

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Demografi Responden Penelitian

Berdasarkan kusioner yang disebar oleh peneliti, diperoleh data yang mengungkap distribusi responden berdasarkan demografi responden. Deskripsi responden sebagai objek dalam penelitian ini dilihat dari berbagai karakteristik, yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Karyawan tenaga Siklus dan <i>Flying gang</i> Unit Jalan Rel PT. Kereta Api Indonesia Persero Divre IV Tanjung Karang | |
|-----|---------------|---|----------------|
| | | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
| 1 | Laki-laki | 60 | 100 |
| 2 | Perempuan | - | - |
| | Total | 60 | 100 |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.1 di atas mendeskripsikan bahwa seluruh responden dalam penelitian ini memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 60 orang.

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No. | Usia (Tahun) | Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Divre IV Tanjung Karang | |
|-----|--------------|--|----------------|
| | | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
| 1 | 21 – 30 | 16 | 26,7 |
| 2 | 31 – 40 | 34 | 56,7 |
| 3 | 41– 50 | 10 | 16,7 |
| 4 | >50 | - | - |
| | Total | 60 | 100 |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.2 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh responden dengan usia 31-41 sebanyak 34 orang, kemudian jumlah responden terbanyak kedua yaitu responden dengan usia 21-30 sebanyak 16 orang, dan responden dengan usia 41-50 merupakan jumlah karyawan yang paling sedikit yaitu sebanyak 10 orang.

4.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat

Pendidikan

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No. | Pendidikan | Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Divre IV Tanjung Karang | |
|-----|------------|--|----------------|
| | | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
| 1 | SD | 10 | 16,7 |
| 2 | SMP | 7 | 11,7 |
| 3 | SMA | 38 | 63,3 |
| 4 | D3 | 3 | 5 |
| 5 | S1 | 2 | 3,3 |
| | Total | 60 | 100 |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.3 di atas menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dengan tingkat pendidikan SMA menempati tingkat tertinggi dengan jumlah 38 orang, diikuti dengan tingkat SD sebanyak 10 orang, SMP sebanyak 7 orang, dan D3 dengan jumlah 3 orang, dan S1 sebanyak 2 orang. Hal tersebut berarti karyawan tenaga Siklus dan *Flying gang* Bagian Perawatan Jalan Kereta Api pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Divre IV Tanjung Karang didominasi oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA).

4.1.4 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

| No. | Lama kerja | Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Divre IV Tanjung Karang | |
|-----|-------------|--|----------------|
| | | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
| 1 | <10 tahun | 20 | 33,3 |
| 2 | 10-20 tahun | 30 | 50 |
| 3 | >20 tahun | 10 | 16,6 |
| | Total | 60 | 100 |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.4 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama kerja dengan lama kerja 10-20 tahun menempati tingkat tertinggi dengan jumlah 30 orang, kemudian diikuti dengan responden dengan lama kerja <10 tahun sejumlah 20, dan responden dengan lama kerja >20 tahun sebanyak 6 orang. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan tenaga Siklus dan *Flying gang* Bagian Perawatan Jalan Kereta Api pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Divre IV Tanjung Karang memiliki masa kerja 10-20 tahun.

4.1.5 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai Lingkungan kerja non-fisik, *Knowledge Sharing* dan Kinerja Karyawan yang diberikan kepada 60 orang karyawan tenaga Siklus dan *Flying gang* Bagian Perawatan Jalan Kereta Api pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Divre IV Tanjung karang adalah sebagai berikut:

Tabel 4 5. Hasil Jawaban Responden tentang Lingkungan Kerja Non-Fisik

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|-----|---|---------|------|-------|------|-------|------|--------|------|---------|---|
| | | SS (5) | | S (4) | | N (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Hubungan Rekan Kerja Setingkat | | | | | | | | | | |
| 1 | Terjalin komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja untuk menambah kesolitan dan kerja sama yang baik. | 10 | 16,7 | 25 | 41,7 | 25 | 41,7 | - | - | - | - |
| 2 | Terciptanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan antar sesama rekan kerja yang setingkat. | 10 | 16,7 | 33 | 55 | 17 | 28,3 | - | - | - | - |
| 3 | Sesama rekan kerja saling menghormati untuk menghindari perselisihan dan kesalah-fahaman. | 4 | 6,7 | 32 | 53,3 | 21 | 35 | 3 | 5 | - | - |
| | Hubungan Atasan dengan Karyawan. | | | | | | | | | | |
| 4 | Adanya hubungan yang baik dengan saling menghargai antara atasan dengan karyawan di dalam | 18 | 30 | 17 | 28,3 | 17 | 28,3 | 8 | 13,3 | - | - |

| | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------|--|----|------|----|------|----|------|---|------|---|---|
| | lingkungan kerja. | | | | | | | | | | |
| 5 | Terjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan guna memotivasi dalam semangat bekerja | 19 | 31,7 | 18 | 30 | 17 | 28,3 | 6 | 10 | - | - |
| 6 | Atasan memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik. | 39 | 65 | 19 | 31,7 | 2 | 3,3 | - | - | - | - |
| 7 | Atasan bersikap adil kepada seluruh karyawan apabila terjadi permasalahan. | - | - | 39 | 65 | 21 | 35 | - | - | - | - |
| Kerjasama antar karyawan | | | | | | | | | | | |
| 8 | Terjalin kerja sama yang baik sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat. | 4 | 6,7 | 32 | 53,3 | 20 | 33,2 | 4 | 6,7 | | |
| 9 | Saling memberikan bantuan kepada rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. | 20 | 33,2 | 16 | 26,7 | 16 | 26,7 | 8 | 13,3 | | |
| 10 | Sesama karyawan saling memberikan semangat untuk menghasilkan pekerjaan lebih baik. | 7 | 11,7 | 20 | 33,3 | 31 | 51,7 | 2 | 3,3 | - | - |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.5 menjelaskan bahwa dari 10 pernyataan yang diajukan kepada 60 responden mengenai Lingkungan kerja non-fisik diperoleh hasil

bahwa pertanyaan no. 6 “Atasan memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik,” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) paling banyak yaitu sebanyak 38 jawaban atau 63,3% dari 60 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas dengan perilaku atasan yang selalu memberikan dorongan atau motivasi kepada seluruh karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Sedangkan pernyataan no. 10 tentang, “Sesama karyawan saling memberikan semangat untuk menghasilkan pekerjaan lebih baik.” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju paling sedikit yaitu sebanyak 27 jawaban atau 45% dari 60 responden, yang artinya bahwa sebagian besar karyawan tenaga Siklus dan *Flying gang* Bagian Perawatan Jalan Kereta Api pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Divre IV Tanjung karang masih belum mampu bersikap untuk saling memberikan semangat kepada sesama karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Tabel 4.6. Hasil Jawaban Responden tentang Knowledge Sharing

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|---|---------|-----|-------|------|-------|------|--------|-----|---------|---|
| | | SS (5) | | S (4) | | N (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| <i>Embrained knowledge</i> | | | | | | | | | | | |
| 1 | Menyampaikan pengetahuan baru yang saya dapat. | 5 | 8,3 | 19 | 31,7 | 30 | 50 | 6 | 10 | - | - |
| 2 | Sebuah pengetahuan memiliki tingkat tertentu. | 3 | 5 | 22 | 36,7 | 31 | 51,7 | 4 | 6,7 | - | - |
| <i>Embodied knowledge</i> | | | | | | | | | | | |
| 3 | Pengetahuan tidak boleh di diamkan saja | 2 | 3,3 | 29 | 48,3 | 25 | 41,7 | 4 | 6,7 | - | - |
| 4 | Pengetahuan yang bersifat inovasi atau ide-ide harus diwujudkan | 12 | 20 | 20 | 33,3 | 23 | 38,2 | 6 | 10 | - | - |

| <i>Encultured knowledge</i> | | | | | | | | | | | |
|------------------------------------|--|----|------|----|------|----|------|---|------|---|---|
| 5 | Pengetahuan baik harus dibagikan. | 5 | 8,3 | 19 | 31,7 | 30 | 50 | 6 | 10 | - | - |
| 6 | Pengetahuan harus dibagikan sebagaimana mestinya. | 1 | 1,7 | 27 | 45 | 30 | 50 | 2 | 3,3 | - | - |
| <i>Embedded knowledge</i> | | | | | | | | | | | |
| 7 | Pengetahuan yang tidak dibagikan akan diam ditempat. | 6 | 10 | 16 | 26,7 | 30 | 50 | 8 | 13,3 | - | - |
| 8 | Pengetahuan yang digunakan oleh seseorang akan teringat dalam waktu yang lama. | - | - | 34 | 56,7 | 26 | 43,3 | - | - | - | - |
| <i>Encoded knowledge</i> | | | | | | | | | | | |
| 9 | Pengetahuan harus bersifat luas. | 4 | 6,7 | 32 | 53,3 | 22 | 36,7 | 2 | 3,3 | - | - |
| 10 | Pengetahuan tidak boleh disembunyikan. | 17 | 28,3 | 18 | 30 | 18 | 30 | 7 | 11,7 | - | - |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.6 menjelaskan bahwa dari 10 pernyataan yang diajukan kepada 60 responden mengenai *Knowledge sharing* diperoleh hasil bahwa pernyataan no. 9 “Bagi saya, pengetahuan harus bersifat luas.” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) terbanyak yaitu sebanyak 36 jawaban atau 60% dari 60 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berpendapat bahwa mereka harus memiliki pengetahuan yang luas untuk menunjang pekerjaan. Sedangkan pernyataan no. 1 tentang, “Saya menyampaikan pengetahuan baru yang saya dapat.” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju paling sedikit yaitu sebanyak 24 jawaban atau 40% dari 60 responden, yang artinya bahwa sebagian karyawan tenaga Siklus dan *Flying gang* Bagian Perawatan Jalan Kereta Api pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Divre IV Tanjung karang masih

enggan untuk berbagi (*sharing*) pengetahuan baru yang mereka peroleh kepada karyawan lainnya.

Tabel 4.7. Hasil Jawaban Responden tentang Kinerja Karyawan

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|----------------------------|---|---------|------|-------|------|-------|------|--------|------|---------|-----|
| | | SS (5) | | S (4) | | N (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Kuantitas Pekerjaan | | | | | | | | | | | |
| 1 | Karyawan dapat memenuhi target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. | 4 | 6,7 | 17 | 30 | 34 | 56,7 | 5 | 6,7 | - | - |
| 2 | Karyawan dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan. | - | - | 25 | 41,7 | 33 | 55 | 2 | 3,33 | - | - |
| Kualitas Pekerjaan | | | | | | | | | | | |
| 3 | Karyawan cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. | 3 | 5 | 26 | 43,3 | 25 | 41,7 | 5 | 8,3 | 1 | 1,7 |
| 4 | Karyawan memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan. | 11 | 18,3 | 16 | 26,7 | 25 | 41,7 | 6 | 10 | - | - |
| Ketepatan Waktu | | | | | | | | | | | |
| 5 | Selalu berhasil mengerjakan pekerjaan dengan waktu yang telah direncanakan | 4 | 6,7 | 15 | 25 | 34 | 56,7 | 7 | 11,7 | - | - |
| 6 | Biasanya tepat waktu dan jarang melakukan kesalahan. | - | - | 24 | 40 | 30 | 50 | 6 | 10 | - | - |
| Efektivitas | | | | | | | | | | | |
| 7 | Bisa diandalkan dalam situasi bahaya dan selalu | 18 | 30 | 20 | 33,3 | 22 | 36,7 | - | - | - | - |

| | | | | | | | | | | | |
|--------------------|---|----|------|----|------|----|------|---|------|---|---|
| | memberi keputusan yang tepat. | | | | | | | | | | |
| 8 | Diberikan tugas sesuai dengan basic yang dimiliki tiap masing-masing karyawan | 7 | 11,7 | 15 | 25 | 29 | 48,3 | 9 | 15 | | - |
| Kemandirian | | | | | | | | | | | |
| 9 | Karyawan mengerjakan tugas atau pekerjaan secara mandiri. | 4 | 6,7 | 30 | 50 | 22 | 36,7 | 4 | 6,7 | - | - |
| 10 | Karyawan melakukan pekerjaan tanpa harus meminta bantuan dari pengawas | 18 | 30 | 16 | 26,7 | 18 | 30 | 8 | 13,3 | - | - |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.7 menjelaskan bahwa dari 10 pertanyaan yang diajukan kepada 60 responden mengenai kinerja pegawai diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 9 “Karyawan dapat mengerjakan tugas atau pekerjaan secara mandiri.” memperoleh jawaban Setuju (S) terbanyak yaitu sebanyak 38 jawaban atau 63,3% dari 60 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu melaksanakan pekerjaan secara mandiri, selain pekerjaan yang menuntut kerja kelompok (*team-work*), sedangkan pertanyaan no. 1 tentang, “Karyawan dapat memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan.” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) paling sedikit yaitu sebanyak 21 jawaban atau 35% dari 60 responden, yang artinya bahwa sebagian besar karyawan tenaga Siklus dan *Flying gang* Bagian Perawatan Jalan Kereta Api pada PT. Kereta Api Indonesia Persero

Divre IV Tanjung karang belum mampu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (*sig.*) dengan nilai alpha (0,05). Kriteria pengujian untuk uji validitas yang digunakan adalah sebagai berikut:

Bila nilai probabilitas (*sig*) < 0,05, maka instrument dinyatakan valid.

Bila nilai probabilitas (*sig*) > 0,05, maka instrument dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik sebagai berikut:

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik

| Butir Pernyataan | Sig | Alpha | Kondisi | Keterangan |
|------------------|-------|-------|-----------|------------|
| Pernyataan 1 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Pernyataan 9 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Pernyataan 10 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.8 menjelaskan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Kompetensi dengan 10 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai

signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha ($<0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Lingkungan kerja non-fisik dinyatakan valid.

Hasil uji validitas variabel *Knowledge Sharing* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Knowledge Sharing

| Butir Pernyataan | Sig | Alpha | Kondisi | Keterangan |
|------------------|-------|-------|-----------|------------|
| Pernyataan 1 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,006 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Pernyataan 9 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Pernyataan 10 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.9 mendeskripsikan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel *Knowledge sharing* dengan 10 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha ($<0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel *Knowledge sharing* dinyatakan valid.

Hasil uji validitas variabel Kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

| Butir Pernyataan | Sig | Alpha | Kondisi | Keterangan |
|------------------|-------|-------|-----------|------------|
| Pernyataan 1 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,008 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,007 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Pernyataan 9 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Pernyataan 10 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.10 di atas menjelaskan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Kinerja karyawan dengan 10 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha ($<0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kinerja karyawan dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas kuesioner dengan menggunakan *Alpha cronbach*. Kemudian, hasil uji reliabilitas tersebut dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.11. Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,000 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,200 – 0,399 | Rendah |
| 0,400 – 0,599 | Sedang |
| 0,600 – 0,799 | Tinggi |
| 0,800 – 1,000 | Sangat Tinggi |

Sumber: Suliyanto (2018)

Tabel 4 12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik, Knowledge Sharing dan Kinerja Karyawan

| Variabel | Nilai Alpha Cronbach | Tingkat Hubungan | Kriteria |
|----------------------------|----------------------|------------------|----------|
| Lingkungan Kerja Non-Fisik | 0,840 | Sangat Tinggi | Reliabel |
| <i>Knowledge Sharing</i> | 0,830 | Sangat Tinggi | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,828 | Sangat Tinggi | Reliabel |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.12 menjelaskan bahwa hasil uji reliabilitas variabel Lingkungan kerja non-fisik (X1) adalah sebesar 0,840, hal ini berarti bahwa variabel ini reliabel dan memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena terletak pada nilai interval 0,800 – 1,000, variabel Knowledge sharing (X2) sebesar 0,830 yang berarti variabel ini reliabel dan memiliki

tingkat hubungan sangat tinggi karena terletak pada nilai interval 0,800 – 1,000, dan variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,828, hal mana berarti variabel ini reliabel dan memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena terletak pada nilai interval 0,800 – 1,000. Pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa reliabilitas ketiga variabel yang diujikan yaitu Lingkungan kerja non-fisik, *Knowledge sharing*, dan Kinerja karyawan dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan untuk digunakan dalam analisis data selanjutnya.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.13. Hasil Uji Normalitas

| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | Simpulan |
|----------------------------|-------|-------|------------|----------|
| Lingkungan kerja non-fisik | 0,240 | 0,05 | Sig > 0,05 | Normal |
| <i>Knowledge sharing</i> | 0,178 | 0,05 | Sig > 0,05 | Normal |
| Kinerja karyawan | 0,408 | 0,05 | Sig > 0,05 | Normal |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, menunjukkan bahwa Lingkungan kerja non-fisik (X1) One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov dengan tingkat signifikan diperoleh $0,240 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk *Knowledge sharing* (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,178 > 0,05$ maka berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,408 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Hasil uji linieritas variabel Lingkungan kerja non-fisik dan variabel Kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14. Hasil Uji Linieritas

| Variabel | F | Alpha | Keterangan |
|----------|-------|-------|------------|
| X1 | 0,972 | 0.05 | Linier |
| X2 | 0,282 | 0.05 | Linier |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Variabel X1 terhadap Y

Hasil perhitungan uji linieritas pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (nilai *deviation for linearity*) untuk variabel Lingkungan kerja non-fisik (X1) dan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,972 lebih besar dari 0,05, hal mana berarti H_0 diterima atau dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel Lingkungan kerja non-fisik dan variabel Kinerja karyawan.

Variabel X2 terhadap Y

Hasil perhitungan uji linieritas pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (nilai *deviation for linearity*) variabel *Knowledge sharing* (X2) dan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,282 lebih besar dari 0,05, hal ini berarti H_0 diterima atau dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel *Knowledge sharing* dan variabel Kinerja karyawan.

4.3.3 Hasil Uji Homogenitas

Hasil penghitungan uji homogenitas menggunakan teknik uji analisis *One-Way Anova* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15. Hasil Uji Homogenitas Variabel Lingkungan kerja non-fisik dan Knowledge Sharing

| Test of Homogeneity of Variances | | | |
|---|-----|-----|--------------|
| Variabel X1, X2 | | | |
| Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
| ,000 | 1 | 118 | 1,000 |

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (nilai *homogeneity of variances*) variabel *Knowledge sharing* (X2) dan *Knowledge sharing* (X2) sebesar 1,000 lebih besar dari 0,05, hal ini berarti nilai yang diperoleh dari uji homogenitas taraf signifikansinya $> 0,05$, maka data mempunyai nilai varian yang sama (homogen). Selanjutnya, analisis data dengan uji Independent Sample T-test dapat dilakukan.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Lingkungan kerja non-fisik (X1), *Knowledge sharing* (X2), dan Kinerja karyawan (Y). Pengujian regresi linear berganda tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Hasil pengujian regresi linear berganda tersebut sebagai berikut:

Tabel 4.16. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model | B |
|----------------------|-------|
| (Constant) | -,862 |
| Kompensasi Finansial | ,371 |
| Lingkungan Kerja | ,628 |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS sebagai berikut: konstanta $a = -0,862$ koefisien $b_1=0,371$, dan $b_2= 0,628$, sehingga persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -0,862 + 0,371X_1 + 0,628X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Lingkungan Kerja Non-Fisik

X2 = *Knowledge Sharing*

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta a sebesar -0,862 menunjukkan bahwa setiap keadaan kinerja Karyawan tenaga Siklus dan *Flying gang* Bagian Perawatan Jalan Kereta Api pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Divre IV Tanjung karang sebesar -0,862 apabila Lingkungan kerja non-fisik dan *Knowledge sharing* bernilai = 0.
- b. Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,371$ menunjukkan bahwa setiap penambahan Lingkungan kerja non-fisik sebesar satu satuan, maka hal tersebut akan meningkatkan Kinerja karyawan tenaga Siklus dan *Flying gang* Bagian Perawatan Jalan Kereta Api pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Divre IV Tanjung karang sebesar 0,371 satuan.
- c. Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,628$ menyatakan bahwa setiap penambahan *Knowledge sharing* sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan tenaga Siklus dan *Flying gang* Bagian Perawatan Jalan Kereta Api pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Divre IV Tanjung karang sebesar 0,628 satuan.

Hasil uji koefisien Determinasi R (*R-square*) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17. Hasil Uji Koefisien Determinasi R

| Model | R | R Square |
|-------|-------|----------|
| 1 | 0,916 | 0,838 |

Sumber: Data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,916 artinya tingkat hubungan antara Lingkungan kerja non-fisik (X_1), *Knowledge Sharing* (X_2) dengan Kinerja karyawan (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R^2 (*R-Square*) sebesar 0,838 artinya bahwa Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh Lingkungan kerja non-fisik (X_1), dan *Knowledge Sharing* (X_2) sebesar 0,838 atau 83,8%, sedangkan sisanya sebesar 16,2% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan:

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

1. Lingkungan kerja non-fisik (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.18. Hasil Uji t Lingkungan Kerja Non-Fisik (X1)

| Variabel | t hitung | keterangan | t tabel |
|---------------|----------|--------------------|---------|
| X1 terhadap Y | 9,670 | t hitung > t tabel | 1.671 |

Sumber: Data diolah tahun 2021

Tabel 4.18 menjelaskan bahwa variabel Lingkungan kerja non-fisik (X1) dengan nilai t_{hitung} 9,670 > t-tabel 1.67065 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan tenaga Siklus dan *Flying gang* Bagian Perawatan Jalan Kereta Api pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Divre IV Tanjung karang.

2. *Knowledge sharing* (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.19. Hasil Uji t Lingkungan Kerja Non-Fisik (X1)

| Variabel | t hitung | keterangan | t tabel |
|---------------|----------|--------------------|---------|
| X1 terhadap Y | 12,791 | t hitung > t tabel | 1.671 |

Sumber: Data diolah tahun 2021

Tabel 4.19 di atas menjelaskan bahwa variabel *Knowledge sharing* (X2) dengan nilai t_{hitung} 12,791 > t_{tabel} 1.67065 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti

bahwa *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan tenaga Siklus dan *Flying gang* Bagian Perawatan Jalan Kereta Api pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Divre IV Tanjung karang.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependennya. Uji dilakukan dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel

Kriteria pengambilan keputusan:

Bila nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Bila nilai $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak.

Berikut adalah sajian hasil uji regresi dari seluruh variabel independen.

Tabel 4.20. Hasil Uji F

| Variabel | F hitung | keterangan | F tabel |
|------------------|----------------|--------------------|---------|
| X1,X2 terhadap Y | 147,880 | F hitung > F tabel | 3.16 |

Sumber: Data diolah tahun 2021

Tabel 4.20 menjelaskan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Lingkungan kerja non-fisik (X1) dan *Knowledge sharing* (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 yang mana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, dan nilai F-hitung sebesar $147,880 > 3,16$ (F-tabel) sebesar. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja non-fisik dan *Knowledge sharing* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan tenaga Siklus dan *Flying gang* Bagian Perawatan Jalan Kereta Api pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Divre IV Tanjung karang.

4.6 Pembahasan

Hasil dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan hipotesis tentang ada atau tidaknya pengaruh Lingkungan kerja non-fisik (X1) dan *Knowledge sharing* (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) Karyawan tenaga

Siklus dan *Flying gang* Bagian Perawatan Jalan Kereta Api pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Divre IV Tanjung karang. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.6.1 Pengaruh Lingkungan kerja non-fisik terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji t menunjukkan bahwa hasil nilai t hitung sebesar 5,670 lebih besar dari nilai t-table 1.67065, yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja non-fisik (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) tenaga Siklus dan *Flying gang* Bagian Perawatan Jalan Kereta Api pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Divre IV Tanjung karang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan kerja non-fisik (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik Lingkungan kerja non-fisik (X1) yang dimiliki oleh karyawan tenaga Siklus dan *Flying gang* Bagian Perawatan Jalan Kereta Api pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Divre IV Tanjung karang, maka Kinerja karyawan (Y) akan semakin baik. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk Lingkungan kerja non-fisik (X1) yang dimiliki pada karyawan tenaga Siklus dan *Flying gang* Bagian Perawatan Jalan Kereta Api pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Divre IV Tanjung karang, maka kinerja karyawan (Y) tenaga Siklus dan *Flying gang* Bagian Perawatan Jalan Kereta Api pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Divre IV Tanjung karang akan semakin buruk.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneltiian yang dilakukan oleh Khoirul Anam, Edy Rahardja (2017) tantang Pengaruh Fasilitas kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

4.6.2 Pengaruh Knowledge sharing terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji t menunjukkan hasil nilai t hitung sebesar 12,791 lebih besar dari nilai t-table 1.67065, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara *Knowledge sharing* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) tenaga Siklus dan *Flying gang* Bagian Perawatan Jalan Kereta Api pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Divre IV Tanjung karang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *knowledge sharing* (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik *Knowledge sharing* (X) karyawan tenaga Siklus dan *Flying gang* Bagian Perawatan Jalan Kereta Api pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Divre IV Tanjung karang, maka Kinerja pegawai (Y) akan semakin baik. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk *Knowledge sharing* (X) yang diterapkan pada Karyawan tenaga Siklus dan *Flying gang* Bagian Perawatan Jalan Kereta Api pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Divre IV Tanjung karang, maka Kinerja karyawan (Y) tenaga Siklus dan *Flying gang* Bagian Perawatan Jalan Kereta Api pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Divre IV Tanjung karang akan semakin buruk.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Resti Novita Prayekti Jajuk Hewawati tentang Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Kompetensi Terhadap Kinerja.

4.6.3 Pengaruh Lingkungan kerja non-fisik dan Knowledge sharing terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji F menunjukkan hasil nilai F-hitung sebesar 147,880 lebih besar dari nilai t-table 3,16. Hal ini berarti terdapat bahwa secara simultan Lingkungan kerja non-fisik (X1) dan *Knowledge sharing* (X2) memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap Kinerja karyawan (Y) tenaga Siklus dan *Flying gang* Bagian Perawatan Jalan Kereta Api pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Divre IV Tanjung karang. Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik Lingkungan kerja non-fisik (X1) yang dimiliki oleh karyawan tenaga Siklus dan *Flying gang* Bagian Perawatan Jalan Kereta Api pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Divre IV Tanjung karang, maka Kinerja karyawan (Y) akan semakin baik. Begitu juga semakin baik *Knowledge sharing* (X) karyawan tenaga Siklus dan *Flying gang* Bagian Perawatan Jalan Kereta Api pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Divre IV Tanjung karang, maka Kinerja pegawai (Y) akan semakin baik.