

PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada PT Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu)

Ahmad Khairi¹⁾, Kartini Harahap²⁾

^{1),2)}Universitas Sumatera Utara

Email : khairiahmad29@gmail.com¹⁾, kartiniharahapmsi@yahoo.co.id²⁾

Abstract: *In the current era of disruption, the organization is a dynamic entity in an ever-changing world that seeks to fulfill its mission through short, medium and long term programs and objectives. Amid the Covid-19 Pandemic PT. Angkasa Pura II Kualanamu International Airport faces various situations that have an impact on the company's operations. In dealing with the Covid-19 situation, various work adaptations are needed in order to keep the company running. Knowledge management is needed in this condition to be able to support employee performance, where an important point in knowledge management is to make knowledge sharing. This study aims to analyze how the effect of knowledge sharing on employee performance at PT. Angkasa Pura II Kualanamu International Airport. As well as describing how knowledge sharing and employee performance at PT. Angkasa Pura II Kualanamu International Airport. This research uses a type of quantitative research with an associative approach. Sampling using 84 respondents as a research sample. The primary data in this study were obtained from distributing questionnaires via Google Forms and secondary data were obtained through library research. The analytical method used is validity test, classical assumption test, reliability test, simple linear regression analysis and hypothesis testing. The results of the research conducted show that the variable knowledge sharing (X) has a positive and significant effect on employee performance. Based on the coefficient of determination test, there is a fairly close relationship between knowledge sharing and employee performance with an R value of 0.332. Through the value of the adjusted R square there is a contribution of knowledge sharing of 32.4% of employee performance. While the remaining 67.6% is influenced by other variables not explained in this study.*

Keywords: *Knowled Sharing, Employee Performance, PT. Angkasa Pura II.*

Abstrak: Dalam era disrupsi saat ini organisasi merupakan entitas yang dinamis di dunia yang selalu berubah yang berusaha untuk memenuhi misinya melalui program dan tujuan jangka pendek menengah dan panjang. Ditengah Pandemi Covid-19 PT. Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu menghadapi berbagai situasi yang berdampak terhadap operasional perusahaan. Dalam menghadapi situasi Covid-19 diperlukan berbagai adaptasi kerja agar tetap dapat mempertahankan perusahaan tetap berjalan. Manajemen pengetahuan diperlukan dalam kondisi ini untuk dapat menunjang kinerja karyawan, dimana poin penting dalam manajemen pengetahuan adalah dengan melakukan *knowledge sharing*. Penelitian ini

memiliki tujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu. Serta mendeskripsikan bagaimana *knowledge sharing* dan kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengambilan sampel dengan menggunakan 84 responden sebagai sampel penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner melalui *google form* dan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Metode analisis yang digunakan ialah uji validitas, uji asumsi klasik, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana dan uji hipotesis. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing* (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien determinasi terdapat hubungan yang cukup erat antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan dengan nilai R sebesar 0,332. Melalui nilai *adjusted R square* terdapat kontribusi *knowledge sharing* sebesar 32,4% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 67,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Kata Kunci: *Knowled Sharing*, Kinerja Karyawan dan PT. Angkasa Pura II.

PENDAHULUAN

Dalam era disrupsi, organisasi dinamis berusaha mencapai tujuan dengan beradaptasi dan mengembangkan struktur organisasi. Tantangan pemimpin adalah mempertahankan fokus pada misi organisasi dalam lingkungan yang berubah. Proses ini dikenal sebagai pengembangan organisasi.

Kinerja karyawan diukur berdasarkan hasil pekerjaan, yang harus sesuai dengan standar perusahaan. Kinerja maksimal tercapai dengan dukungan pengetahuan individu. Karyawan memiliki peran dalam meningkatkan perusahaan melalui pengetahuan yang terus diperoleh.

Pengetahuan menjadi aset utama dalam persaingan bisnis, melebihi sumber daya alam, tenaga kerja, dan dana. Manajemen pengetahuan penting dalam mempertahankan daya saing. Berbagi pengetahuan di tempat kerja mendukung pengembangan SDM dan peningkatan kinerja.

Manajemen pengetahuan melibatkan aktivitas identifikasi, pembuatan, penjelasan, dan berbagi pengetahuan di organisasi. Tantangan utamanya adalah merekam dan memelihara pengetahuan individu agar selalu tersedia untuk pembelajaran di masa depan.

Berbagi pengetahuan dalam interaksi sehari-hari adalah inti dari manajemen pengetahuan. Knowledge sharing atau berbagi pengetahuan adalah praktik pertukaran informasi dan pengalaman untuk memastikan kelangsungan dan peningkatan pengetahuan dalam bisnis. Penilaian kinerja karyawan diperlukan untuk memastikan kesesuaian dengan tujuan organisasi. Penilaian ini adalah upaya sistematis untuk membandingkan pencapaian seseorang dengan standar yang ada dan mendorong peningkatan kinerja.

Selama pandemi COVID-19, Angkasa Pura II menghadapi perubahan regulasi yang memengaruhi tata kelola perusahaan. Adaptasi terhadap aturan baru dan distribusi pengetahuan menjadi kunci untuk menjaga pelayanan bandara yang optimal di tengah pandemi.

Research Question

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan knowledge sharing dan kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu serta untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh knowledge sharing terhadap.

LITERATURE REVIEW

Knowledge Sharing

Konsep *Knowledge* atau Konsep Pengetahuan menurut Krogh *et al*, (Uslima, 2018:46-48):

1. Seorang individu membenarkan kebenaran keyakinannya berdasarkan pengamatannya terhadap dunia. Jadi, ketika seseorang menciptakan pengetahuan, seseorang menciptakan pemahaman tentang situasi baru dengan berpegang teguh pada keyakinan yang sah. Menurut definisi ini, pengetahuan adalah konstruksi realitas, bukan sesuatu yang benar secara abstrak. Penciptaan pengetahuan bukan hanya sintesis dari fakta, tetapi juga proses manusia yang unik yang sulit untuk disederhanakan atau ditiru. Penciptaan pengetahuan berkaitan dengan perasaan dan sistem kepercayaan di mana perasaan atau sistem kepercayaan mungkin tidak disadari.
2. Pengetahuan adalah sesuatu yang eksplisit dan implisit. Beberapa pengetahuan dapat ditulis di atas kertas, dibangun menjadi kalimat, atau diungkapkan dalam gambar. Tetapi ada juga pengetahuan yang berkaitan erat dengan sensasi, keterampilan dan bentuk utuh bahasa, persepsi pribadi, pengalaman fisik, instruksi praktis, dan intuisi individu. Introspeksi seperti itu sulit untuk dijelaskan kepada orang lain. Menyadari nilai

pengetahuan yang tertanam dan memahami bagaimana menggunakannya adalah tantangan utama bagi organisasi yang ingin terus menciptakan pengetahuan.

3. Penciptaan pengetahuan tergantung pada konteks di mana pengetahuan itu dilakukan. Sebagai ruang bersama dapat memicu lahirnya relasi. Dalam konteks organisasi, dapat berupa fisik, virtual, mental, atau ketiganya. Pengetahuan bersifat dinamis, relasional, dan didasarkan pada tindakan manusia, sehingga pengetahuan berbeda dari data dan informasi, tergantung pada konteksnya.

Knowledge management

Knowledge management sebagai proses dimana organisasi mengumpulkan aset pengetahuan dan menggunakannya untuk mencapai keunggulan kompetitif. Seiring berkembangnya pengetahuan mereka, karyawan mengetahui atau memahami yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Jika sebuah organisasi banyak berinvestasi dalam perolehan informasi, organisasi harus dapat menentukan seberapa besar dampak penerapan manajemen informasi terhadap efektivitas organisasi dan percaya bahwa yang dilakukan organisasi untuk memperoleh aset informasi konsisten dengan visinya dan misi organisasi. Oleh karena itu, pengetahuan secara strategis ditetapkan sebagai salah satu persyaratan penting untuk meningkatkan perilaku karyawan, yang juga mempengaruhi kinerja organisasi.

Knowledge management menjadi populer karena setiap organisasi memiliki dorongan yang sangat kuat menuju keunggulan. Apalagi di era globalisasi yang ditandai dengan persaingan yang ketat dan kerjasama yang kuat serta kompetensi yang menuntut kesadaran bahwa manajemen kompetensi dapat menentukan keunggulan inovasi untuk menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi atau lembaga. *Knowledge management* tentu bergantung pada bagaimana organisasi menggunakan dan mengeksploitasi aset yang biasanya “tidak terlihat”, yang dimiliki oleh setiap bagian organisasi, yaitu pengetahuan (*knowledge*).

Menurut Hendrawan (2019:4) *knowledge management* adalah seperangkat aktivitas yang digunakan organisasi untuk mengidentifikasi, membuat, menjelaskan, dan berbagi pengetahuan yang digunakan kembali, diidentifikasi, dan dipelajari di dalam organisasi. Kegiatan ini biasanya terkait dengan tujuan organisasi dan bertujuan untuk mencapai hasil tertentu, seperti berbagi pengetahuan, peningkatan efisiensi, keunggulan kompetitif, atau penciptaan inovasi yang berkelanjutan. **Selanjutnya, salah satu tantangan yang dihadapi perusahaan dalam mengembangkan bisnis dan meningkatkan daya saingnya adalah**

peningkatan kapasitas internal organisasi dalam berbagai aspek manajemen dan SDM, sebagaimana diungkapkan oleh Siregar et al (2020). Ini menunjukkan bahwa peningkatan internal tidak hanya penting untuk efisiensi operasional tetapi juga esensial dalam mendukung dan memperkuat inisiatif knowledge management. Dalam konteks perencanaan strategis, pentingnya rencana bisnis tidak dapat diremehkan. Seperti yang dijelaskan oleh Siregar dan Adlina (2022), rencana bisnis adalah proses pengambilan keputusan yang menyeluruh, memungkinkan organisasi untuk mempersiapkan dan mengantisipasi kebutuhan serta hambatan masa depan. Proses ini mendukung inisiatif knowledge management dengan memastikan bahwa organisasi tidak hanya siap menghadapi tantangan yang diperkirakan tetapi juga lebih fleksibel dalam menanggapi kejutan yang tidak terduga, yang merupakan kunci untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. Konsep manajemen informasi mencakup manajemen sumber daya manusia (SDM) dan teknologi informasi (TI), yang tujuannya untuk meningkatkan organisasi sehingga dapat mengungguli pesaing. Kemajuan teknologi informasi memang berperan penting dalam konsep manajemen informasi. Hampir semua aktivitas kehidupan manusia mewarnai manajemen teknologi informasi, sehingga manajemen informasi tidak dapat dipisahkan dari sumber daya manusia dan pengelolaan teknologi. Menurut Siregar dan Nasution (2023), implementasi teknologi yang efektif melibatkan langkah-langkah seperti perencanaan yang matang, pemilihan teknologi yang tepat, melibatkan tim lintas departemen, mengukur dan menganalisis kinerja serta mengadopsi inovasi. Langkah-langkah ini penting untuk memastikan bahwa teknologi mendukung peningkatan kinerja organisasi, memungkinkan perusahaan untuk tidak hanya memenuhi tetapi juga melampaui target kinerja yang diharapkan.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam bentuk kualitas maupun kuantitas dan tanggung jawab dari apa yang dikerjakan dalam organisasi (Mangkunegara, 2017:67). Lubis et al (2018:26) mengartikan kinerja sebagai bentuk hasil dari proses pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan diukur dalam waktu tertentu, dimana pekerjaan yang dikerjakan berdasarkan standar kerja yang ada dan sesuai dengan kesepakatan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu dalam menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam upaya pencapaian visi misi perusahaan.

Menurut Kasmir (2016:196) penilaian kinerja merupakan sistem yang dilakukan dalam periode tertentu untuk melihat serta melakukan evaluasi dari pekerjaan setiap individu di organisasi. Dengan penilaian kinerja dapat digunakan sebagai pegangan oleh organisasi agar setiap individu dalam organisasi bisa menunjukkan kemampuan dan prestasinya dalam menyelesaikan serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan. Dessler (Pasolong, 2013:182) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah upaya sistematis untuk membandingkan apa yang telah dicapai seseorang terhadap standar yang ada. Tujuannya adalah untuk mendorong seseorang menjadi di atas rata-rata. Dengan beberapa pendapat ahli diatas penilaian kerja dapat diartikan sebagai kegiatan terencana dalam organisasi untuk melihat hasil dari kerja individu, unit kerja maupun organisasi secara keseluruhan yang ada di organisasi sesuai dengan standar kerja yang ditentukan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif memandang perilaku manusia dapat diramal dan realitas sosial; objektif dan dapat diukur. Oleh karna itu, penggunaan penelitian kuantitatif dengan instrumen yang valid dan reliabel serta analisis statistik yang sesuai dan tepat menyebabkan hasil penelitian yang dicapai tidak menyimpang dari kondisi yang sesungguhnya. Hal ini ditopang oleh pemilihan masalah, identifikasi masalah pembatasan dan perumusan masalah yang akurat, serta dibarengi dengan penetapan populasi sampel yang benar (Yusuf, 2014:58). Sementara pendekatan asosiatif merupakan suatu tipe penelitian yang melihat hubungan antara suatu atau beberapa ubahan dengan satu atau beberapa ubahan lain. Tujuan utama pelenelitan asosiatif adalah menjelaskan pentingnya tingkah laku manusia atau untuk meramalkan suatu hasil (Yusuf, 2014:59). Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Studi pada PT. Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode Analisis Data

Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui kualitas data yang akan digunakan dalam analisis data. Uji instrumen dilakukan dalam dua tahap yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

A. Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26 untuk mengetahui apakah data yang didapat dari alat ukur penelitian yaitu kuesioner memiliki data yang valid. Untuk mengetahui validitas setiap item pernyataan dapat diukur dengan bantuan kolom r_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05%. Kriteria penentuan data validitas ditentukan saat $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai positif maka data tersebut dikatakan valid. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data tersebut tidak valid.

1. Uji Validitas *Knowledge Sharing* (X)

Uji validitas untuk instrumen variabel *Knowledge Sharing* (X) menggunakan r_{tabel} sebesar 0,05 dengan jumlah 84 responden, maka pernyataan pada variabel ini akan valid jika $r_{hitung} > 0,178$. Hasil dari uji validitas variabel *Knowledge Sharing* disajikan pada table 1

Tabel 1
Hasil Uji Validitas *Knowledge Sharing* (X)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan X1	0,472	0.178	Valid
Pernyataan X2	0,345		
Pernyataan X3	0.526		
Pernyataan X4	0,576		
Pernyataan X5	0,568		
Pernyataan X6	0,466		
Pernyataan X7	0,539		
Pernyataan X8	0,662		

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel 4.37 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} seluruh pernyataan dalam kuesioner tentang variabel *Knowledge Sharing* (X) lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Uji validitas untuk instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y) menggunakan r_{tabel} sebesar 0,05 dengan jumlah 84 responden, maka pernyataan pada variabel ini akan valid jika

$r_{hitung} > 0,178$. Hasil dari uji validitas variabel Kinerja Karyawan disajikan pada tabel 2

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan Y1	0,185	0,178	Valid
Pernyataan Y2	0,464		Valid
Pernyataan Y3	0,199		Valid
Pernyataan Y4	0,460		Valid
Pernyataan Y5	0,368		Valid
Pernyataan Y6	0,584		Valid
Pernyataan Y7	0,424		Valid
Pernyataan Y8	0,428		Valid
Pernyataan Y9	0,306		Valid
Pernyataan Y10	0,400		Valid
Pernyataan Y11	0,242		Valid
Pernyataan Y12	0,405		Valid
Pernyataan Y13	0,537		Valid
Pernyataan Y14	0,306		Valid
Pernyataan Y15	0,185		Valid
Pernyataan Y16	0,458		Valid
Pernyataan Y17	0,343		Valid
Pernyataan Y18	0,368		Valid
Pernyataan Y19	0,569		Valid
Pernyataan Y20	0,513		Valid
Pernyataan Y21	0,403		Valid
Pernyataan Y22	0,494		Valid
Pernyataan Y23	0,557		Valid
Pernyataan Y24	0,496		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel 4.38 menunjukkan bahwa nilai r hitung seluruh pernyataan dalam kuesioner tentang variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid.

B. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu angket dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (6%) maka dinyatakan reliabel, sebaliknya jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 (6%) maka dinyatakan tidak reliable.

1. Uji Reliabilitas *Knowledge Sharing* (X)

Hasil uji reliabilitas variabel *Knowledge Sharing* menunjukkan bahawa nilai koefisien reliabilitas terhadap 8 item untuk variabel *Knowledge Sharing* (X) mendapatkan hasil sebesar 0,603. Hasil ini lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa 8 item pernyataan variabel *Knowledge Sharing* dalam penelitian ini reliabel. Hasil penyajian data ini dapat dilihat pada tabel 3

Tabel 3

Hasil Uji Reliabilitas *Knowledge Sharing* (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.603	8

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

2. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan menunjukkan bahawa nilai koefisien reliabilitas terhadap 24 item untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) mendapatkan hasil sebesar 0,772. Hasil ini lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa 24 item pernyataan variabel Kinerja Karyawan dalam penelitian ini reliabel. Hasil penyajian data ini dapat dilihat pada tabel 4

Tabel 4

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.772	24

Sumber : *Hasil Pengolahan Data Primer (2022)*

Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan tiga pendekatan yaitu Kolmogorov-Smirnov, uji analisis grafik histogram dan analisis grafik P-P plot. Adapun hasil pengukuran dengan ketiga pendekatan ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Kolmogorov-Smirnov

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data penelitian yang dilakukan memiliki distribusi yang normal atau tidak. Data yang baik adalah data yang normal dalam pendistribusiannya. (Andi, 2017:12). Dalam penelitian ini, proses uji normalitas dilakukan dengan uji statistik yaitu Uji Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan normal atau tidaknya data yang akan diolah adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan ($\geq$) dari 0,05 maka data berdistribusi normal.
 - Jika nilai signifikan ($\leq$) dari 0,05 maka data tidak berdistribusi secara normal.
- (Andi, 2017:12)

Tabel 5

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

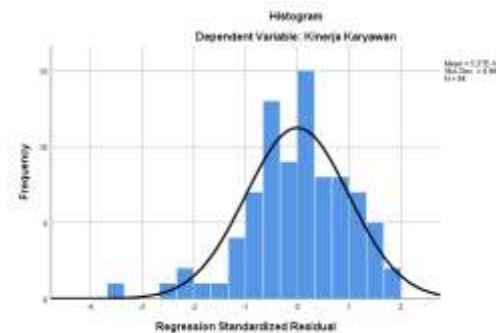
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.50532497
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.038
	Negative	-.054
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : *Hasil Pengolahan Data Primer (2022)*

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai yang diperoleh dari hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari pada 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa nilai residual terstandarisasi, berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas.

2. Grafik Histogram

Analisis grafik histogram juga digunakan untuk melihat apakah distribusi data normal. Distribusi data normal jika grafik histogram berbentuk seperti lonceng terbalik dapat dilihat pada gambar 1



Gambar 1

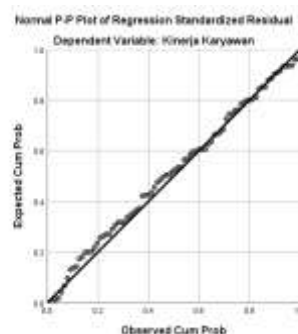
Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat grafik histogram ini membentuk seperti sebuah lonceng terbalik, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal dan sesuai dengan asumsi uji normalitas.

3. Grafik P-P Plot

Selain dengan menggunakan grafik histogram, uji normalitas juga dapat diketahui dengan menggunakan grafik P-P plot. Distribusi data normal jika titik-titik pada grafik tersebar dan mengikuti arah garis diagonal. Berikut hasil uji analisis grafik p-p plot :



Gambar 4.43

Grafik P-P Plot

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan gambar 4.43 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan mengikuti arah

garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal dan sesuai dengan asumsi uji normalitas.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan hubungan secara linear antara dua variabel yaitu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *linear regression* dengan bantuan program spss. Metode regresi linier sederhana digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh kedua variabel.

Tabel 6
Hasil Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58.986	6.982		8.448	.000
	knowledge sharing	1.293	.202	.577	6.391	.000
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Pada tabel 6 diinterpretasikan adalah nilai dalam kolom B, baris pertama menunjukkan konstanta (a) dan baris selanjutnya menunjukkan variabel independen. Dengan melihat tabel diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 58,986 artinya menyatakan bahwa jika variabel independen tetap maka nilai variabel dependen (Y) adalah sebesar 58,986.
2. Koefisien regresi Variabel Knowledge Sharing (X) adalah sebesar 1,293 artinya jika variabel independen Knowledge Sharing mengalami kenaikan 1, maka Knowledge Sharing akan mengalami peningkatan sebesar 1,293. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis

A. Uji Parsial (T)

Uji T merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5%. Untuk menguji hipotesis digunakan uji statistik dengan menggunakan uji t. Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel bebas X yang mana berpengaruh terhadap variabel terikat Y. Pengujian dilakukan untuk melihat keberartian masing-masing variabel secara terpisah terhadap variabel terikat.

Tabel 7
Hasil Uji Parsial (T)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58.986	6.982		8.448	.000
	knowledge sharing	1.293	.202	.577	6.391	.000
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan hasil uji parsial (T) pada tabel 4.46 diatas variabel *Knowledge Sharing* (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari signifikan *Knowledge Sharing* (X) $0,00 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} 6,391 > t_{tabel} 1,988$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

B. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2013) koefisien determinasi (R^2) adalah suatu ukuran yang penting dalam regresi. Koefisien determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika R^2 semakin besar atau mendekati 1, maka dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat

(Y). Sebaliknya jika koefisien determinasi (R^2) mendekati nol maka dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat.

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 ^a	.332	.324	5.539
a. Predictors: (Constant), knowledge sharing				
b. Dependent Variable: kinerja karyawan				

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.45 diatas besar nilai *R Square* dalam model regresi diperoleh sebesar 0,332. Nilai *Adjusted R Square* atau nilai koefisien determinasi diatas menunjukkan bahwa variabel *Knowledge Sharing* dapat menjelaskan variabel Kinerja sebesar 32,4%, sedangkan sisanya sebesar 67,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum responden sudah memberikan penilaian yang positif atau baik terhadap setiap variabel penelitian, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan dari masing-masing indikator variabel yang diajukan. Penelitian ini terdiri dari satu variabel independen yaitu *knowledge sharing* terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan serta data-data hasil penelitian yang telah disajikan, maka kesimpulan akhir yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pertama, *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu.

Kedua, proses knowledge sharing pada PT. Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu, baik yang dilakukan secara sengaja maupun tidak sengaja, juga berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil positif pada jawaban pernyataan kuesioner yang mencerminkan bahwa pemanfaatan pengetahuan dalam kinerja karyawan membantu mereka dalam menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andra, R. S. 2018. Pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi). Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, F., & Ferdian, A. 2021. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Bogor. *Jurnal eProceedings of Management*, 8(5).
- Hendrawan. 2019. *Manajemen Pengetahuan (Praktik Berpengetahuan pada Organisasi Pemebelajar)*. Malang: UB Press.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Lestari, Baroroh, dkk. 2013. *Praktik Manajemen Pengetahuan Dan Kinerja Inovasi*. Malang: Universitas Brawijaya Pres
- Lubis, Y. Hermanto, B. dan Edison, E. 2018. *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Lumbantobing, Paul. 2011. *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Bandung: Knowledge Management Society Indonesia
- Mangkunegara.AP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mardillah, Arina Idzina. 2017. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kompetensi Individu dan Kinerja Karyawan. Skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
- Memah, L., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2017). Pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan kantor perwakilan bank indonesia provinsi sulawesi utara. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 5(002).
- Nawawi, Ismail. 2012. *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)*. Bogor: Ghalia Indonesia)

- Pasolong, Harbani. 2013. *Teori Administrasi Publik*. Yogyakarta: Alfabeta
- Pranogyo, A. B, dkk. 2021. *Kinerja Karyawan Teori Pengukuran dan Implikasi (1st ed.)*. Bandung. CV Feniks Muda Sejahtera.
- Saefulloh, S. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. UMC Cabang Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 1-5.
- Sawan, dkk. 2021. *Knowledge sharing (Strategi Penguatan Perilaku Berbagi Pengetahuan Guru Dalam Perspektif Servant Leadership)*. Yogyakarta : Nas Media Pustaka.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alphabet.
- Tung, K. Y. (2018). *Memahami Knowledge Management*. Jakarta: Indeks.
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian. Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Siregar, O. M., & Adlina, H (2022). *KONSEP DASAR DAN MOTIVASI BERWIRAUSAHA*. USU Press
- Siregar, O. M., Sos, S., & Si, M. (2020). *Penerapan Bisnis Model Canvas Sentral UMKM*. Puspantara.
- Siregar, O. M., & Nasution, M. D. T. P. (2023). *Revolutionizing Marketing: Strategi Inovatif Bisnis Modern*. CV. Mitra Cendekia Media.