lampiran 4 : Uji Validitas Dan Realibilitas | 104 |
| Lampiran 5 : Statistik Deskriptif dan Korelasi Antar Variabel | 107 |
| Lampiran 6 : Uji Regresi | 108 |

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, yang senantiasa menjadi penopang dan teman terbaik penulis sepanjang hidupnya. Hanya karena kebaikan Kasih dan Berkat-Nya lah yang menuntun penulis dalam mengerjakan skripsi ini yang berjudul “ **Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Quality Work of Life***” Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gojek Bandung.

Skripsi yang penulis teliti ini membahas mengenai pentingnya perilaku warga organisasi dan dukungan organisasi di suatu perusahaan, dimana diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan khususnya di PT. Gojek Bandung. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi berganda menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan tinggi. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan dan *quality work of life* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini, penulis menyadari adanya ketidak sempurnaan akibat masih kurangnya pengalaman dan pengetahuan penulis, karena itu penulis memohon maaf apabila dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis pun dengan senang hati menerima kritik dan saran dari pembaca sekalian. Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak sekali mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik bantuan secara materi maupun bantuan secara dukungan moril. Maka atas bantuan tersebut, dengan segala kerendahan hati, perkenankanlah penulis untuk menyampaikan banyak-banyak ucapan terima kasih kepada:

1. Yang Terhormat Bapak Dr. Ivan Aries Setiawan, M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran, ilmu yang sangat berharga serta memberikan petunjuk dan nasehat yang sangat berarti bagi penulis dalam menyusun skripsi ini.
2. Bapak Evan Jaelani, S.T., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung.
3. Bapak Dr. Chairuddin, Ir.,M.M., M.T. selaku ketua STMIK dan STIE STAN Indonesia Mandiri.
4. Bapak Ferdiansyah, S.E., M.Ak. selaku Ketua Yayasan Indonesia Mandiri.
5. Seluruh Dosen yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama menempuh pendidikan di STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung
6. Kepala dan seluruh Staf Administrasi, BAAK, Perpustakaan, dan Karyawan STIE STAN- Indonesia Mandiri Bandung
7. Pimpinan, manajemen dan seluruh karyawan PT.ISS Bandung atas dukungan, bantuan informasi dan data-data yang diperlukan oleh penulis serta kepeduliannya.
8. Kedua orang, yang selalu memberikan semangat, keceriaan, dana, moril dan materil, serta doanya yang tidak ada hentinya untuk penulis.
9. Abang saya, kakak kandung dan semua teman yang saya sudah memberikan doa, semangat dan keceriaan.
10. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu, yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini. Semoga semua kebaikan yang telah di berikan akan

menjadi pahala dan mendapat balasan berlipat dari Tuhan yang Maha Esa. Aamiin. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca sekalian.

Bandung 19 Januari 2021

Penulis,

Aron Royal Sihombing

381861015

BAB I

PENGARUH *KNOWLADGE SHARING* DAN *QUALITY WORK OF LIFE*

TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(STUDI PADA KARYAWAN *DRIVER* PT. GOJEK BANDUNG)

1.1. Latar Belakang Masalah

Globalisasi perekonomian seperti sekarang ini, setiap perusahaan dituntut untuk mampu berkompetisi, sehingga bisa tetap bertahan dalam menghadapi persaingan global. Organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten agar mampu menjalankan dan menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara lebih baik (Fauth *et al.*, 2009).

Sumber daya manusia merupakan kekayaan dan aset yang paling berharga yang dimiliki perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin, dan memperbaiki pengembangan kinerja karyawan yang baik dan bertanggung jawab (Waspodo *et al.*, 2013).

Kinerja karyawan adalah hasil melakukan sebuah pekerjaan secara nyata dan dapat dilihat kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya (Mankunegara 2011).

Berkaitan dengan kinerja, menurut Rahayu (2019), kinerja adalah segala usaha yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Memahami pentingnya kinerja karyawan bagi organisasi, para ahli menetapkan sejumlah faktor penting yang dianggap dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya *knowledge sharing* dan *quality of work life*.

Knowledge sharing merupakan upaya yang perlu dilakukan perusahaan dilingkungan karyawan guna mengembangkan kemampuan dalam menghasilkan dan menciptakan sebuah inovasi (Setiarso 2017). Tanpa tindakan dan Interaksi dari para karyawannya, perusahaan tidak akan bisa menciptakan pengetahuan yang selanjutnya akan dapat menciptakan perilaku yang inovatif dan bermanfaat bagi perusahaan (Andrawina, 2018).

Faktor penting lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *quality work of life*. Menurut Dessler dalam Tjahyanti (2013) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan suatu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka dengan bekerja dalam organisasi. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan tempat ia bekerja dapat memperlakukannya dengan baik tentu akan bekerja semaksimal mungkin untuk meningkatkan kualitas diri agar dapat menguntungkan dirinya sendiri dan perusahaannya.

Terdapat sejumlah penelitian yang mengkaji keterkaitan antara *knowledge sharing* dan *quality work of life*. Penelitian Wang dan Wang (2012) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Namun, penelitian Widiyanto (2015) menunjukkan hasil yang berbeda dimana *knowladge sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain dilakukan untuk mengkaji pengaruh *quality work of life* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Rai and Tripathi (2015) menemukan bahwa *quality work of life* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan akan tetapi terdapat hasil penelitian yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Christiadi *et al.*, (2014) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan inkonsistensi diatas penulis melihat adanya perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan. Oleh karena itu hasil analisis diatas, penulis ingin mengkaji ulang pengaruh *knowladge sharing* dan *quality work of life* terhadap kinerja karyawan . Maka dari itu penulis menetapkan judul “ **Pengaruh Knowledge Sharing dan Quality Work of Life Terhadap Kinerja Karyawan PT Gojek Bandung**” .

1.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang *knowledge sharing* di PT. Gojek Bandung.
2. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang *quality of work life* di PT. Gojek Bandung.
3. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kinerja kerja di PT. Gojek Bandung.
4. Untuk mengetahui apakah *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Gojek Bandung.
5. Untuk mengetahui apakah *quality work of life* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Gojek Bandung.

1.3. Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat praktis dan teoritis khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan dan membutuhkan informasi yang berkaitan dengan dengan penelitian ini. Secara terperinci manfaat penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut.

1.4. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi untuk dapat menambah ilmu pengetahuan serta sebagai dokumentasi dalam upaya pengembangan keilmuan dan sebagai tambahan referensi untuk penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan bagaimana dan seberapa besar *knowledge sharing* dan *quality work of life* terhadap kinerja karyawan.

1.5. Kegunaan Praktis

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi pihak-pihak berikut:

1. Untuk Peneliti Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan pada bidang ilmu sumber daya manusia, khususnya masalah yang diteliti, yaitu pengaruh *knowledge sharing* dan *quality work of life* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk PT. Gojek Bandung
Untuk dapat mengetahui pengaruh *knowledge sharing* dan *quality work of life* yang dilakukan di PT. Gojek Bandung dalam menerapkan perilaku organisasi dan dukungan organisasi yang baik agar dapat memberikan kinerja yang baik untuk karyawan dan untuk organisasi.
3. Untuk STIE STAN-Indonesia
4. Mandiri Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan kontribusi pemikiran bagi yang akan mengadakan penelitian lebih lanjut sebagai bahan tambahan referensi terutama bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *knowledge sharing* dan *quality work of life* terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini, penulis memaparkan konsep-konsep berhubungan dengan penelitian yang dilakukan konsep-konsep serta studi-studi sebelumnya mengenai keterkaitan antara pengaruh *knowledge sharing* dan *quality work of life* terhadap kinerja karyawan.

2.2. Teori Sikap

2.2.1. Pengertian sikap

Sikap merupakan persoalan yang krusial. Setinggi apapun pengetahuan dan keterampilan yang dihasilkan dari proses pembelajaran, tidak akan bermakna ketika karyawan tidak memiliki sikap yang baik oleh karena itu sikap karyawan juga sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Sikap merupakan kecenderungan untuk merespon, bukan untuk menanggapi dirinya sendiri Supriyono (2016:28).

Menurut Howie *et al.*, (2011) dalam Kaswan (2015:2) menyatakan, “*Attitudes are thoughts that you have accepted as true and that lead you to think, feel, or act positively toward a person, idea, or event. They represent an emotional readiness to behave in a particular manner. You are not born with these thoughts you learn them.*”

Menurut Robbins (2015:43) sikap adalah pernyataan-pernyataan evaluative baik menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai objek, orang atau peristiwa. Mereka merefleksikan bagaimana perasaan kita tentang sesuatu.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai sikap, maka dapat disimpulkan bahwa sikap adalah suatu reaksi atau respon berupa penilaian yang muncul dari diri seorang terhadap yang lain.

2.2.2. Faktor-faktor Pembentuk Sikap

Pembentukan sikap mengacu pada pengembangan suatu sikap terhadap suatu objek dari yang belum ada sebelumnya (Supriyono 2017:30).

Diantara berbagai faktor yang mempengaruhi pembentukan sikap (Azwar 2005:30) adalah:

1. Pengalaman pribadi. Apa yang telah kita dan sedang kita alami akan ikut membentuk dan mempengaruhi penghayatan kita terhadap stimulus sosial.
2. Pengaruh lingkungan . Orang lain di sekitar kita merupakan salah satu diantara komponen social yang ikut mempengaruhi sikap kita. Seseorang yang kita anggap penting, seseorang kita harapkan persetujuannya bagi setiap gerak tingkah dan pendapat kita, seseorang yang tidak ingin kita kecewakan, atau seseorang yang berarti khusus bagi kita (*significant others*), akan banyak mempengaruhi pembentukan sikap kita terhadap sesuatu. Diantara orang yang biasanya dianggap penting bagi individu adalah orang tua, orang yang status sosialnya lebih tinggi, teman sebaya, teman dekat, guru, teman kerja, isteri atau suami dan lain-lain.

3. Pengaruh kebudayaan. Kebudayaan dimana kita hidup dan dibesarkan mempunyai pengaruh besar terhadap pembentukan sikap kita.
4. Media masa. Sebagai sarana komunikasi, berbagai bentuk media massa seperti televisi, radio, surat kabar, majalah, mempunyai pengaruh besar dalam pembentukan opini dan kepercayaan orang. Dalam menyampaikan informasi sebagai tugas pokoknya, media massa membawa pula pesan-pesan yang berisi sugesti yang dapat mengarahkan opini seseorang. Adanya informasi baru mengenai sesuatu hal memberikan landasan kognitif baru bagi terbentuknya sikap terhadap hal tersebut. Pesan-pesan sugestif yang dibawa oleh informasi tersebut, apabila cukup kuat, akan memberi dasar afektif dalam menilai sesuatu hal sehingga terbentuklah arah sikap tertentu.
5. Lembaga pendidikan dan lembaga agama. Lembaga pendidikan serta lembaga agama sebagai suatu sistem mempunyai pengaruh dalam pembentukan sikap dikarenakan keduanya meletakkan dasar pengertian dan konsep moral dalam diri individu. Pemahaman akan baik dan buruk, garis pemisah antara sesuatu yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan, diperoleh dari pendidikan dan dari pusat keagamaan serta ajaran-ajarannya.
6. Pengaruh faktor emosional. Tidak semua bentuk sikap ditentukan oleh situasi lingkungan dan pengalaman pribadi seseorang. Kadang kadang, suatu bentuk sikap merupakan pernyataan yang didasari oleh emosi yang berfungsi sebagai semacam penyaluran frustrasi atau pengalihan bentuk mekanisme pertahanan ego.

Sikap demikian dapat merupakan sikap yang sementara dan segera berlalu begitu frustrasi telah hilang akan tetapi dapat pula merupakan sikap yang lebih persisten dan bertahan lama.

2.2.3. Komponen Sikap

Adanya sikap dapat menggambarkan sikap seseorang dalam merasakan sesuatu. Azwar (2011:23) berpendapat struktur sikap terdiri dari tiga komponen yang saling menunjang yaitu:

- a. Komponen kognitif (*cognitive component*): komponen kognitif berisi kepercayaan seseorang mengenai apa yang berlaku atau apa yang benar bagi objek sikap.
- b. Komponen afektif (*affective component*): komponen afektif menyangkut masalah emosional subjektif seseorang terhadap suatu objek sikap.
- c. Komponen perilaku/konatif (*behavioral component*): komponen perilaku atau konatif dalam struktur sikap menunjukkan bagaimana perilaku atau kecenderungan berperilaku yang ada dalam diri seseorang berkaitan dengan objek sikap yang dihadapinya.

2.2.4. Karakteristik Sikap

Menurut Schiffman dan Kanuk (2008:222) dalam Nurfikri dan Jahrizal (2019) karakteristik sikap terdiri dari:

1. Obyek Sikap, kata obyek dalam definisi mengenai sikap yang berorientasi pada konsumen harus ditafsirkan secara luas meliputi konsep yang berhubungan dengan konsumsi atau pemasaran khusus, seperti produk, merk,

jasa, kepemilikan, penggunaan produk, sebab-sebab atau isu, orang, iklan, situs internet, harga, medium, atau pedagang ritel.

2. Sikap adalah kecenderungan yang dipelajari, hal ini berarti bahwa sikap yang berkaitan dengan perilaku membeli dibentuk sebagai hasil dari pengalaman langsung mengenai produk, informasi secara lisan dari orang lain, iklan media masa, dan bentuk pemasaran langsung (seperti katalog ritel).
3. Sikap mempunyai konsistensi, hal ini berarti sikap relatif konsisten dengan perilaku yang dicerminkannya.
4. Sikap terjadi dalam situasi tertentu, maksud situasi disini adalah berbagai peristiwa atau keadaan yang pada tahap dan waktu tertentu, mempengaruhi hubungan antara sikap dan perilaku konsumen. Situasi tertentu dapat menyebabkan para konsumen berperilaku dengan cara yang kelihatannya tidak konsisten dengan sikap mereka.

2.2.5. Macam-macam Sikap

Sikap berorientasi pada respon, dimana sikap merupakan bentuk dari sebuah perasaan yakni perasaan yang mendukung atau memihak (*favourable*) maupun perasaan yang tidak mendukung pada sebuah objek. Menurut Sunyoto (2012:274) sikap dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

a. Sikap sosial.

Sikap sosial merupakan sikap yang tidak dinyatakan oleh seorang saja tetapi diperhatikan oleh orang-orang sekelompoknya. Objeknya adalah objek sosial dan dinyatakan berulang-ulang.

b. Sikap individu.

Sikap individu merupakan sikap yang hanya dimiliki secara individual seorang demi seorang. Objeknya bukan merupakan objek sosial. Menurut Sunyoto (2012:274) sikap seorang tergantung pada norma yang berlaku ada 2 sikap yaitu :

1. Sikap positif.

Sikap positif yaitu sikap yang menunjukkan penerimaan, mengakui, menyetujui serta melaksanakan norma-norma yang berlaku di mana individu itu berada.

2. Sikap negatif.

Sikap negatif yaitu sikap yang menunjukkan perilaku yang tidak setuju terhadap norma-norma yang berlaku di mana individu berada.

2.3. Knowledge Sharing

2.3.1. Pengertian Knowledge Sharing

Knowledge sharing merupakan salah satu proses yang terdapat pada *knowledge management*. Dengan adanya *knowledge sharing* bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada seseorang baik yang berada dalam satu perusahaan atau organisasi untuk berbagi pengetahuan yang baik berupa ide, teknik, bahkan membagikan pengalaman mereka kepada orang lain.

Raharso (2016:250) dalam Toto *et al.*, (2020) mendefinisikan *knowledge sharing* merupakan berbagi informasi, saran-saran, dan keahlian yang relevan, yang dilakukan oleh individu dalam suatu organisasi dengan individu yang lain. *knowledge sharing* menurut Tobing (2011) dalam Tjahjawati *et al.*, (2019:49)

merupakan suatu proses sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi antar individu atau antar organisasi melalui metode atau media yang beragam. Aktivitas-aktivitas tersebut hubungannya dapat dikatakan erat seiring peningkatan kemampuan setiap individu untuk dapat berinovasi.

Menurut Hoof dan Ridder (2004) dalam Tung (2018:99) mendefinisikan *knowledge sharing* merupakan proses saat para individu saling menukarkan informasi, ide, pengalaman, baik pengetahuan secara *tacit* maupun pengetahuan *ekspelsit*, untuk menghasilkan pengetahuan baru.

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

2.3.2. Dimensi *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing apabila diterapkan di perusahaan akan mampu menciptakan kerjasama yang saling menerima dan memberi informasi antar karyawan, sehingga akan mendorong kemampuan untuk melakukan peningkatan kinerja. Hooff dan Ridder (2004:283) dalam Laura (2019) mengatakan bahwa *knowledge sharing* terdiri atas dua dimensi, yaitu:

1. *Knowledge donating* (Memberi Pengetahuan), yaitu perilaku dalam mengkomunikasikan atau membagikan modal intelektual yang dimiliki seseorang kepada orang.

2. *Knowledge collecting* (Mengumpulkan Pengetahuan), yaitu perilaku individu dalam menerima informasi maupun pengetahuan mengenai modal intelektual yang dimiliki orang lain.

2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing*

Menurut Ismail (2009) dalam Elizabeth (2014) terdapat berbagai macam faktor yang mempengaruhi *knowledge sharing* diantaranya:

1. Kepercayaan (*trust*) sikap saling percaya memainkan peranan penting atas kelangsungan berbagi pengetahuan. Tanpa adanya kepercayaan, akan membuat seseorang enggan untuk berbagi pengetahuan. Membangun kepercayaan merupakan *critical factor* atas *knowledge sharing*.
2. Kepuasan ketika seorang individu merasakan kepuasan terhadap apa yang telah dilakukan, hal ini akan memotivasi dia untuk berbagi pengetahuan kepada orang lain.
3. Keyakinan diri (*self-efficacy*) keyakinan diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, dan berusaha untuk menilai tingkatan dan kekuatan diseluruh kegiatan yang dilakukannya. Keyakinan diri sangat penting perannya dalam mempengaruhi usaha yang dilakukan, seberapa kuat usahanya, dan memprediksi keberhasilan yang akan dicapai. Keyakinan diri dapat membantu memotivasi individu untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain. Keadaan ini pula yang meyakinkan individu bahwa dengan pengetahuan yang dimilikinya dapat menolong orang lain dan meningkatkan kinerja.

4. Kebudayaan organisasi (*organizational culture*) kebudayaan organisasi merupakan nilai yang dominan yang disebarluaskan dalam organisasi sebagai nilai, norma, kepercayaan, dan *best-practice* yang ditanamkan pada diri setiap individu.
5. *Reward* dan *incentive* sangat umum jika seseorang mengharapkan suatu *reward* atas apa yang telah ia kerjakan. *Reward* ini dapat berupa moneter maupun non moneter.
6. Infrastruktur teknologi informasi (*information technology infrastructure*).

2.3.4. Indikator *Knowledge Sharing*

Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *knowledge sharing* dikembangkan dari penelitian Matzler *et al.*, (2008) meliputi:

1. *Embrained knowledge*.

Pengetahuan yang terkait dengan ketrampilan konseptual dan kemampuan kognitif individu melalui studi formal (*learning by studying*). Contoh: keterampilan konseptual dan kemampuan *kognitif*.

2. *Embodied knowledge*.

Pengetahuan dimana tubuh individu dapat melakukan aktivitas tanpa adanya verbal yang mempresentasikan sebuah pikiran. Pengetahuan itu terbentuk pada diri seseorang yang berasal dari pengalaman sebelumnya. Contoh: pengetahuan berdasarkan pengalaman atau *learning by doing*.

3. *Encultured knowledge*.

Struktur *afektif* dan *kognitif* yang digunakan oleh anggota organisasi untuk mempersepsikan, menjelaskan, mengevaluasi dan mengkonstruksi realitas.

Pengetahuan ini juga mencakup asumsi dan kepercayaan yang digunakan untuk mendapatkan nilai dan informasi baru. Contoh: pemahaman bersama, dan lain-lain.

4. *Embedded knowledge.*

Bentuk kolektif dari pengetahuan *tacit* yang tertanam dalam rutinitas organisasi, praktek, nilai, norma dan kepercayaan bersama (*shared belief*). Contoh: rutinitas spesifik perusahaan dan prosedur, dan lain-lain.

5. *Encoded knowledge.*

Pengetahuan yang telah dikodifikasi dan berbentuk *eksplisit*. Contoh: buku, pedoman kerja, deskripsi pekerjaan, dan lain-lain.

2.3.5. Manfaat *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing sangat bermanfaat bagi para pekerja atau karyawan karena dapat membantu menyelesaikan masalah-masalah yang pelik dalam menyelesaikan pekerjaannya sehari-hari. Selain itu dengan *knowledge sharing*, seseorang dapat menerima pengetahuan atau solusi yang sudah terbukti berdasarkan pengalaman rekan kerjanya.

Knowledge sharing memiliki beberapa manfaat, menurut Andika (2015) menyampaikan manfaat dari *knowledge sharing* antara lain:

- a. Mendorong penyebaran pembelajaran individu ke seluruh organisasi.
- b. Memfasilitasi pengembangan kompetensi.
- c. Berpengaruh positif terhadap kinerja anggota organisasi.
- d. Berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.
- e. Berpengaruh positif terhadap kapabilitas inovasi organisasi.

2.4. *Quality Work of Life*

2.4.1. Pengertian *Quality Work of Life*

Setiap perusahaan pada dasarnya selalu menginginkan adanya sikap *loyal* dan kerja keras pada karyawan mereka. Oleh karena itu, perusahaan mengupayakan fasilitas penunjang yang dirasa perlu untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja para karyawannya. Dessler (2013) dalam Alfani (2018) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan suatu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi.

Nawawi (2008:23) dalam Lumbantoruan (2015) mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja yaitu perusahaan harus menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja demi mewujudkan tujuan perusahaan. Kualitas kehidupan kerja juga sangat bermanfaat bagi perusahaan, seperti untuk mengetahui tingkat *turn over* maupun stres kerja yang terjadi pada karyawan di perusahaan tersebut, sehingga perusahaan mampu memberikan tindakan dan keputusan yang tepat, serta untuk mengetahui kepuasan dan komitmen karyawan yang nantinya akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Beberapa perusahaan secara teratur mengidentifikasi kebutuhan karyawan untuk memastikan program *quality work of life* yang *responsive* dan relevan, terutama bagi kebutuhan para pekerja yang berubah-ubah. Menurut Idris *et al.*, (2006) *quality work of life* merupakan filsafat, kumpulan prinsip, yang menyatakan bahwa manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam organisasi karena dapat dipercaya, bertanggung jawab, mampu membuat

kontribusi yang berharga dan karyawan diperlakukan secara manusiawi serta dihormati harkat dan martabatnya.

Menurut Veithzal (2010) dalam Ramadhani *et al.* (2020) *quality work of life* merupakan usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang lebih besar kepada pekerja untuk mempengaruhi pekerjaan mereka dan kontribusi mereka terhadap pencapaian efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Sehingga jika kualitas kehidupan kerja pada karyawan meningkat maka akan meningkat pula kinerja dan produktivitas karyawannya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah upaya yang diciptakan perusahaan untuk karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan, sehingga karyawan dapat mencapai rasa aman dan puas terhadap lingkungan kerjanya dengan harapan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja.

2.4.2. Faktor-faktor *Quality Work of Life*

Konsep *quality work of life* mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting program *quality work of life* adalah mengubah iklim kerja organisasi secara teknis dan manusiawi dapat membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Menurut Hanefah *et., al* yang dikutip Andri Hadi (2008:19), menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut :

1. Tumbuh dan berkembang (*growth and development*). Tumbuh dan berkembang untuk dapat mengembangkan segala keahlian dan performanya dalam tantangan menjalankan mutu pekerjaan di dalam perusahaan.
2. Partisipasi (*participation*). Kesempatan pegawai yang diberikan perusahaan dalam mengambil suatu keputusan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
3. Pengaruh lingkungan (*physical environment*). Pegawai merasa nyaman dilingkungan tempat kerja yang dapat meningkatkan produktivitasnya.
4. Supervisi (*supervision*). Hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahannya dan dapat bekerja dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan, selain itu pimpinan dapat memberikan pengarahan dengan jelas akan tugas yang diberikan kepada bawahan agar dapat terselesaikan dengan baik.
5. Upah dan kesejahteraan (*pay and benefit*). Kesempatan pegawai untuk memperoleh upah dan tunjangan di dalam suatu perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dijalani.
6. Faktor sosial (*social relevance*). Hubungan baik dengan rekan kerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dan aspek lain di dalam kehidupan di lingkungan kerja.
7. Penyelarasan fungsi di tempat kerja (*workplace integration*). Menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja dan mampu membentuk sebuah tim untuk menyelesaikan pekerjaan.

2.5. Kinerja Karyawan

2.5.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya Wartono (2017).

Performance atau kinerja ini perlu diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauh mana perkembangan kinerja dari seorang karyawan pada khususnya dan organisasi umumnya. Pengertian lain yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:67) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.5.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara Manajemen sumber daya manusia perusahaan (2010:67) adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

- a. Faktor Kemampuan. Kemampuan seseorang karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*). Artinya jika karyawan memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan

pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

- b. Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi karyawan merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja, sedangkan sikap adalah kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Bintoro dan Daryanto (2017:109) menyatakan 5 (lima) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan:

1. Fasilitas kantor.

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seseorang karyawan untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja kerja karyawan.

2. Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan factor yang sangat penting diperhatikan, karena hampir 80% karyawan *resign* jika lingkungan kerja mereka tidak baik.

3. Prioritas kerja.

Memberikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika memberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas.

4. *Supportive boss.*

Sebagai atasan yang baik harus mau “mendengarkan” pendapat dan pemikiran karyawan. Berikan dukungan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat *meeting*, ajak “terlibat” dalam proyek yang sedang dikerjakan.

5. Bonus.

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Pemberian penghargaan tersebut ada baiknya jika disaksikan oleh karyawan yang lain, tujuannya untuk memicu rasa kompetisi agar mereka dapat bekerja lebih baik lagi.

2.5.3. Dimensi-dimensi Kinerja Karyawan

Benardin (2001) dalam Sudarmanto (2009 : 12) menyampaikan ada 4 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. *Quality* terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna atau ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
2. *Quantity* terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
3. *Timeliness* terkait waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
4. *Cost-effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.

2.5.4. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada 5 (lima) indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

2.6. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu merupakan dasar dalam penyusunan penelitian, yang berguna sebagai perbandingan dan rujukan bagi penelitian selanjutnya oleh karena itu pembangunan hipotesis di dasarkan pada hasil-hasil studi sebelumnya.

2.6.1. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan

Mengenai keterkaitan antara pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan, terdapat sejumlah penelitian yang menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Abdallah (2017) mengungkapkan adanya pengaruh yang positif *knowledge sharing* untuk meningkatkan kinerja pada 356 karyawan manufaktur di negara Jordania. Hasil analisis menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada hasil penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Kuzu & Ozilhan (2014) terhadap 80 responden yang merupakan pegawai hotel bintang lima. Dengan hasil menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Astuti *et al.*, (2020) sampel dalam penelitian ini sebanyak 101 responden pegawai negeri sipil pada sekolah luar biasa. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.6.2. Pengaruh *Quality Work of Life* Terhadap Kinerja Karyawan

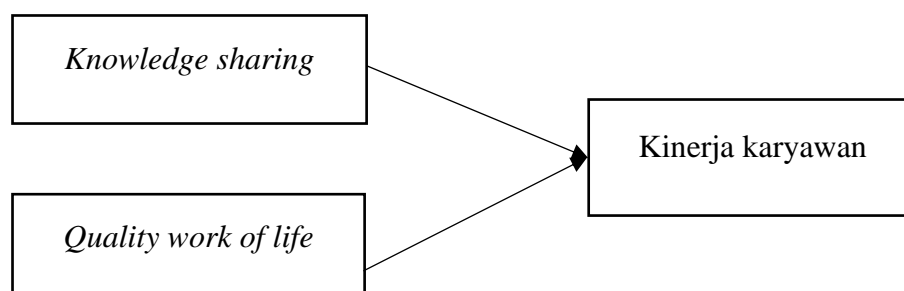
Mengenai keterkaitan antara pengaruh *quality work of life* terhadap kinerja karyawan, terdapat sejumlah penelitian yang menunjukkan bahwa *quality work of life* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sintaasih dan Astitiani (2019) Jumlah sampel yang diambil sebanyak 60 karyawan di sebuah pabrik swasta, dengan metode sampel jenuh. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *quality work of life* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada hasil penelitian selanjutnya dilakukan oleh Mujiati dan Santhi (2016) dilakukan pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. *Poultry Breeding Division* Unit Tukadaya, Bali dengan jumlah responden 38 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *quality work of life* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ahmad *et al.* (2020) terhadap 60 dosen perguruan tinggi swasta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif *quality work of life* terhadap kinerja karyawan.

2.6.3. Model Analisis

Mengacu pada kerangka teoritis yang penulis susun dapat dikemukakan model analisis seperti yang tercantum pada gambar berikut:

Gambar 2.1. Model analisis penelitian



2.6.4. Hipotesis

Berdasarkan studi sebelumnya, dan model analisis dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : *Knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₂ : *Quality work of life* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian Objek

Penelitian ini adalah *knowledge sharing* dan *quality work of life* dan kinerja karyawan serta pengaruh *knowledge sharing* dan *quality work of life* terhadap kinerja karyawan.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Gojek Indonesia yang berada di are Bandung. Ide Go-Jek muncul saat CEO Go-Jek, Nadiem Makarim, bercengkrama dengan tukang ojek langganannya. Ternyata lebih dari 70% waktu kerjanya hanya menunggu pelanggan. Nadiem Makarim pun langsung wawancara tukang ojek lainnya, ternyata semuanya mengeluh susah cari pelanggan apalagi di Jakarta kemacetan makin memburuk. Jika ada layanan *transport* dan *delivery* yang cepat dan praktis, pasti akan sangat membantu warga Jakarta. Go-Jek merupakan sebuah perusahaan transportasi asal Indonesia yang melayani angkutan manusia dan barang melalui jasa ojek.

Perusahaan ini didirikan pada tahun 2011 di Jakarta oleh Nadiem Makarim. Nadiem Makarim diketahui pernah bekerja di sebuah perusahaan *Mckinsey & Company* sebuah konsultan ternama di Jakarta dan menghabiskan masa selama tiga tahun bekerja disana. Diketahui pula ia pernah 2 bekerja sebagai *Co-Founder* dan *Managing Editor* di Zalora Indonesia kemudian

menjadi *Chief Innovation officer* kartuku. Berbekal banyak pengalaman selama bekerja, Nadiem Makarim kemudian memberanikan diri untuk berhenti dari pekerjaannya dan mendirikan perusahaan Go-Jek pada tahun 2011. Kegiatan GO-JEK bertumpu pada tiga nilai pokok: kecepatan, inovasi, dan dampak sosial. Para *driver* GO-JEK mengatakan bahwa pendapatan mereka meningkat semenjak bergabung sebagai mitra, mereka juga mendapatkan santunan kesehatan dan kecelakaan, serta mendapat akses ke lebih banyak pelanggan melalui aplikasi kami.

GO-JEK telah resmi beroperasi di kota besar di Indonesia, termasuk Medan, Batam, Palembang, Pekanbaru, Jambi, Padang, Bandar Lampung, Jabodetabek, Bandung, Sukabumi, Yogyakarta, Semarang, Solo, Surabaya, Gresik, Malang, Sidoarjo, Balikpapan, Samarinda, Pontianak, Banjarmasin, Manado, Makassar, Denpasar, dan Mataram. Saat ini mitra driver Go-Jek Go-Ride dan Go-Car sudah berkembang di empat negara yaitu Indonesia, Vietnam, Thailand, dan Singapura, Go-Jek telah bermitra dengan lebih dari 2 juta driver dan 500 ribu pedagang kuliner, semua tersebar lebih dari 50 kota di Indonesia.

Go-Jek dapat dipesan melalui Go-Jek *App* yang bisa diunduh melalui *Play Store* maupun *App store*. Dalam satu bulan pertama aplikasi ini sudah berhasil mencapai 150 ribu download, dengan rating 4,4 dari 5 bintang. Untuk pembayarannya pun memiliki 2 cara yaitu *cash* atau menggunakan Go-Jek *Credit (Go-Pay)*. Go-Jek *Credit* adalah metode pembayaran GO-Jek yang dibuat *cashless* dan dapat digunakan untuk membayar semua layanan.

3.3. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian ini didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis.

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis. Metode deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi, atau hal-hal lain yang sudah disebutkan dan peneliti tidak mengubah, menambah atau mengadakan manipulasi terhadap objek atau wilayah penelitian (Arikunto, 2013:3).

Analisis dilakukan untuk menguji adanya hubungan pengaruh *knowledge sharing* dan *quality work of life* terhadap kinerja karyawan antara variabel *knowledge sharing* dan *quality work of life* sebagai bebas, dengan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

3.3.1. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat kesatuan data yang dianalisis dalam penelitian. Unit analisis yang ditentukan berdasarkan pada rumusan masalah atau pertanyaan penelitian, elemen penting dalam desain penelitian karena mempengaruhi proses pemilihan, pengumpulan dan analisis data (Sugiyono, 2016:244). Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan *driver* di PT. Go-Jek Bandung.

3.3.2. Sampel dan Populasi

3.3.2.1. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya 29 karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu.

3.3.2.2. Populasi

Sugiyono (2017:80) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya. Adapun populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan *driver* PT. Go-Jek Bandung yang berjumlah 54 orang.

3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel dan Penentuan Ukuran Sampel

3.3.3.1. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitan (Sugiyono, 2017:81). Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah *nonprobability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

3.3.3.2. Penentuan Ukuran Sampel

Dalam menentukan ukuran sampel penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang mana jumlah karyawan *driver* PT. Go-Jek Bandung yang berjumlah 54 orang akan di jadikan sampel (Sugiyono, 2017:124).

Roscoe dalam Sugiyono (2017:90) memberikan saran-saran tentang ukuran sampel untuk penelitian seperti berikut :

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30-500.
2. Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya pria-wanita, pegawai negeri, swasta dan lain-lain) maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.
3. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 5 (independen + dependen), maka jumlah anggota sampel = $10 \times 5 = 50$.
4. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing sampai dengan 20.

Berdasarkan penjelasan diatas, Penentuan sampel didasarkan pada beberapa penelitian sejenis. Sampel penelitian yang dilakukan Dahniar *et al.*, (2019) sebanyak 40 responden. Penelitian lain dilakukan oleh Arifiyani (2012) dengan sampel sebanyak 70 orang responden.

3.3.3.3. Teknik Pengumpulan Data

Penentuan metode pengumpulan data harus relevan dengan masalah penelitian dan karakteristik sumber data serta bagaimana alasan-alasan rasional mengapa metode pengumpulan data itu digunakan (Sujarweni, 2014:45). Sumber data yang penulis peroleh adalah melalui pembagian kuesioner, observasi dan studi pustaka.

- a. Kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:142). Teknik ini membantu melengkapi data-data yang dibutuhkan penulis untuk mencari data yang sesuai dengan tujuan penulis. Kuesioner yang dibagikan bersifat tertutup. Metode penyebarannya adalah secara tidak langsung yaitu melalui *google form* yang telah disiapkan. Kuesioner yang dibagikan terdiri atas dua bagian, bagian pertama adalah identitas responden dan bagian kedua adalah pernyataan mengenai *knowledge sharing*, *quality work of life* dan kinerja karyawan.
- b. Observasi. Observasi adalah sebagai teknik pengumpulan data dan mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner (Sugiyono, 2017:145).
- c. Studi Pustaka. Studi pustaka merupakan metode yang dilakukan dengan memanfaatkan dokumen-dokumen referensi yang ada kaitanya dengan penelitian yang dilakukan (Sujarweni, 2015:95).

3.3.3.4. Jenis Sumber Data

Jenis dan sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini antara lain:

a. Sumber Primer.

Sumber data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017:137). Proses pemerolehan data berasal dari kuesioner yang dibagikan dan diisi oleh responden dari objek penelitian.

b. Sumber Sekunder.

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017:137). Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi atau perusahaan, internet, studi pustaka, penelitian terdahulu dan artikel yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

3.3.3.5. Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel *independent* dan variabel *dependent*. Menurut Sugiyono (2017:39), variabel pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian di bagi menjadi dua, yaitu:

1. Variabel *independent* atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas atau *independent* adalah *knowledge sharing* dan *quality work of life*.

2. Variabel *dependent* atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai yang di harapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasi variabel.

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel

| No | Variabel | Definisi | Indikator | It e m |
|----|--------------------------|--|---|--------------|
| 1 | <i>Knowledge sharing</i> | <i>Knowledge sharing</i> merupakan proses saat para individu saling menukarkan informasi, ide, pengalaman, baik pengetahuan secara <i>tacit</i> maupun pengetahuan <i>ekspelsit</i> , untuk menghasilkan pengetahuan baru Hoof dan Ridder (2004) dalam Tung (2018 : 99). | <i>Embrained knowledge</i> (Pengetahuan yang terikat). | 1 |
| | | | <i>Embodied knowledge</i> (Pengetahuan yang diwujudkan). | 2 |

| | | | | |
|---|-----------------------------|---|--|---|
| | | | <i>Encultured knowledge</i> (Pengetahuan yang dibudidayakan). | 3 |
| | | | <i>Embedded knowledge</i> (Pengetahuan yang tertanam). | 4 |
| | | | <i>Encoded knowledge</i> (Pengetahuan yang dikodekan). | 5 |
| 2 | <i>Quality work of life</i> | <i>Quality work of life</i> merupakan upaya yang dilakukan serta diciptakan perusahaan agar karyawan merasa aman dan puas | Komunikasi | 1 |
| | | | Penyelesaian masalah | 2 |

| | | | | |
|---|--|--|--|---|
| | | dalam bekerja, sehingga mampu mewujudkan tujuan perusahaan tersebut Nawawi (2008) dalam Lumbantoruan (2015). | Pengembangan karir | 3 |
| | | | Keterlibatan | 4 |
| | | | Kompensasi | 5 |
| | | | Rasa aman terhadap pekerjaan | 6 |
| | | | Rasa bangga terhadap institusi (<i>Pride</i>). | 7 |
| | | | Kompensasi yang seimbang (<i>Equitable compensation</i>) | 8 |
| | | | Pengembangan karir (<i>Career development</i>) | 9 |
| 3 | | | Kualitas | |

| | | | | |
|--|------------------|--|-----------------|--|
| | Kinerja karyawan | Menurut Mangkunegara (2009: 67), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. | Kuantitas | |
| | | | Ketepatan waktu | |
| | | | Efektivitas | |
| | | | Kemandirian | |

3.3.3.6. Instrumen Pengukuran

Untuk mengukur variabel-variabel tersebut menggunakan kuesioner secara personal dengan kuesioner *knowledge sharing* sebanyak 6 item pernyataan yang mengadaptasi dari Hoof dan Hendrik (2004) dan kuesioner *quality work of life* sebanyak 9 item yang mengadaptasi dari Nanjundeswaraswamy (2015) serta kuesioner kinerja karyawan sebanyak 8 item pernyataan yang mengadaptasi dari Jansen (2001). Sumber kuesioner peneliti dapatkan dari internet.

Instrumen pengukuran dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Sugiyono (2017:93) mengemukakan, bahwa skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah di tetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan di ukur dijabarkan menjadi indikator. Kemudian

indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun *item-item* instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif. Pernyataan tersebut di beri bobot sebagai berikut :

Tabel 3.2. Skala Pengukuran variabel

| Pilihan jawaban | Skor |
|---|------|
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Agak Tidak Setuju (ATS) | 2 |
| Tidak Bisa Memutuskan Apakah Setuju Atau Tidak Setuju (N) | 4 |
| Agak Setuju (AS) | 5 |
| Setuju (S) | 6 |
| Sangat Setuju (SS) | 7 |

3.3.3.7. Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran

Instrumen pengukuran atau kuesioner merupakan hasil adaptasi, maka sebelum digunakan untuk analisis instrumen pengukuran, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Dalam penelitian ini untuk melakukan pengujian kualitas instrumen pengukuran, penulis melakukan uji validitas serta uji realibilitas pada penelitian yang dilakukan.

3.3.3.8. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:267), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan

oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Validitas instrumen dapat diketahui melalui pengujian internal. Sebuah instrument mempunyai validitas internal apabila setiap bagian instrument mendukung misi instrument secara keseluruhan, yaitu mengungkap data dari variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas ini bisa menggunakan korelasi product-moment dari pearson. Rumus korelasi person adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2017:267).

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Indeks korelasi

n = Jumlah sampel

x = Skor variabel

y = Skor total dari variabel

Selanjutnya apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total. Jika $r_{xy} > 0,30$ maka item-item pernyataan dari instrumen tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2017:126).

3.3.3.9. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji instrumen dan hasil penelitian agar data tetap konsisten dalam berbagai waktu yang berbeda sehingga data dapat di percaya dan diandalkan. Dengan demikian instrumen yang reliabel

berarti instrumen yang sudah digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama dan menghasilkan data yang sama. Kemudian hasil penelitian yang reliabel adalah hasil penelitian yang terdapat kesamaan dalam waktu yang berbeda (Sugiyono, 2017:268).

Teknik pengujian reliabilitas dapat menggunakan rumus *cronbach alpha* yaitu sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Reabilitas Instrumen

K = Jumlah item instrumen

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians item

σ_t^2 = Varians total

Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,60.

3.3.3.10. Teknik Analisis Statistik Deskriptif

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 (Sugiyono, 2015:207).

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner yang masing-masing pernyataan disertai dengan tujuh kemungkinan jawaban yang harus dipilih oleh responden. Dari jawaban yang didapatkan kemudian disusun kriteria penilaian

untuk setiap item pernyataan. Untuk mengukur tiga variabel dalam penelitian ini dilakukan penyebaran Instrumen pada responden.

Pada setiap jawaban yang diberi skor dengan tingkat pengukuran ordinal nilai yang digunakan adalah 7 (tujuh). Teknik analisis yang dilakukan adalah :

1. Melakukan analisis data secara deskriptif terhadap data-data yang diperoleh dari hasil observasi awal.
2. Melakukan studi kepustakaan untuk memahami sudut pandang teori dan membandingkan dengan keadaan lapang.
3. Menganalisis data kuesioner dengan menggunakan tabel presentase yang dilanjutkan dengan melakukan analisis deskriptif. Hasil analisis tersebut akan dikategorikan ke dalam lima tingkatan yaitu kategori sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju yang disampaikan setelah menghitung nilai jawaban responden dan pertanyaan dalam kuesioner.

Untuk menentukan skor yang diberikan responden pada masing-masing variabel dalam mempresentasikan hasilnya, digunakan rumus sebagai berikut :

$$Rs = \frac{n(m-1)}{l}$$

Keterangan :

Rs = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

Keterangan:

n = jumlah sampel

z^2 = nilai Z dari tingkat kepercayaan yang dibutuhkan

p = probabilitas ditolak

q = probabilitas diterima (1-p)

e = *error tolerance* maksimum (0,1)

Tabel 3.3. di bawah ini menjelaskan kriteria yang digunakan untuk mengukur variabel *knowledge sharing*, *quality of work life* dan kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.9. Kriteria pengukuran

| Skor | Kriteria |
|-----------|---------------------|
| 50 - 90 | Sangat Tidak Setuju |
| 90 - 130 | Tidak Setuju |
| 130 - 170 | Agak Setuju |
| 170 - 210 | Setuju |
| 210 - 300 | Sangat Setuju |

3.3.3.11. Rata-rata dan Deviasi Standar

Seberapa jauh nilai pengamatan tersebar di sekitar nilai rata-rata, dinamakan *variasi* atau *disperse* dari data. Ukuran variasi banyak jenisnya, tetapi yang sering dipergunakan adalah *variance* atau standar deviasi. Standar deviasi adalah akar dari *variance*, yaitu :

$$s = \sqrt{V_x}$$

$$s = \sqrt{\frac{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}{n(n-1)}}$$

Keterangan :

V_x = Variance

X_i = Nilai pengamatan ke-i

N = Jumlah pengamatan

S = Standar deviasi

3.3.3.12. Analisis Korelasi

Menurut Ridwan (2015: 227), analisis korelasi digunakan untuk mencari hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi akan terdapat dalam baris $-1 \leq r \leq +1$, yang akan menghasilkan kemungkinan sebagai berikut :

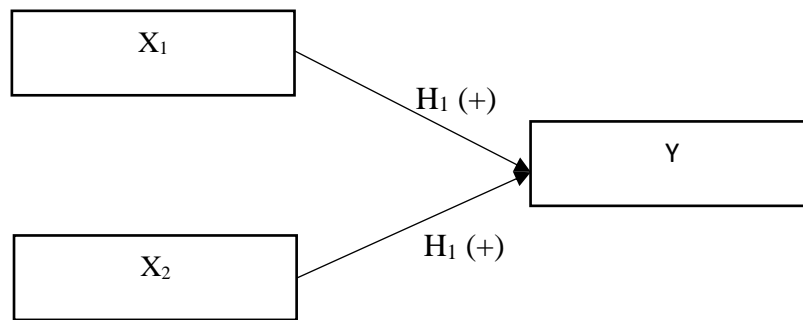
1. r bernilai positif, menunjukkan adanya pengaruh yang positif atau adanya korelasi langsung antara dua variabel yang diuji. Artinya bila variabel X bernilai kecil, maka akan berpasangan dengan variabel Y yang bernilai kecil juga, dan sebaliknya jika variabel X bernilai besar pula. $r = +1$ atau mendekati $+1$, dua variabel yang diteliti akan sangat kuat secara positif.
2. r bernilai negatif, ini menyatakan bahwa terjadi korelasi negatif atau korelasi invers antar dua variabel yang diteliti. Artinya bila variabel X bernilai kecil, maka akan berpengaruh dengan variabel Y yang bernilai kecil juga, dan sebaliknya jika variabel X bernilai lebih besar, maka akan berpasangan dengan variabel Y yang besar pula. Jika $r = -1$ atau mendekati -1 , maka korelasi dua variabel yang diteliti akan sangat kuat secara negatif.
3. $r = 0$, atau mendekati 0 , artinya bahwa korelasi antara dua variabel yang diteliti lemah atau bahkan tidak ada korelasi sama sekali.

3.3.3.13. Pengujian Hipotesis

Model pemecahan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Regresi berganda merupakan analisis regresi, di mana beberapa variabel eksplanatori digunakan untuk memprediksi nilai variabel

dependent (Setiawan dan Ritonga, 2011:50).

Berdasarkan pada keterangan di atas, maka dapat digambarkan model analisis sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Analisis Penelitian

Keterangan:

$X_1 = \textit{Knowledge sharing}$

$X_2 = \textit{Quality work of life}$

$Y = \textit{Kinerja karyawan}$

Data diuji menggunakan model regresi berganda yaitu dimana beberapa variabel eksplanatori digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependent (Setiawan dan Ritonga, 2011:50). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk satu variabel tak bebas (*dependen*) dan dua atau lebih variabel bebas (*independen*).

3.3.3.14. Uji Parsial (Uji *t*)

Uji t-test melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel *dependen* dengan mengasumsikan bahwa variabel *independen* lain dianggap konstan. Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial (Ghozali, 2012:98). Hipotesis statistik yang digunakan dalam pengujian ini sebagai berikut :

1. Utilitarian Value $H_0 : b_1 = 0$, Utilitarian value tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan konsumen. $H_a : b_1 > 0$, Utilitarian value mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan konsumen.
2. Hedonic Value $H_0 : b_2 = 0$, Hedonic value tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan konsumen. $H_a : b_2 > 0$, Hedonic value mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan konsumen. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$. 1. Jika angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 tidak ditolak 2. Jika angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

3.3.3.15. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$) nilai R^2 yang kecil

dapat diartikan bahwa kemampuan variabel bebas (*independen*) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (*dependen*) sangat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai mendekati 1 berarti variabel-variabel independen hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Ghozali, 2012:97). Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien determinasi yaitu sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi ganda

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.7. Profil Responden

Kuesioner yang di bagikan pada karyawan *driver* PT. Gojek Bandung melalui *google form* sebesar 54 kuesioner. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian.

4.7.1. Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1. Profil berdasarkan Jenis Kelamin.

| Jenis kelamin | Jumlah | Persen (%) |
|---------------|--------|------------|
| Laki - laki | 37 | 68,5 |
| Perempuan | 17 | 31,5 |
| Total | 54 | 100,0 |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Tabel 4.1 di atas, menunjukkan profil responden penelitian berdasarkan jenis kelamin pada karyawan PT. Gojek Bandung diketahui bahwa 68,5 % atau 37 orang responden berjenis kelamin laki-laki dan 31,5 % atau 17 orang responden berjenis kelamin perempuan.

4.7.2. Profil Responden berdasarkan Usia

Penyajian data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada table 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2. Profil berdasarkan Usia.

| Usia | Jumlah | Persen (%) |
|---------------|--------|------------|
| < 25 tahun | 25 | 46,3 |
| 26 - 30 tahun | 19 | 35,2 |
| 31 - 35 tahun | 5 | 9,3 |
| 36 - 40 tahun | 4 | 7,4 |
| > 40 tahun | 1 | 1,9 |
| Total | 54 | 100,0 |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Tabel 4.2 di atas, menunjukkan profil responden penelitian berdasarkan usia pada karyawan PT. Gojek Bandung diketahui bahwa 46,3% atau 25 orang responden berusia kurang dari 25 tahun, 35,2% atau 19 orang responden berusia 20 sampai 30 tahun. 9,3% atau 5 orang responden berusia 31 sampai 35 tahun, 7,4% atau 4 orang responden berusia 36 sampai 40 tahun dan 1,9% atau 1 orang responden berusia lebih dari 40 tahun.

4.7.3. Profil Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Penyajian data responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3. Profil berdasarkan Tingkat Pendidikan

| Tingkat Pendidikan | Jumlah | Persen (%) |
|--------------------|--------|------------|
| SD | 0 | 0,0 |
| SMP | 0 | 0,0 |
| SMA/SMK | 33 | 61,1 |
| DIPLOMA | 2 | 3,7 |
| S1 | 18 | 33,3 |
| S2 | 1 | 1,9 |
| Total | 54 | 100,0 |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Tabel 4.3 di atas, menunjukkan profil responden penelitian berdasarkan tingkat pendidikan pada karyawan PT. Gojek Bandung diketahui bahwa 0% atau tidak ada karyawan dengan tingkat pendidikan SD dan 0% atau tidak ada karyawan dengan tingkat Pendidikan SMP. 61,1% atau 33 orang karyawan dengan tingkat Pendidikan SMA/SMK. 3,7% atau 2 orang karyawan dengan tingkat pendidikan diploma. 33,3% atau 18 orang karyawan dengan tingkat pendidikan sarjana. 1,9% atau 1 orang karyawan dengan tingkat pendidikan magister.

4.7.4. Profil Responden berdasarkan Lama Kerja

Penyajian data responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel

4.4 berikut ini:

Tabel 4.4. Profil Berdasarkan Lama Kerja.

| Usia | Jumlah | Persen (%) |
|-------------|--------|------------|
| < 2 Tahun | 27 | 50,0 |
| 2 - 3 Tahun | 15 | 25,9 |
| 3 - 4 Tahun | 5 | 9,3 |
| > 4 Tahun | 8 | 14,8 |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, responden yang paling dominan adalah karyawan yang bekerja kurang dari 2 tahun yang terdiri dari 27 orang atau 50% diikuti oleh karyawan yang bekerja selama 2 sampai 3 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau 25,9% dan karyawan yang bekerja lebih dari 4 tahun terdiri dari 8 orang atau 14,8%, dan yang bekerja lebih dari 3-4 tahun terdiri dari 5 orang atau 9,3%.

4.8. Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran

Pengujian kualitas instrumen berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 54 responden melalui penyebaran kuesioner. Total pernyataan untuk variabel *knowledge sharing* terdiri dari 6 pernyataan, *quality work of life* terdiri dari 9 pernyataan dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada ketiga instrumen pengukuran yakni variabel *knowledge sharing*, *quality work of life* dan variabel kinerja karyawan.

4.8.1. Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi $> 0,30$, sedangkan jika nilai koefisien korelasi $< 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.5. Uji Validitas *Knowledge Sharing*.

| Pernyataan | Koefisien | Kriteria | Keterangan |
|----------------------------|-----------|----------|------------|
| <i>Knowledge sharing 1</i> | 0,723 | $> 0,30$ | Valid |
| <i>Knowledge sharing 2</i> | 0,821 | $> 0,30$ | Valid |
| <i>Knowledge sharing 3</i> | 0,812 | $> 0,30$ | Valid |
| <i>Knowledge sharing 4</i> | 0,792 | $> 0,30$ | Valid |
| <i>Knowledge sharing 5</i> | 0,702 | $> 0,30$ | Valid |
| <i>Knowledge sharing 6</i> | 0,779 | $> 0,30$ | Valid |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Berdasarkan tabel 4.5. menjelaskan bahwa pernyataan 1 sampai 6 pada variabel *knowledge sharing* yang diajukan pada responden adalah valid. Besar koefisien korelasi antar item berada pada nilai yang memenuhi persyaratan yaitu lebih besar dari 0,30. Sehingga item-item tersebut akan mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 4.6. Uji Validitas *Quality Work of Life*.

| Pernyataan | Koefisien | Kriteria | Keterangan |
|-------------------------------|-----------|----------|------------|
| <i>Quality work of life 1</i> | 0,726 | > 0,30 | Valid |
| <i>Quality work of life 2</i> | 0,749 | > 0,30 | Valid |
| <i>Quality work of life 3</i> | 0,829 | > 0,30 | Valid |
| <i>Quality work of life 4</i> | 0,845 | > 0,30 | Valid |
| <i>Quality work of life 5</i> | 0,795 | > 0,30 | Valid |
| <i>Quality work of life 6</i> | 0,749 | > 0,30 | Valid |
| <i>Quality work of life 7</i> | 0,819 | > 0,30 | Valid |
| <i>Quality work of life 8</i> | 0,561 | > 0,30 | Valid |
| <i>Quality work of life 9</i> | 0,772 | > 0,30 | Valid |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Berdasarkan tabel 4.6. menjelaskan bahwa pernyataan 1 sampai 9 pada variabel *quality work of life* yang diajukan pada responden adalah valid. Besar koefisien korelasi antar item berada pada nilai yang memenuhi persyaratan yaitu lebih besar dari 0,30. Sehingga item-item tersebut akan mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 4.7. Uji Validitas *Kinerja Karyawan*.

| Pernyataan | Koefisien | Kriteria | Keterangan |
|--------------------|-----------|----------|------------|
| Kinerja karyawan 1 | 0,797 | > 0,30 | Valid |
| Kinerja karyawan 2 | 0,735 | > 0,30 | Valid |
| Kinerja karyawan 3 | 0,631 | > 0,30 | Valid |
| Kinerja karyawan 4 | 0,742 | > 0,30 | Valid |
| Kinerja karyawan 5 | 0,690 | > 0,30 | Valid |
| Kinerja karyawan 6 | 0,735 | > 0,30 | Valid |
| Kinerja karyawan 7 | 0,770 | > 0,30 | Valid |
| Kinerja karyawan 8 | 0,816 | > 0,30 | Valid |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Berdasarkan tabel 4.7. menjelaskan bahwa pernyataan 1 sampai 8 pada variabel *kinerja karyawan* yang diajukan pada responden adalah valid. Besar koefisien korelasi antar item berada pada nilai yang memenuhi persyaratan yaitu lebih besar dari 0,30. Sehingga item-item tersebut akan mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

4.8.2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang sudah dapat dipercaya dan yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya, apabila datanya benar-benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan. Pengujian reliabilitas dengan teknik cronbach alpha mengacu pada kriteria bahwa nilai koefisien yang diperoleh harus lebih besar dari pada 0,60. Hasil analisis untuk uji reliabilitas terhadap instrumen data kuesioner dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 4.8. Pengujian Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach Alpha</i> | Kriteria | Keterangan |
|-----------------------------|-----------------------|----------|------------|
| <i>Knowledge sharing</i> | 0,793 | > 0,60 | Reliabel |
| <i>Quality work of life</i> | 0,780 | > 0,60 | Reliabel |
| Kinerja karyawan | 0,778 | > 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Hasil perhitungan pada pengujian tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien untuk instrumen *knowledge sharing* yaitu sebesar 0,793, nilai koefisien untuk instrumen *quality work of life* yaitu sebesar 0,780, dan nilai koefisien untuk instrumen kinerja karyawan sebesar 0,778. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran *knowledge sharing*, *quality work of life*, dan kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach alpha* di atas 0,60 yang berarti ketiga instrumen tersebut *reliabel*.

4.8.3. Tanggapan Responden

Tanggapan responden pada penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara jelas gambaran mengenai variabel *knowledge sharing*, *quality work of life*, dan kinerja karyawan berdasarkan responden. Adapun rentang skor yang digunakan untuk penilaian tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9. Kriteria pengukuran

| Skor | Kriteria |
|-----------|---------------------|
| 50 - 90 | Sangat Tidak Setuju |
| 90 - 130 | Tidak Setuju |
| 130 - 170 | Agak Setuju |
| 170 - 210 | Setuju |
| 210 - 300 | Sangat Setuju |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Dengan membandingkan nilai bobot jawaban responden dengan nilai bobot standar tersebut, maka diketahui gambaran responden berdasarkan masing-masing variabel baik itu *knowledge sharing*, *quality work of life*, dan kinerja karyawan apakah tergolong sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah, atau sangat rendah.

4.8.3.1. Tanggapan Responden

Pernyataan yang diajukan dalam kuesioner *knowledge sharing* adalah sebanyak 9 pernyataan. Evaluasi atas pernyataan-pernyataan tersebut diuraikan pada bagian berikut :

Tabel 4.11. Berbagi Pengetahuan

| Skor (S) | Frekuensi | Persen (%) | S x F |
|----------|-----------|------------|-------|
| 1 | 1 | 1,9 | 1 |
| 2 | 2 | 3,7 | 4 |
| 3 | 20 | 37,0 | 60 |
| 4 | 22 | 40,7 | 88 |
| 5 | 9 | 16,7 | 45 |
| Total | 54 | 100,0 | 198 |
| Kriteria | Setuju | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan inisiatif memberi tahu rekan-rekan tentang pengetahuan berada pada nilai yang termasuk ke dalam ukuran yang setuju, dengan total skor 198 yang dapat di simpulkan bahwa memiliki kriteria setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Gojek Bandung melakukan pekerjaan dengan baik dan sering berbagi pengetahuan terhadap sesama rekan-rekan PT. Gojek Bandung.

Tabel 4.12. Antusias

| Skor (S) | Frekuensi | Persen (%) | S x F |
|----------|---------------|------------|-------|
| 1 | 1 | 1,9 | 1 |
| 2 | 3 | 5,6 | 6 |
| 3 | 7 | 13,0 | 21 |
| 4 | 23 | 42,6 | 92 |
| 5 | 20 | 37,0 | 100 |
| Total | 54 | 100,0 | 220 |
| Kriteria | Sangat Setuju | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan antusias ketika menemukan sesuatu yang baru berada pada nilai yang termasuk ke dalam ukuran yang sangat tinggi, dengan total skor 220 yang dapat di simpulkan bahwa memiliki kriteria sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki antusias yang sangat setuju menemukan sesuatu yang baru di PT. Gojek Bandung.

Tabel 4.13. Memberitahu Informasi Penting

| Skor (S) | Frekuensi | Persen (%) | S x F |
|----------|---------------|------------|-------|
| 1 | 0 | 0,0 | 0 |
| 2 | 2 | 3,7 | 4 |
| 3 | 16 | 29,6 | 48 |
| 4 | 21 | 38,9 | 84 |
| 5 | 15 | 27,8 | 75 |
| Total | 54 | 100,0 | 211 |
| Kriteria | Sangat Setuju | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan memberitahu hal penting terhadap rekan-rekan berada pada nilai yang termasuk ke dalam ukuran yang sangat tinggi, dengan total skor 221 yang dapat di simpulkan bahwa memiliki kriteria sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemauan untuk berbagi informasi penting terhadap karyawan di PT. Gojek Bandung.

Tabel 4.14. Belajar dari Rekan Kerja

| Skor (S) | Frekuensi | Persen (%) | S x F |
|----------|-----------|------------|-------|
| 1 | 0 | 0,0 | 0 |
| 2 | 3 | 5,6 | 6 |
| 3 | 22 | 40,7 | 66 |
| 4 | 19 | 35,2 | 76 |
| 5 | 10 | 18,5 | 50 |
| Total | 54 | 100,0 | 198 |
| Kriteria | Setuju | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan belajar dari rekan-rekan kerja berada pada nilai yang termasuk ke dalam ukuran yang setuju, dengan total skor 198 yang dapat di simpulkan bahwa

memiliki kriteria setuju. Hal ini menunjukkan bahwa saling belajar dari teman akan meningkatkan pengetahuan sesama karyawan di PT. Gojek Bandung.

Tabel 4.15. Rasa ingin tahu Terhadap Pengetahuan

| Skor (S) | Frekuensi | Persen (%) | S x F |
|----------|-----------|------------|-------|
| 1 | 0 | 0,0 | 0 |
| 2 | 3 | 5,6 | 6 |
| 3 | 18 | 33,3 | 54 |
| 4 | 23 | 42,6 | 92 |
| 5 | 10 | 18,5 | 50 |
| Total | 54 | 100,0 | 202 |
| Kriteria | Setuju | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan rasa ingin tahu terhadap rekan-rekan kerja berada pada nilai yang termasuk ke dalam ukuran yang setuju, dengan total skor 202 yang dapat di simpulkan bahwa memiliki kriteria setuju. Hal ini menunjukkan rasa ingin tahu terhadap pengetahuan sesama terhadap rekan-rekan memberikan dampak yang baik untuk meningkatkan pengetahuan terhadap sesama karyawan di PT. Gojek Bandung.

Tabel 4.15. Dihargai

| Skor (S) | Frekuensi | Persen (%) | S x F |
|----------|---------------|------------|-------|
| 1 | 0 | 0,0 | 0 |
| 2 | 2 | 3,7 | 4 |
| 3 | 8 | 14,8 | 24 |
| 4 | 25 | 46,3 | 100 |
| 5 | 19 | 35,2 | 95 |
| Total | 54 | 100,0 | 223 |
| Kriteria | Sangat Setuju | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan suka dihargai terhadap apa yang bisa dilakukan berada pada nilai yang termasuk ke dalam ukuran yang sangat setuju, dengan total skor 223 yang dapat di simpulkan bahwa memiliki kriteria sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya penghargaan terhadap apa yang bisa dilakukan akan meningkatkan semangat bekerja terhadap karyawan di PT. Gojek Bandung.

Tabel 4.16. Lingkungan Kerja Perusahaan

| Skor (S) | Frekuensi | Persen (%) | S x F |
|----------|---------------|------------|-------|
| 1 | 1 | 1,9 | 1 |
| 2 | 2 | 3,7 | 4 |
| 3 | 13 | 24,1 | 39 |
| 4 | 27 | 50,0 | 108 |
| 5 | 11 | 20,4 | 55 |
| Total | 54 | 100,0 | 207 |
| Kriteria | Sangat Setuju | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap lingkungan kerja perusahaan yang baik dan sangat memotivasi berada pada nilai yang termasuk ke dalam ukuran yang sangat setuju, dengan total skor 207 yang dapat di simpulkan bahwa memiliki kriteria sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja perusahaan dan motivasi akan meningkatkan semangat dalam bekerja terhadap sesama karyawan di PT. Gojek Bandung.

Tabel 4.17. Komunikasi Terhadap Perubahan

| Skor (S) | Frekuensi | Persen (%) | S x F |
|----------|---------------|------------|-------|
| 1 | 0 | 0,0 | 0 |
| 2 | 1 | 1,9 | 2 |
| 3 | 11 | 20,4 | 33 |
| 4 | 26 | 48,1 | 104 |
| 5 | 16 | 29,6 | 80 |
| Total | 54 | 100,0 | 219 |
| Kriteria | Sangat Setuju | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan perusahaan mengkomunikasikan setiap perubahan baru yang terjadi termasuk ke dalam ukuran sangat setuju, dengan total skor 219 yang dapat di simpulkan bahwa memiliki kriteria sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan selalu mengkomunikasikan kepada karyawan setiap perubahan baru di PT. Gojek Bandung.

Tabel 4.16. Resume Total skor *Knowledge Sharing*

| Item | Skor | Kriteria |
|--------------------------------------|-------|---------------|
| Berbagi Pengetahuan | 198 | Setuju |
| Antusias | 220 | Sangat Setuju |
| Memberitahu Informasi Penting | 211 | Sangat Setuju |
| Belajar dari Rekan Kerja | 198 | Setuju |
| Rasa Ingin Tahu Terhadap Pengetahuan | 202 | Setuju |
| Dihargai | 223 | Sangat Setuju |
| Rata-rata | 208,7 | Setuju |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Sesuai dengan data tabel 4.16 dapat dilihat skor tertinggi untuk variabel *knowledge sharing* adalah sebesar 223 pada item dihargai atas apa yang

dilakukan. Skor terendah sebesar 198 yaitu pada item inisiatif berbagi pengetahuan dan belajar dari rekan kerja. Hasil perhitungan rata-rata adalah 208,7 skor tersebut pada rentang 170 - 210 atau berada pada setuju maka dapat dikatakan bahawa karyawan di PT. Gojek Bandung memiliki tingkat kinerja karyawan terhadap *knowledge sharing* yang tinggi.

4.8.3.2. Tanggapan Responden Terhadap *Quality of Work Life*

Pernyataan yang diajukan dalam kuesioner *quality of work life* sebanyak 9 pernyataan. Evaluasi atas pernyataan-pernyataan tersebut diuraikan pada bagian berikut:

Tabel 4.17. Lingkungan Kerja dan Motivasi

| Skor (S) | Frekuensi | Persen (%) | S x F |
|----------|-----------|------------|-------|
| 1 | 1 | 1,9 | 1 |
| 2 | 2 | 3,7 | 4 |
| 3 | 13 | 24,1 | 39 |
| 4 | 27 | 50,0 | 108 |
| 5 | 11 | 20,4 | 55 |
| Total | 54 | 100,0 | 207 |
| Kriteria | Setuju | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan lingkungan kerja perusahaan saya baik dan sangat memotivasi, dengan total skor 207 yang dapat di simpulkan bahwa memiliki kriteria setuju. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi sangat berpengaruh terhadap semangat kinerja karyawan di PT. Gojek Bandung.

Tabel 4.18. Komunikasi

| Skor (S) | Frekuensi | Persen (%) | S x F |
|----------|---------------|------------|-------|
| 1 | 0 | 0,0 | 0 |
| 2 | 1 | 1,9 | 2 |
| 3 | 11 | 20,4 | 33 |
| 4 | 26 | 48,1 | 104 |
| 5 | 16 | 29,6 | 80 |
| Total | 54 | 100,0 | 219 |
| Kriteria | Sangat Setuju | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap perusahaan mengkomunikasikan setiap perubahan baru yang terjadi, dengan total skor 219 yang dapat disimpulkan bahwa memiliki kriteria sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi setiap perubahan baru selalu dilakukan terhadap karyawan di PT. Gojek Bandung.

Tabel 4.19. Hubungan yang Harmonis

| Skor (S) | Frekuensi | Persen (%) | S x F |
|----------|---------------|------------|-------|
| 1 | 0 | 0,0 | 0 |
| 2 | 2 | 3,7 | 4 |
| 3 | 12 | 22,2 | 36 |
| 4 | 22 | 40,7 | 88 |
| 5 | 18 | 33,3 | 90 |
| Total | 54 | 100,0 | 218 |
| Kriteria | Sangat Setuju | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap ada hubungan yang harmonis antara saya dengan rekan, dengan total skor 218 yang dapat disimpulkan bahwa memiliki kriteria sangat setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang harmonis tetap dijaga terhadap sesama karyawan di PT. Gojek Bandung.

Tabel 4.20. Ramah Terhadap Atasan

| Skor (S) | Frekuensi | Persen (%) | S x F |
|----------|-----------|------------|-------|
| 1 | 0 | 0,0 | 0 |
| 2 | 4 | 7,4 | 8 |
| 3 | 13 | 24,1 | 39 |
| 4 | 22 | 40,7 | 88 |
| 5 | 15 | 27,8 | 75 |
| Total | 54 | 100,0 | 210 |
| Kriteria | Setuju | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap ada hubungan yang sangat ramah dengan atasan langsung, dengan total skor 210 yang dapat di simpulkan bahwa memiliki kriteria setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang ramah terhadap atasan yang mereka hadapi sangat baik di PT. Gojek Bandung.

Tabel 4.21. Program Pelatihan di Perusahaan

| Skor (S) | Frekuensi | Persen (%) | S x F |
|----------|-----------|------------|-------|
| 1 | 1 | 1,9 | 1 |
| 2 | 5 | 9,3 | 10 |
| 3 | 15 | 27,8 | 45 |
| 4 | 17 | 31,5 | 68 |
| 5 | 16 | 29,6 | 80 |
| Total | 54 | 100,0 | 204 |
| Kriteria | Setuju | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap program pelatihan di perusahaan kami membantu karyawan untuk mencapai keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif, dengan total skor 204 yang dapat di simpulkan bahwa memiliki kriteria setuju. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan selalu dilakukan untuk meningkatkan keterampilan terhadap karyawan di PT. Gojek Bandung.

Tabel 4.22. Kompensasi dan Keadilan

| Skor (S) | Frekuensi | Persen (%) | S x F |
|----------|-----------|------------|-------|
| 1 | 0 | 0,0 | 0 |
| 2 | 2 | 3,7 | 4 |
| 3 | 17 | 31,5 | 51 |
| 4 | 26 | 48,1 | 104 |
| 5 | 9 | 16,7 | 45 |
| Total | 54 | 100,0 | 204 |
| Kriteria | Setuju | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap saya merasa diberi kompensasi yang memadai dan adil untuk pekerjaan yang saya

lakukan, dengan total skor 204 yang dapat di simpulkan bahwa memiliki kriteria setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan keadilan dalam bekerja selalu diterapkan untuk karyawan di PT. Gojek Bandung.

Tabel 4.23. Keamanan Perusahaan

| Skor (S) | Frekuensi | Persen (%) | S x F |
|----------|-----------|------------|-------|
| 1 | 0 | 0,0 | 0 |
| 2 | 3 | 5,6 | 6 |
| 3 | 12 | 22,2 | 36 |
| 4 | 28 | 51,9 | 112 |
| 5 | 11 | 20,4 | 55 |
| Total | 54 | 100,0 | 209 |
| Kriteria | Setuju | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap langkah-langkah keamanan yang diadopsi oleh perusahaan bagus, dengan total skor 209 yang dapat di simpulkan bahwa memiliki kriteria setuju. Hal ini menunjukkan bahwa keamanan perusahaan tetap terjaga dengan baik di PT. Gojek Bandung.

Tabel 4.24. Keamanan dan Kepuasan Bekerja

| Skor (S) | Frekuensi | Persen (%) | S x F |
|----------|---------------|------------|-------|
| 1 | 0 | 0,0 | 0 |
| 2 | 1 | 1,9 | 2 |
| 3 | 9 | 16,7 | 27 |
| 4 | 33 | 61,1 | 132 |
| 5 | 11 | 20,4 | 55 |
| Total | 54 | 100,0 | 216 |
| Kriteria | Sangat Setuju | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap saya merasa nyaman dan puas dengan pekerjaan saya, dengan total skor 216 yang dapat di simpulkan bahwa memiliki kriteria sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa keamanan dan kepuasan dalam bekerja selalu diperhatikan diutamakan perusahaan di PT. Gojek Bandung.

Tabel 4.25. Komunikasi dan Aliran Informasi

| Skor (S) | Frekuensi | Persen (%) | S x F |
|----------|-----------|------------|-------|
| 1 | 0 | 0,0 | 0 |
| 2 | 1 | 1,9 | 1 |
| 3 | 17 | 31,5 | 51 |
| 4 | 31 | 57,4 | 124 |
| 5 | 5 | 9,3 | 25 |
| Total | 54 | 100,0 | 201 |
| Kriteria | Setuju | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap komunikasi dan aliran informasi antara departemen memuaskan, dengan total skor 201 yang dapat di simpulkan bahwa memiliki kriteria setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dan aliran informasi selalu rutin diberikan kepada karyawan di PT. Gojek Bandung.

Tabel 4.26. Resume Total Skor *Quality of Work Life*

| Item | Skor | Kriteria |
|---------------------------------------|-------|---------------|
| Lingkungan Kerja dan Motivasi | 207 | Setuju |
| Komunikasi | 219 | Sangat Setuju |
| Hubungan yang Harmonis | 218 | Sangat Setuju |
| Hubungan yang Ramah Terhadap Atasan | 210 | Sangat Setuju |
| Program Pelatihan di Perusahaan | 204 | Setuju |
| Kompensasi dan Keadilan dalam Bekerja | 204 | Setuju |
| Keamanan Perusahaan | 209 | Setuju |
| Keamanan dan Kepuasan Kekerja | 216 | Sangat Setuju |
| Komunikasi dan Aliran informasi | 201 | Setuju |
| Rata-rata | 209,8 | Setuju |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Sesuai dengan data tabel 4.26 dapat dilihat skor tertinggi untuk variabel *quality of work life* adalah sebesar 219 pada item komunikasi setiap perubahan baru. Skor terendah sebesar 201 yaitu pada item komunikasi dan aliran informasi. Hasil perhitungan rata-rata adalah 209,8 skor tersebut pada rentang 170 – 210 atau berada pada setuju maka dapat dikatakan bahwa karyawan di PT. Gojek Bandung memiliki tingkat *quality of work life* yang tinggi.

4.8.3.3. Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan

Pernyataan yang diajukan dalam kuesioner kinerja karyawan sebanyak 8 pernyataan. Evaluasi atas pernyataan-pernyataan tersebut diuraikan pada bagian berikut:

Tabel 4.26. Kuantitas Kerja

| Skor (S) | Frekuensi | Persen (%) | S x F |
|----------|---------------|------------|-------|
| 1 | 0 | 0,0 | 0 |
| 2 | 5 | 9,3 | 10 |
| 3 | 3 | 5,6 | 9 |
| 4 | 18 | 33,3 | 72 |
| 5 | 12 | 22,2 | 60 |
| 6 | 9 | 16,7 | 54 |
| 7 | 7 | 13,0 | 49 |
| Total | 54 | 100,0 | 254 |
| Kriteria | Sangat Setuju | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan secara kuantitas, pekerjaan saya melebihi rata-rata pegawai yang lain, dengan total skor 254 yang dapat disimpulkan bahwa memiliki kriteria sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memahami kuantitas pekerjaan yang diterapkan oleh perusahaan terhadap karyawan PT. Gojek Bandung.

Tabel 4.27. Pekerjaan Lebih Baik

| Skor (S) | Frekuensi | Persen (%) | S x F |
|----------|---------------|------------|-------|
| 1 | 1 | 1,9 | 1 |
| 2 | 3 | 5,6 | 6 |
| 3 | 3 | 5,6 | 9 |
| 4 | 16 | 29,6 | 64 |
| 5 | 17 | 31,5 | 85 |
| 6 | 9 | 16,7 | 54 |
| 7 | 5 | 9,3 | 35 |
| Total | 54 | 100,0 | 254 |
| Kriteria | Sangat Setuju | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan secara kualitas, pekerjaan saya jauh lebih baik dari pada pegawai yang lain, dengan total skor 254 yang dapat disimpulkan bahwa memiliki kriteria sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara kualitas, pekerjaan jauh lebih baik dari karyawan yang lainnya di PT. Gojek Bandung.

Tabel 4.28. Manajemen Finansial Karyawan

| Skor (S) | Frekuensi | Persen (%) | S x F |
|----------|---------------|------------|-------|
| 1 | 1 | 1,9 | 1 |
| 2 | 3 | 5,6 | 6 |
| 3 | 3 | 5,6 | 9 |
| 4 | 15 | 27,8 | 60 |
| 5 | 18 | 33,3 | 90 |
| 6 | 7 | 13,0 | 42 |
| 7 | 7 | 13,0 | 49 |
| Total | 54 | 100,0 | 257 |
| Kriteria | Sangat Setuju | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan kemampuan saya dalam mengendalikan biaya-biaya yang tidak perlu jauh lebih baik dari pada pegawai yang lain, dengan total skor 257 yang dapat di simpulkan bahwa memiliki kriteria sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung mempunyai kemampuan dalam mengendalikan biaya-biaya yang tidak perlu jauh lebih baik dari karyawan lain di PT. Gojek Bandung.

Tabel 4.29. Kualitas Pekerjaan Standar Resmi

| Skor (S) | Frekuensi | Persen (%) | S x F |
|----------|---------------|------------|-------|
| 1 | 0 | 0,0 | 0 |
| 2 | 0 | 0,0 | 0 |
| 3 | 3 | 5,6 | 9 |
| 4 | 22 | 40,7 | 88 |
| 5 | 12 | 22,2 | 60 |
| 6 | 12 | 22,2 | 72 |
| 7 | 5 | 9,3 | 35 |
| Total | 54 | 100,0 | 264 |
| Kriteria | Sangat Setuju | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan kualitas pekerjaan saya melampaui standar resmi yang ditetapkan ke dalam ukuran tinggi, dengan total skor 264 yang dapat disimpulkan bahwa memiliki kriteria sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memahami kualitas pekerjaan melampaui standar resmi yang ditetapkan di PT. Gojek Bandung.

Tabel 4.30. Berusaha Lebih Keras

| Skor (S) | Frekuensi | Persen (%) | S x F |
|----------|---------------|------------|-------|
| 1 | 0 | 0,0 | 0 |
| 2 | 0 | 0,0 | 0 |
| 3 | 2 | 3,7 | 6 |
| 4 | 20 | 37,0 | 80 |
| 5 | 9 | 16,7 | 45 |
| 6 | 16 | 29,6 | 96 |
| 7 | 7 | 13,0 | 49 |
| Total | 54 | 100,0 | 276 |
| Kriteria | Sangat Setuju | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan saya berusaha dengan lebih keras dibandingkan dengan karyawan lain yang ditetapkan ke dalam ukuran sangat setuju, dengan total skor 276 yang dapat disimpulkan bahwa memiliki kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah berusaha dengan lebih keras dibandingkan dengan karyawan yang lain di PT. Gojek Bandung.

Tabel 4.32. Melaksanakan Pekerjaan Utama

| Skor (S) | Frekuensi | Persen (%) | S x F |
|----------|---------------|------------|-------|
| 1 | 0 | 0,0 | 0 |
| 2 | 0 | 0,0 | 0 |
| 3 | 2 | 3,7 | 6 |
| 4 | 11 | 20,4 | 44 |
| 5 | 17 | 31,5 | 85 |
| 6 | 14 | 25,9 | 84 |
| 7 | 10 | 18,5 | 70 |
| Total | 54 | 100,0 | 289 |
| Kriteria | Sangat Setuju | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan kemampuan saya dalam melaksanakan pekerjaan utama sangat baik, dengan total skor 289 yang dapat di simpulkan bahwa memiliki kriteria sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan melaksanakan pekerjaan utama sangat baik di PT. Gojek Bandung.

Tabel 4.33. Kemampuan Menggunakan Akal Sehat

| Skor (S) | Frekuensi | Persen (%) | S x F |
|----------|---------------|------------|-------|
| 1 | 0 | 0,0 | 0 |
| 2 | 0 | 0,0 | 0 |
| 3 | 1 | 1,9 | 3 |
| 4 | 13 | 24,1 | 52 |
| 5 | 15 | 27,8 | 75 |
| 6 | 14 | 25,9 | 84 |
| 7 | 11 | 20,4 | 77 |
| Total | 54 | 100,0 | 291 |
| Kriteria | Sangat Setuju | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan kemampuan saya dalam menggunakan akal sehat dalam melaksanakan pekerjaan sangat baik, dengan total skor 291 yang dapat disimpulkan bahwa memiliki kriteria sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menggunakan akal sehat dalam melakukan pekerjaan di PT. Gojek Bandung.

Tabel 4.34. Pengetahuan Pekerjaan

| Skor (S) | Frekuensi | Persen (%) | S x F |
|----------|---------------|------------|-------|
| 1 | 0 | 0,0 | 0 |
| 2 | 0 | 0,0 | 0 |
| 3 | 1 | 1,9 | 2 |
| 4 | 6 | 11,1 | 24 |
| 5 | 20 | 37,0 | 100 |
| 6 | 17 | 31,5 | 102 |
| 7 | 10 | 18,5 | 70 |
| Total | 54 | 100,0 | 298 |
| Kriteria | Sangat Tinggi | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pengetahuan saya terhadap pekerjaan yang saya hadapi sangat baik yang di tetapkan ke dalam ukuran tinggi, dengan total skor 298 yang dapat di simpulkan bahwa memiliki kriteria sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memahami pengetahuan terhadap pekerjaan yang mereka hadapi sangat baik di PT. Gojek Bandung.

Tabel 4.35. Resume Total Skor Kinerja Karyawan

| Item | Skor | Kriteria |
|-----------------------------------|-------|---------------|
| Kuantitas Kerja | 254 | Sangat Setuju |
| Pekerjaan Lebih Baik | 254 | Sangat Setuju |
| Manajemen Finansial Karyawan | 257 | Sangat Setuju |
| Kualitas Pekerjaan Standar Resmi | 264 | Sangat Setuju |
| Berusaha Lebih Keras | 276 | Sangat Setuju |
| Melaksanakan Pekerjaan Utama | 289 | Sangat Setuju |
| Kemampuan menggunakan akal sehat | 291 | Sangat Setuju |
| Pengetahuan pekerjaan sangat baik | 298 | Sangat Setuju |
| Rata-rata | 272,9 | Sangat Setuju |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Sesuai dengan data tabel 4.35 dapat dilihat skor tertinggi untuk variabel kinerja karyawan adalah sebesar 298 pada item pengetahuan pekerjaan sangat baik. Skor terendah sebesar 254 yaitu pada item kuantitas kerja dan pekerjaan saya jauh lebih baik dari karyawan lain. Hasil perhitungan rata-rata adalah 272,9 skor tersebut pada rentang 210 - 300 atau berada pada tinggi maka dapat dikatakan bahwa karyawan di PT. Gojek Bandung memiliki tingkat kinerja karyawan yang tinggi.

4.4. Rata-rata, Deviasi Standar dan Korelasi antar Variabel

4.4.1. Rata-rata dan Deviasi Standar

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan, didapatkan hasil dari perhitungan rata-rata dan deviasi standar yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.41. Statistik Deskriptif

| Variabel | <i>Mean</i> | <i>Std. Deviation</i> |
|-----------------------------|-------------|-----------------------|
| <i>Knowledge sharing</i> | 3.86 | 0.858 |
| <i>Quality of work life</i> | 3.88 | 0.819 |
| Kinerja karyawan | 5.05 | 1.213 |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Pada tabel 4.41 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata tertinggi dalam penelitian ini yaitu variabel kinerja karyawan 5.05 dan terendah yaitu variabel *knowledge sharing* 3.86. Sedangkan untuk rata-rata variabel *knowledge sharing*, *quality of work life* dan kinerja karyawan yaitu sebesar 4,62333.

Nilai deviasi standar setiap variabel, angka tertinggi dimiliki oleh variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 1.213 dan angka terendah dimiliki oleh variabel *quality of work life* yaitu sebesar 0.819. Dengan ini menunjukkan semakin tinggi nilai deviasi standar maka semakin tidak stabil variabel tersebut.

4.4.2. Korelasi antar Variabel

Perhitungan korelasi digunakan untuk melihat keeratan hubungan antara variabel yang dikaji. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *person correlation*. Hasil dari perhitungan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.42. Korelasi antar Variabel

| Variabel | Korelasi | <i>Knowledge sharing</i> | <i>Quality work of life</i> | Kinerja karyawan |
|-----------------------------|---------------------|--------------------------|-----------------------------|------------------|
| <i>Knowledge sharing</i> | Pearson Correlation | 1 | 0,773 | 0,388 |
| | Sig. (2-tailed) | | 0,000 | 0,004 |
| | N | 54 | 54 | 54 |
| <i>Quality work of life</i> | Pearson Correlation | 0,773 | 1 | 0,444 |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | | 0,001 |
| | N | 54 | 54 | 54 |
| Kinerja karyawan | Pearson Correlation | 0,388 | 0,444 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0,004 | 0,001 | |
| | N | 54 | 54 | 54 |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.30 didapat koefisien korelasi antara *knowledge sharing* dan *quality work of life* diukur dengan variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Besaran korelasi antara variabel *knowledge sharing* dengan *quality work of life* adalah 0,773 dan signifikan pada tingkat 0,000. Karena 0,000 lebih kecil dari kriteria umum yang digunakan yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *knowledge sharing* dengan *quality work of life* tidak memiliki korelasi positif.
2. Besaran korelasi antara variabel *knowledge sharing* dengan dengan kinerja karyawan adalah 0,444 dan signifikan pada tingkat 0,000. Karena 0,000 lebih kecil dari kriteria umum yang digunakan yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *knowledge sharing* dengan kinerja karyawan tidak memiliki korelasi positif.

3. Besaran korelasi antara variabel *quality work of life* dengan kinerja karyawan adalah 0.388 dan signifikan pada tingkat 0,000. Karena 0,000 lebih kecil dari kriteria umum yang digunakan yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *quality work of life* dengan kinerja karyawan tidak memiliki korelasi positif.

4.5. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh positif antara *knowledge sharing*, *quality work of life* dan kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, uji statistik yang digunakan adalah uji-*t* atau uji parsial dan koefisien determinasi. Kriteria yang digunakan adalah jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak, sedangkan jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 tidak ditolak.

Tabel 4.32. Uji *t*

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | <i>t</i> | Sig. |
|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|----------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 3,893 | 1,508 | | 2,581 | 0,013 |
| <i>Knowledge sharing</i> | 0,011 | 0,095 | 0,008 | 0,116 | 0,908 |
| <i>Quality work of life</i> | 0,883 | 0,065 | 0,944 | 13,654 | 0,000 |

Sumber: Data diolah peneliti 2020.

1. *Knowledge Sharing*

Koefisien regresi untuk *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,116 dan signifikan pada level 0,908. Karena $0,908 > 0,05$ maka H_0 tidak ditolak dan hipotesis yang diajukan tidak dapat dikonfirmasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. *Quality Work of Life*

Koefisien regresi untuk *quality work of life* terhadap kinerja adalah sebesar 13,654 dan signifikan pada level 0,000. Karena $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan hipotesis dapat diajukan dan dikonfirmasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *quality work of life* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.5.1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependent dapat dijelaskan oleh variabel independent. Hasil koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.32. Hasil Uji Koefisien Determinan

| R | R Square |
|--------------------|----------|
| 0,450 ^a | 0,202 |

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Besarnya koefisien determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Kd &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,450^2 \times 100\% \\ &= 0,202\% \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai koefisien determinasi menyatakan bahwa perubahan-perubahan pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *knowledge sharing*, dan *quality work of life* sebesar 20,2%. Sisanya 79,8% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar kedua variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

4.6. Pembahasan, Implikasi dan Keterbatasan

4.6.1. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan penulis melalui beberapa pengujian seperti beberapa pengujian *knowledge sharing*, dan *quality work of life* terhadap kinerja karyawan. Berikut ini dipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan *knowledge sharing* dan *quality work of life* tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan *quality of work life* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saragih (2017) menunjukkan hasil bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara *knowledge sharing* dengan kinerja karyawan, semakin tinggi *knowledge sharing* yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah perilaku kinerja yang dilakukan, dan sebaliknya semakin tinggi kinerja karyawan maka akan semakin rendah *knowledge sharing* yang dimiliki.

Perubahan-perubahan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada penelitian ini dapat dijelaskan oleh variabel *knowledge sharing* dan *quality of work life* sebesar 20,2% dapat dijelaskan oleh *knowledge sharing* dan *quality of work life* sisanya sebesar 79,8% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar kedua variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini diantaranya *job rotation* dan *job performances*.

Menurut Gomez *et al.*, (2004) *job rotation* (rotasi pekerjaan) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas pada suatu organisasi, tetapi tetap diperlukan pelatihan dan pendidikan untuk mendukung jabatan atau posisi yang akan ditempati karyawan tersebut. *Job rotation* (rotasi pekerjaan) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas pada suatu organisasi, tetapi tetap diperlukan pelatihan dan pendidikan untuk mendukung jabatan atau posisi yang akan ditempati karyawan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Khan *et al.*, (2014) yang serupa dengan pendapat Zigarelli (2008) bahwa *job rotation* dapat meningkatkan lingkungan kerja, meningkatkan komitmen karyawan, dan turut meningkatkan *loyalitas* karyawan terhadap organisasi. *Job performance* merupakan tolak ukur bagi individu maupun perusahaan mengenai hasil dari pekerjaannya. Apabila kinerja karyawan bagus, maka akan berpengaruh positif terhadap perusahaan dan memberikan hasil yang optimal Beni *et al.*, (2013).

4.6.2. Implikasi

4.6.2.1. Implikasi Teoritis

Pada pembahasan diatas peneliti mampu membangun teori tentang nilai-nilai yang terkandung dalam *knowledge sharing* dan *quality work of life* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menemukan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun *quality work of life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, model teoritis kinerja karyawan yang relevan di PT. Gojek Bandung adalah menggunakan *quality work of life* sebagai prediktor karena pengaruhnya yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.3. Implikasi Praktis

Dalam penelitian ini *quality of work life* berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Gojek Bandung. Diharapkan terus mengembangkan nilai *quality of work life* karena nilai tersebut mempertahankan karyawan sehingga *turn over* karyawan tidak terjadi atau mengalami penurunan. Adapun *knowledge sharing* tidak perlu diperhitungkan karena memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Gojek Bandung.

4.6.4. Keterbatasan Penulis

Menyadari bahwa dalam melakukan penelitian ini ada beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Jumlah sampel yang sedikit, yaitu hanya 54 orang responden sehingga penelitian ini tidak dapat di generalisir oleh PT. Gojek Bandung.
2. Data analisis hanya berdasarkan pada persepsi jawaban responden saja dan tidak melakukan observasi secara langsung.
3. Penelitian ini menggunakan data berupa jawaban responden atas pernyataan yang diajukan pada kuesioner penelitian.

Hal ini dapat berimplikasi pada (tiga) hal yaitu:

- a. Responden mungkin menjawab pernyataan tidak secara sungguh-sungguh dan cermat dalam menjawabnya.
- b. Responden mungkin kurang familiar dengan pernyataan-pernyataan yang diajukan.
- c. Dengan adanya pandemi Covid-19 tentunya sulit untuk menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden sehingga peneliti hanya mampu menyebarkan kuesioner secara *online* melalui *google form*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai pengaruh *knowledge sharing* dan *quality work of life* terhadap kinerja karyawan. *Knowledge sharing* dan *quality of work life* terhadap kinerja karyawan di PT. Gojek Bandung, dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4. Gambaran tingkat kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) di PT. Gojek Bandung berada dalam kategori setuju. Hal ini membuktikan bahwa setiap indikator dari kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) sudah terlaksana dengan cukup baik.
5. Gambaran tingkat kinerja karyawan *driver* di PT. Gojek Bandung berada pada kategori sangat setuju atau sangat tinggi. Hal ini membuktikan bahwa setiap indikator dari kinerja karyawan sudah terlaksana dengan baik.
6. Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Gojek Bandung. Besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh hasil perhitungan dan analisis data yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) terhadap kinerja karyawan.

Artinya, jika kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) di PT. Gojek Bandung tinggi, maka tingkat kinerja karyawan pun akan tinggi. Sebaliknya, jika kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) di PT. Gojek Bandung rendah, maka tingkat kinerja karyawan pun akan rendah.

5.2. Saran

1. Pada variabel kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), hasil perhitungan skor jawaban responden menunjukkan bahwa indikator terendah adalah “komunikasi dan aliran informasi”. Berdasarkan pada hasil tersebut, salah satu upaya agar kinerja karyawan meningkat, yakni dengan cara memberikan peluang bagi karyawan untuk dapat mempengaruhi pengambilan keputusan pimpinan, termasuk memiliki peluang dalam rangka pengambilan kebijakan perusahaan.
2. Pada variabel kinerja karyawan, hasil perhitungan skor jawaban responden menunjukkan bahwa indikator terendah adalah “kuantitas kerja dan pekerjaan lebih baik”. Berdasarkan pada hasil tersebut, salah satu upaya agar kuantitas kerja dan pekerjaan lebih baik menjadi tinggi adalah dengan perusahaan memfasilitasi karyawan dalam mengembangkan kemampuannya dan kemauan yang harus dimunculkan karyawan yang bersangkutan untuk berkeinginan meningkatkan kemampuan dirinya.
3. Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PT. Gojek Bandung. Mengingat kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka peneliti merekomendasikan agar perusahaan harus lebih meningkatkan

kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) karyawan demi menciptakan kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan memperoleh hasil yang optimal.

DFTAR PUSTAKA

- Rahayu, M. (2019, Februari). Pengaruh servant leadership terhadap kinerja karyawan bagian prosesing di kantor mail processing centre Bandung. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, XI(1), 99-108.
- Agustina, Farisya Widya, (2010), Pengaruh Sikap, Norma Subyektif, dan Kewajiban Moral terhadap Tindakan Wajib Pajak (Studi Kasus Pada KPP Pratama Serpong, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta.
- Margaretha, Meily; Natalia, Natalia. Pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Marga Silima di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2012, 2.2.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi ke – 16, Salemba Empat, Jakarta.
- Suharyat, Yayat. 2009. Hubungan Antara Sikap, Minat, dan Perilaku Manusia. *Region*. 1 (3), 1-19
- Azwar, Saifudin. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta
- Schiffman Dan Kanuk. 2008;222. *Perilaku Konsumen*. Edisi 7. Jakarta: Indeks
- Supriyono, R.A. 2016. *Akuntansi Keperilakuan*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Raharso, S dan Tjahjawati, SS. 2016. *Organisasi Berbasis Pengetahuan Melalui Knowledge Sharing*. Bandung : Alfabeta, CV
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja Dari Teori dan implementasi Sampai Bukti*. Cetakan Kesatu. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Lumbantobing, P. 2011. *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Bandung: Knowledge Manajement Society Indonesia
- Khoe Yao Tung 2018. *Memahami Knowledge Management*. Cetakan Pertama. PT. Indeks. Jakarta Barat.
- Mangkunegara, A.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Rosda: Bandung

- Van den Hooff, B., dan de Ridder, J., 2004 dalam Laura (2019) Vol. 14 No.2 Desember 2019 : 283 – 301 Knowledge Sharing in Context :The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate, and CMC use on Knowledge Sharing. Journal of Knowledge Management Vol.8., no.6, pp.117- 130.
- Matzler et al. (2008) dalam Firansyah (2014). Pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan melalui inovasi.
- Widyasari, I. (2013) dalam Meylasari dan Qamari (2017). Hubungan Sikap Karyawan dengan Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, 7(1).
- Ismail, W. K. W., Nor, K. M., Marjani, T., 2009 dalam Elizabeth (2014). The Role of Knowledge Sharing Practice in Enhancing Project Success, Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business (IJCRB), vol 1, no 7, hal 34-52.
- Sumarni, (2020) Pengaruh Pemahaman Knowledge Sharing terhadap Prestasi Mahasiswa yang Melaksanakan Praktek Pengalaman Lapangan (Studi pada Mahasiswa STKIP Nasional Padang Pariaman), Jurnal Ilmiah Dikdaya, 10(1), April 2020, 78-85.
- Rose, R., Beh, L., J, U., & Khaerudin, I. (2006). An Analysis of Quality of Work Life and Carrier Related Variables. American Journal of Applied Sciences, 2151-2159.
- Nawawi, H. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Cascio, W.F, 2006. Managing Human Resources: Productivity, Quality of Life, Profits. McGraw-Hill Irwin, Hal 24
- Rivai, Veithzal. 2005. Performance Appraisal, Edisi Pertama, Cetakan Kedua. Jakarta : P.T. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2002. Perilaku Organisasi : Kontroversi. Aplikasi. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid I. Jakarta : Prenhallindo.
- Cascio, W.F. 2006. Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profit. Ed 6. McGraw-Hill Irwan
- Wartono, Tri. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah Mother and Baby). Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 2017, 4.2.

- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009
- Widyasari, M. (2013). Hubungan Sikap Karyawan Dengan Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(1), 57–65.
- Adinata, U.W.S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Entrepreneurship*. 9(2):136-157.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Grava Media
- Devita, Maria; Musadad, Musadad. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru. 2017. PhD Thesis. Riau University
- MANGKUNEGARA, Anwar Prabu, 2005 *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Refika Aditama, Bandung.
- Hadiwijaya, Hendra. 2016. Pengaruh Insentif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Karyawan Sebagai Variable Intervening (Studi Kasus Pada PT. Smartfren Telecom Palembang). *Prosiding Ekonomi & Bisnis (Seminar Nasional Teknologi Informasi, Bisnis, dan Desain)*.Halaman: 74-79.
- Kuzu, Ö. H., & Özilhan, D. (2014). The Effect of Employee Relationships and Knowledge
- Sharing on Employees' Performance: An Empirical Research on Service Industry. *Procedia -Social and Behavioral Sciences*, 109, 1370–1374.
- Astitiani, Ni Luh Putu Surya., dan Ida Bagus Ketut Surya. (2016). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 10(2), 156-167.
- Dewi, Utami,Ahmad. (2020). Quality Of Work Life Dan Work Engagement Pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Yogyakarta: *Jurnal Psikologi* Volume 13 No.1, Juni 2020.
- Kartono, Hilmiana, & Muizu, W. O. Z. (2017). Personality and organisational politics onemployees performance :studies at local

- government enterprises of people credit bank in West Java Region
III. *Business and Globalisation*, 18(4), 524–538.
- Rumijati (2020). Peran Knowledge Sharing Dan Motivasi Pada Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan: *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*.
- Sintaasih et al. (2019). Peran Mediasi Knowledge Sharing Pada Pengaruh Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan* Vol. 13, No. 1, Februari 2019.
- Wartini et al. 2016. PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Management Analysis Journal* 5 (4) (2016)
- Andrie, Hadi. 2008. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Jabar Banten. Tesis tidak diterbitkan. Bandung : Program Magister Manajemen Pasca Sarjana UNPAD.

Lampiran 1: Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

1. Nama : Aron Royal Sihombing
2. Tempat/Tanggal Lahir : Sidikalang, 02 Maret 1996
3. Alamat : Jl. Jenderal Sudirman no.509
4. Jenis Kelamin : Laki-laki
5. Agama : Kristen
6. E-mail : royalhombing@gmail.com
7. No. Handphone : 082316822887

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

1. 2004-2010 : SDN 173308 SIBARAGAS
2. 2010-2013 : SMP ADVENT PULOGUNDUR
3. 2013-2016 : SMK ADVENT SUMBUL
4. 2018-2020 : STIE STAN – Indonesia Mandiri

Lampiran 2: Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Responden

Karyawan PT. Gojek Indonesia cabang Bandung

Dengan hormat,

Perkenalkan saya Aron Royal Sihombing mahasiswa dari STIE STAN IM Bandung. Sehubungan dengan dilaksanakannya penelitian dalam rangka penyelesaian Skripsi Program Sarjana di STIE Bandung dengan judul “pengaruh *knowledge sharing* dan *quality of work life* terhadap kinerja karyawan” (Studi pada PT. Gojek Indonesia cabang Bandung). Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini sebagai data yang akan dipergunakan dalam penelitian tersebut.

Kerahasiaan responden akan dijaga sepenuhnya sesuai dengan etika penelitian. Jawaban responden merupakan informasi yang sangat penting. Oleh karena itu, kelengkapan pengisian kuesioner dan kejujuran dalam mengemukakan pendapat sangat saya harapkan. Daftar isian dan kuesioner yang saya ajukan cukup banyak, dan saya sangat memahami kesibukan Bapak/Ibu. Atas waktu yang Bapak/Ibu luangkan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Aron Royal Sihombing

**KUESIONER PENELITIAN PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING*
DAN *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA DRIVER PT.
GOJEK INDONESIA**

1.1. Petunjuk pengisian

Pada bagian ini, Anda diminta untuk mengemukakan persepsi Anda tentang *knowledge sharing*, *quality of work life* dan kinerja karyawan. Pada tiap pernyataan yang di ajukan, tunjukkan seberapa jauh Anda setuju atau tidak setuju dengan masing-masing pernyataan.

1. Sangat Tidak Setuju (**STS**)
2. Tidak Setuju (**TS**)
3. Agak Tidak Setuju (**ATS**)
4. Tidak Bisa Memutuskan Apakah Setuju Atau Tidak Setuju (**N**)
5. Agak Setuju (**AS**)
6. Setuju (**S**)
7. Sangat Setuju (**SS**)

1.2. Identitas responden

Berilah tanda check list (√) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan anda.

1. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
2. Usia :
 < 25 tahun 31- 35 tahun > 40 tahun
 26 - 30 tahun 36 - 40 tahun
3. Pendidikan terakhir
 SD DIPLOMA
 SMP S1
 SMA/ SMK S2
4. Jabatan saat ini :.....
5. Lama kerja :..... Tahun

6. Bagaimana lingkungan kerja perusahaan yang anda rasakan?

Jawaban:.....

KUESIONER *KNOWLEDGE SHARING* (ADAPTASI DARI HOOF DAN HENDRIK, 2004).

| O | PERNYATAAN | STS | TS | ATS | S | SS |
|----------|--|------------|-----------|------------|----------|-----------|
| 1 | Saya memberi tahu rekan-rekan saya apa yang saya tahu lebih sering daripada mereka memberi tahu saya apa yang mereka tahu. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Saya bisa sangat antusias ketika menemukan sesuatu yang baru. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Saya memberi tahu rekan-rekan saya tentang hal-hal yang saya anggap penting - bahkan jika mereka tidak meminta saya untuk itu. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Rekan-rekan saya dapat belajar banyak dari saya. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Saya ingin tahu pengetahuan apa yang sudah rekan-rekan saya miliki, sebelumnya saya memberitahu mereka apa yang saya tahu. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Saya suka dihargai atas apa yang saya tahu atau apa yang bisa saya lakukan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

QUALITY OF WORK LIFE (QWL) (NANJUNDESWARASWAMY, 2015).

| NO | PERNYATAAN | STS | TS | ATS | S | SS |
|-----------|--|------------|-----------|------------|----------|-----------|
| 1 | Lingkungan kerja perusahaan saya baik dan sangat memotivasi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Perusahaan mengkomunikasikan setiap perubahan baru yang terjadi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Ada hubungan yang harmonis antara saya dengan rekan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Ada hubungan yang sangat ramah dengan atasan langsung. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Program pelatihan di perusahaan kami membantu karyawan untuk mencapai keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Saya merasa diberi kompensasi yang memadai dan adil untuk pekerjaan yang saya lakukan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Langkah-langkah keamanan yang diadopsi oleh perusahaan bagus. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Saya merasa nyaman dan puas dengan pekerjaan saya. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Komunikasi dan aliran informasi antara departemen memuaskan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

KUESIONER KINERJA (ADAPTASI DARI JANSEN, 2001)

| NO | PERNYATAAN | STS | TS | ATS | N | AS | S | SS |
|-----------|--|------------|-----------|------------|----------|-----------|----------|-----------|
| 1 | Secara kuantitas, pekerjaan saya melebihi rata-rata pegawai yang lain. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2 | Secara kualitas, pekerjaan saya jauh lebih baik dari pada pegawai yang lain. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3 | Kemampuan saya dalam mengendalikan biaya-biaya yang tidak perlu jauh lebih baik dari pada pegawai yang lain. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4 | Kualitas pekerjaan saya melampaui standar resmi yang ditetapkan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5 | Saya berusaha dengan lebih keras bila dibandingkan dengan pegawai yang lain. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6 | Kemampuan saya dalam melaksanakan pekerjaan utama sangat baik. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7 | Kemampuan saya dalam menggunakan akal sehat dalam melaksanakan pekerjaan sangat baik. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8 | Pengetahuan saya terhadap pekerjaan yang saya hadapi sangat baik. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

CFA keseluruhan untuk model pengukuran yang dimodifikasi:

Knowledge sharing:

1. I tell my colleagues what I know more often than they tell me what they know.
2. I can be very enthusiastic when I discover something new.
3. I tell my colleagues about things that I consider important - even if they don't ask me for it.
4. My colleagues can learn a lot from me.
5. I like to know what knowledge my colleagues already have, before I tell them what I know.
6. I like being appreciated for what I know or what I can do.

Quality work of life:

1. My company work environment is good and highly motivating.
2. The company communicates every new change that takes place.
3. There is a harmonious relationship with my colleagues.
4. There is a very cordial relationship with my immediate superior.
5. Training programs in our company help employees to achieve the required skill for performing the job effectively.
6. I feel that I am given an adequate and fair compensation for the work I do.
7. Safety measures adopted by the company are Good.
8. I feel comfortable and satisfied with my job Communication and information flow between the departments is satisfactory.

Kinerja karyawan:

1. In terms of quantity, my work exceeds the average of other employees
2. In terms of quality, my work is much better than other employees
3. My ability to control unnecessary costs is much better than that of other employees
4. The quality of my work exceeds the official standards set
5. I try harder when compared to other employees
6. My ability to do the main job is very good
7. My ability to use common sense to do my job is very good
8. My knowledge of the job I am dealing with is very good

Lampiran 3 :Tanggapan Responden

Knowledge Sharing

| NO | KNS1 | KNS2 | KNS3 | KNS4 | KNS5 | KNS6 | KN | RATA-RATA |
|----|------|------|------|------|------|------|----|------------|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 23 | 3,83333333 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 24 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 | 4,66666667 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 20 | 3,33333333 |
| 7 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 | 3,83333333 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 22 | 3,66666667 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 | 3,83333333 |
| 10 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4,16666667 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 |
| 12 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 24 | 4 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 19 | 3,16666667 |
| 16 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 4,83333333 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 |
| 18 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 21 | 3,5 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 | 3,83333333 |
| 20 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 15 | 2,5 |
| 21 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 | 3,66666667 |
| 22 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 | 4,33333333 |
| 23 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 3,16666667 |
| 24 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 26 | 4,33333333 |
| 25 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 23 | 3,83333333 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 |
| 27 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 | 3,66666667 |
| 28 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 23 | 3,83333333 |
| 29 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 25 | 4,16666667 |
| 30 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4,16666667 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 | 4,66666667 |
| 32 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 22 | 3,66666667 |
| 33 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 | 4,5 |
| 34 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 18 | 3 |
| 35 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 20 | 3,33333333 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 | 4,16666667 |
| 38 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 21 | 3,5 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 27 | 4,5 |
| 40 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 23 | 3,83333333 |
| 41 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 21 | 3,5 |
| 42 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 21 | 3,5 |
| 43 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 4,83333333 |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|------------|
| 44 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 23 | 3,83333333 |
| 45 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 24 | 4 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 | 3,83333333 |
| 47 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 22 | 3,66666667 |
| 48 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 20 | 3,33333333 |
| 49 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 16 | 2,66666667 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 |
| 52 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 19 | 3,16666667 |

Quality of Work Life

| NO | QWL1 | QWL2 | QWL3 | QWL4 | QWL5 | QWL6 | QWL7 | QWL8 | QWL9 | QWL | RATA-RATA |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|------------|
| 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 30 | 3,33333333 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 26 | 2,88888889 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 | 4,11111111 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 42 | 4,66666667 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 4,33333333 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 | 3,66666667 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 37 | 4,11111111 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 | 3,66666667 |
| 9 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 4,33333333 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 | 4,11111111 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 |
| 12 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 36 | 4 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | 3,88888889 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 42 | 4,66666667 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 |
| 18 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 29 | 3,22222222 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 33 | 3,66666667 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 28 | 3,11111111 |
| 21 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 3,11111111 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 | 4,11111111 |
| 23 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 29 | 3,22222222 |
| 24 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 | 3,66666667 |
| 25 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 31 | 3,44444444 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 37 | 4,11111111 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 34 | 3,77777778 |
| 29 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 | 4,33333333 |
| 30 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 38 | 4,22222222 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------------|
| 31 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 39 | 4,333333333 |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4 |
| 33 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4 |
| 34 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 35 | 3,888888889 |
| 35 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 3,666666667 |
| 36 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 4,888888889 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 | 4,111111111 |
| 38 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 30 | 3,333333333 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 43 | 4,777777778 |
| 40 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 | 3,333333333 |
| 41 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 30 | 3,333333333 |
| 42 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 30 | 3,333333333 |
| 43 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 42 | 4,666666667 |
| 44 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 | 4,111111111 |
| 45 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 | 4,333333333 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4 |
| 47 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 38 | 4,222222222 |
| 48 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 | 3,333333333 |
| 49 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 25 | 2,777777778 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 |
| 51 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 29 | 3,222222222 |
| 52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 | 3,666666667 |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 |

Kinerja Karyawan

| N O | KNJ 1 | KNJ 2 | KNJ 3 | KNJ 4 | KNJ 5 | KNJ 6 | KNJ 7 | KNJ 8 | KNJ | RATA-RATA |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|-----------|
| 1 | 4 | 4 | 7 | 7 | 4 | 7 | 7 | 7 | 47 | 5,875 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 39 | 4,875 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 | 4,375 |
| 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 6 | 6 | 33 | 4,125 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 |
| 6 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 23 | 2,875 |
| 7 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 6 | 5 | 38 | 4,75 |
| 8 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 41 | 5,125 |
| 9 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 5 | 6 | 49 | 6,125 |
| 10 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 48 | 6 |
| 11 | 6 | 7 | 2 | 4 | 7 | 7 | 7 | 7 | 47 | 5,875 |
| 12 | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 6 | 5 | 6 | 44 | 5,5 |
| 13 | 5 | 6 | 5 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 49 | 6,125 |
| 14 | 7 | 7 | 7 | 4 | 7 | 7 | 7 | 7 | 53 | 6,625 |
| 15 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 48 | 6 |
| 16 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 55 | 6,875 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------|
| 18 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 | 4,5 |
| 19 | 4 | 4 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 45 | 5,625 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 | 4,625 |
| 21 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 3,5 |
| 22 | 6 | 5 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 46 | 5,75 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 | 4,25 |
| 24 | 4 | 4 | 7 | 4 | 6 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 |
| 25 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 35 | 4,375 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 5 | 6 | 6 | 43 | 5,375 |
| 27 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 | 4,875 |
| 28 | 3 | 6 | 4 | 4 | 7 | 5 | 7 | 6 | 42 | 5,25 |
| 29 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 46 | 5,75 |
| 30 | 2 | 1 | 1 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 34 | 4,25 |
| 31 | 7 | 5 | 5 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 48 | 6 |
| 32 | 2 | 5 | 5 | 5 | 6 | 4 | 4 | 5 | 36 | 4,5 |
| 33 | 6 | 6 | 5 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 49 | 6,125 |
| 34 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 6 | 6 | 5 | 38 | 4,75 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 41 | 5,125 |
| 36 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 56 | 7 |
| 37 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 35 | 4,375 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 | 4,125 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 7 | 7 | 7 | 41 | 5,125 |
| 40 | 7 | 7 | 5 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 54 | 6,75 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 34 | 4,25 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 34 | 4,25 |
| 43 | 7 | 6 | 5 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 49 | 6,125 |
| 44 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 | 4,375 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 6 | 6 | 4 | 5 | 4 | 37 | 4,625 |
| 46 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 6 | 6 | 6 | 38 | 4,75 |
| 47 | 6 | 6 | 5 | 5 | 4 | 6 | 7 | 6 | 45 | 5,625 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 | 4,75 |
| 49 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 34 | 4,25 |
| 50 | 4 | 2 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 7 | 42 | 5,25 |
| 51 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 7 | 5 | 6 | 38 | 4,75 |
| 52 | 6 | 3 | 7 | 6 | 5 | 3 | 6 | 6 | 42 | 5,25 |
| 53 | 2 | 2 | 2 | 3 | 6 | 6 | 5 | 5 | 31 | 3,875 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 37 | 4,625 |

Lampiran 4 :Uji Validitas dan Reabilitas

KNOWLEDGE SHARING

Correlations

| | | KNS1 | KNS2 | KNS3 | KNS4 | KNS5 | KNS6 | SUMS |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| KNS1 | Pearson Correlation | 1 | .465** | .492** | .487** | .507** | .388** | .723** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .004 | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| KNS2 | Pearson Correlation | .465** | 1 | .592** | .525** | .361** | .830** | .821** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .007 | .000 | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| KNS3 | Pearson Correlation | .492** | .592** | 1 | .557** | .553** | .570** | .812** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| KNS4 | Pearson Correlation | .487** | .525** | .557** | 1 | .574** | .537** | .792** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| KNS5 | Pearson Correlation | .507** | .361** | .553** | .574** | 1 | .279* | .702** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .007 | .000 | .000 | | .041 | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| KNS6 | Pearson Correlation | .388** | .830** | .570** | .537** | .279* | 1 | .779** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .000 | .000 | .000 | .041 | | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| SUMS | Pearson Correlation | .723** | .821** | .812** | .792** | .702** | .779** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .793 | 7 |

QUALITY WORK OF LIFE

Correlations

| | | QWL | QWL | QWL | QWL | QWL | QWL | QWL | QWL | QWL | SUMS | |
|------|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | | |
| QWL1 | Pearson | | .444* | .655* | .459* | .420* | .540* | .459* | .617* | .415* | | |
| | Correlation | 1 | * | * | * | * | * | * | * | * | .726** | |
| | Sig. (2-tailed) | | .001 | .000 | .000 | .002 | .000 | .000 | .000 | .002 | .000 | |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | |
| QWL2 | Pearson | .444* | | .523* | .666* | .587* | .375* | .567* | .515* | .481* | | |
| | Correlation | * | 1 | * | * | * | * | * | * | * | .749** | |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | .000 | .000 | .000 | .005 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | |
| QWL3 | Pearson | .655* | .523* | | .671* | .589* | .564* | .647* | .398* | .613* | | |
| | Correlation | * | * | 1 | * | * | * | * | * | * | .829** | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .003 | .000 | .000 | |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | |
| QWL4 | Pearson | .459* | .666* | .671* | | .696* | .615* | .682* | | .655* | | |
| | Correlation | * | * | * | 1 | * | * | * | | .279* | .845** | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .041 | .000 | .000 | |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | |
| QWL5 | Pearson | .420* | .587* | .589* | .696* | | .574* | .553* | | .578* | | |
| | Correlation | * | * | * | * | 1 | * | * | | .323* | .795** | |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .017 | .000 | .000 | |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | |
| QWL6 | Pearson | .540* | .375* | .564* | .615* | .574* | | .687* | | .506* | | |
| | Correlation | * | * | * | * | * | 1 | * | | .255* | .749** | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .005 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .062 | .000 | .000 | |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | |
| QWL7 | Pearson | .459* | .567* | .647* | .682* | .553* | .687* | | | .762* | | |
| | Correlation | * | * | * | * | * | * | 1 | .280* | * | .819** | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .041 | .000 | .000 | |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | |
| QWL8 | Pearson | .617* | .515* | .398* | | .279* | .323* | .255 | .280* | | | |
| | Correlation | * | * | * | | .279* | .323* | .255 | .280* | 1 | .315* | .561** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .003 | .041 | .017 | .062 | .041 | | | .020 | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| QWL9 | Pearson | .415* | .481* | .613* | .655* | .578* | .506* | .762* | | | | |
| | Correlation | * | * | * | * | * | * | * | .315* | 1 | .772** | |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .020 | | .000 | |

| | | | | | | | | | | | |
|------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----|
| SUMS | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| | Pearson Correlation | .726* | .749* | .829* | .845* | .795* | .749* | .819* | .561* | .772* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| | | | | | | | | | | | |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .780 | 10 |

KINERJA KARYAWAN

Correlations

| | | KNJ1 | KNJ2 | KNJ3 | KNJ4 | KNJ5 | KNJ6 | KNJ7 | KNJ8 | SUMS |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| KNJ1 | Pearson Correlation | 1 | .745** | .566** | .504** | .420** | .411** | .428** | .488** | .797** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .002 | .002 | .001 | .000 | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| KNJ2 | Pearson Correlation | .745** | 1 | .397** | .358** | .446** | .423** | .404** | .450** | .735** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .003 | .008 | .001 | .001 | .002 | .001 | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| KNJ3 | Pearson Correlation | .566** | .397** | 1 | .522** | .252 | .250 | .267 | .323* | .631** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .003 | | .000 | .067 | .068 | .051 | .017 | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| KNJ4 | Pearson Correlation | .504** | .358** | .522** | 1 | .493** | .473** | .520** | .573** | .742** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .008 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| KNJ5 | Pearson Correlation | .420** | .446** | .252 | .493** | 1 | .449** | .574** | .514** | .690** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .001 | .067 | .000 | | .001 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| KNJ6 | Pearson Correlation | .411** | .423** | .250 | .473** | .449** | 1 | .685** | .796** | .735** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .001 | .068 | .000 | .001 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |

| | | | | | | | | | | |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| KNJ7 | Pearson Correlation | .428** | .404** | .267 | .520** | .574** | .685** | 1 | .825** | .770** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .002 | .051 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| KNJ8 | Pearson Correlation | .488** | .450** | .323* | .573** | .514** | .796** | .825** | 1 | .816** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .017 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| SUMS | Pearson Correlation | .797** | .735** | .631** | .742** | .690** | .735** | .770** | .816** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .778 | 9 |

Lampiran 5 : Statistik Deskriptif dan Korelasi antar Variabel

Correlations

| | | KN | QWL | KNJ |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|
| KN | Pearson Correlation | 1 | .773** | .388** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .004 |
| | N | 54 | 54 | 54 |
| QWL | Pearson Correlation | .773** | 1 | .444** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .001 |
| | N | 54 | 54 | 54 |
| KNJ | Pearson Correlation | .388** | .444** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .001 | |
| | N | 54 | 54 | 54 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6: Uji Regresi

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|----------------------|-------------------|--------|
| 1 | QWL, KN ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: KNJ

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .950 ^a | .902 | .899 | 1.68952 |

a. Predictors: (Constant), QWL, KN

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 1347.236 | 2 | 673.618 | 235.985 | .000 ^b |
| | Residual | 145.579 | 51 | 2.854 | | |
| | Total | 1492.815 | 53 | | | |

a. Dependent Variable: KNJ

b. Predictors: (Constant), QWL, KN

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3,893 | 1,508 | | 2,581 | 0,013 |
| | KN | 0,011 | 0,095 | 0,008 | 0,116 | 0,908 |
| | QWL | 0,883 | 0,065 | 0,944 | 130,654 | 0,000 |

a. Dependent Variable: KNJ

