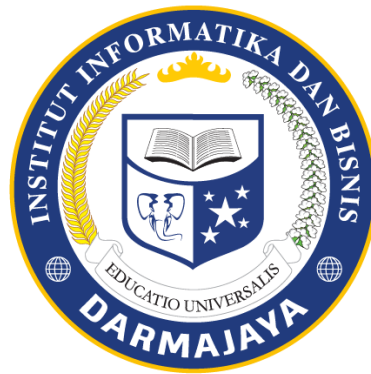


**BERBAGI PENGETAHUAN (*SHARING KNOWLEDGE*) DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BUKIT ASAM UNIT PELABUHAN TARAHAN**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

ELVIN AGUSTIANDA

1512110060

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2019

**BERBAGI PENGETAHUAN (*SHARING KNOWLEDGE*) DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BUKIT ASAM UNIT PELABUHAN TARAHAH**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar

SARJANA EKONOMI

Pada Jurusan Manajemen

Disusun Oleh :

ELVIN AGUSTIANDA

1512110060



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA

BANDAR LAMPUNG

2019



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 23 September 2019



ELVIN AGUSTIANDA
1512110060

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH BERBAGI PENGETAHUAN (SHARING KNOWLEDGE) DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUKIT ASAM UNIT PELABUHAN TARAHAN

Nama Mahasiswa : ELVIN AGUSTIANDA

No. Pokok Mahasiswa : 11512110060

Jurusan : Manajemen

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada Jurusan **MANAJEMEN IBI DARMAJAYA**.

Bandar Lampung, 23 September 2019

Menyetujui,

Dosen Pembimbing


Dr. Anuar Sanusi, S.E.M.si

NIK. 30010203

Menyetujui,

Ketua Jurusan


Aswin, S.E.M.M.

NIK 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 18 September 2019 ruangan F.3.1 jam 14:30 – 15:50 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul: **BERBAGI ILMU (KNOWLEDGE SHARING) DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINRJA KARYAWAN PADA PT. BUKIT ASAM UNIT PELABUHAN TARAHAN.**

Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **ELVIN AGUSTIANDA**

No. Pokok Mahasiswa : **1512110060**

Jurusan : **Manajemen**

Dan telah dinyatakan oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

<u>Nama</u>	<u>Status</u>	<u>Tanda Tangan</u>
-------------	---------------	---------------------

1.	Penguji I	ASWIN, SE., M.M	
----	------------------	-----------------	---

2.	Penguji II	ZURIANA, S.E., M.M	
----	-------------------	--------------------	---

Dekan Fakultas Bisnis & Ekonomi, IIB Darmajaya



Dr. Faurani Santi Singagerda, S.E., M.Sc
NIK. 30040419

RIWAYAT HIDUP

Nama : Elvin Agustianda
Tempat, tanggal lahir : Baturaja, 07 Agustus 1993
Jenis kelamin : Laki - laki
Agama : ISLAM
Alamat rumah : Jalan Mayor Rudi dusun V Desa lingga di
Tanjung Enim.

Nomer telfon : 082377478793

Email : Elvinagustianda93@gmail.com

Peneliti dilahirkan di Baturaja tanggal 7 Agustus 1993. Peneliti berasal dari Tanjung Enim Kabupaten Muara enim. Anak pertama dari Bapak Selamat Umar dan Ibu Erna Marleni dan memiliki satu perempuan dan satu adik laki-laki. Adapun pendidikan yang pernah ditempuh oleh peneliti antara lain adalah :

1. SDN 5 Tanjung Enim 2005
2. SMPN 1 Tanjung Enim dan lulus pada tahun 2008
3. SMAN 2 Muara Enim dan lulus pada tahun 2011

Dan pada Tahun 2015, peneliti terdaftar sebagai Mahasiswa Institut Informatika dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung Jurusan Manajemen dengan jenjang strata satu (S1).

PERSEMBAHAN

*Dengan mengucapkan Alhamdulillah
Karya ini penulis persembahkan kepada :*

*Kedua orang tua yang telah membesarkan dan mendidikku dengan penuh
limpahan cinta dan kasih sayang yang tiada hentinya memberikan do'a yang
selalu mengiringi langkahku dan tak pernah bosan memberiku semangat,
bimbingan dan nasehat di setiap langkahku*

*Untuk Saudara dan Saudari tersayang Adikku tersayang Wulan Juwita Sari
dan M Albani Agustin, Saudari ku Junita Dela dan yang lainnya yang
senantiasa selalu memberikan doa dan motivasinya.*

MOTTO

Diwajibkan atas kamu berperang, padahal berperang itu adalah sesuatu yang kamu benci. Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu; Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui.

ABSTRAK

BERBAGI ILMU (*SHARING KNOWLEDGE*) DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUKIT ASAM UNIT PELABUHAN TARAHAH

Oleh

ELVIN AGUSTIANDA

Permasalahan dalam penelitian ini adalah pencapaian kinerja Karyawan yang belum tercapai sesuai dengan yang diharapkan perusahaan Berbagi Pengetahuan yang kurang efektif dan terdapat pelanggaran-pelanggaran dalam pengembangan karir di PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh Berbagi Pengetahuan (*Sharing Knowledge*) dan pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan. yaitu 49 karyawan. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Pengujian hipotesis secara parsial menghasilkan bahwa knowledge sharing dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan. Pengujian secara simultan bahwa knowledge sharing dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan

Kata Kunci : Berbagi Ilmu, Pengembangan Karir dan Kinerja

ABSTRACT

SHARING KNOWLEDGE AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. BUKIT ASAM TARAHAN PORT UNIT

By:
ELVIN AGUSTIANDA

The problem in this study was the achievement of the employee performance that was not achieved in accordance with what was expected to be an ineffective *knowledge sharing* to the company and there were violations in the career development at PT. Bukit Asam Tarahan Port Unit. The objective of the study was to analyze the effect of *knowledge sharing* and the career development on the performance. The method of determining the sample in this study used the *saturated sample*, where the total population in this study was all employees of PT. Bukit Asam Tarahan Port Unit, namely 49 employees. The data analysis method used the multiple linear regression. The results of research indicated that the *knowledge sharing* and the career development variables affected the employee performance so that the *knowledge sharing* and the career development variables were very strategic variables in helping companies to improve the employee performance.

Keywords: Knowledge Sharing, Career Development and Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT. Karena atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di jurusan Manajemen IBI Darmajaya Bandar Lampung

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak memperoleh bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan Terimakasih kepada :

1. Allah Subhana Wata'ala
2. Kedua Orang Tuaku, Ayah dan Mamak yang selalu setia membimbing dan mendoakanku setiap saat.
3. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., M.Sc, selaku Rektor IBI Darmajaya Bandar Lampung
4. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, ST.,MT, selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik IBI Darmajaya.
5. Bapak Ronny Nazar, SE,M.M, selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum dan Keuangan IBI Darmajaya Bandar Lampung.
6. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos, Selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya IBI Darmajaya Bandar Lampung.
7. Ibu Aswin, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Informatika dan Bisnis Institut Darmajaya Bandar Lampung.
8. Bapak, Dr. Anuar Sanusi, S.E.M.si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan sarannya
9. Para Dosen dan Staf Jurusan Manajemen Institut Bisnis dan Informatika Darmajaya Bandar Lampung.
10. Adik adikku tersayang, yang selalu tiada henti memberikan semangat dan motivasi setiap saat.
11. Kepada keluarga besar dari Ayah dan Mamak yang selalu menegur, membimbing dan tiada henti memberikan semangatnya.

12. Bapak Hairul Fadli selaku Manajer saya yang telah memberikan semangat dan Memberikan dukungan ke saya untuk menyelesaikan pendidikan S1 saya
13. Bapak Topan rujito, Bapak Muhidin B Ishak, Bapak Mardanius Dan Habali zibua selaku Supervisor saya yang telah memberikan semangat dan memberikan dukungan ke saya untuk menyelesaikan pendidikan S1 saya
14. Untuk teman teman satu angkatan kerja di Grup A (Moses, Odon, Aji, Oji, Akmal, Mario dan Merja)
15. Seluruh Karyawan pada PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan yang telah bersedia meluangkan waktu dalam membantu pengisian kuesioner.
16. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan baik moril maupun materil selama ini.
17. Almamater tercinta IBI Darmajaya.

Bandar Lampung, September 2019

Penulis

Elvin Agustianda
1512110060

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL BELAKANG	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
RIWAYAT HIDUP	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGHANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	10
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek	10
1.3.2 Ruang Lingkup Objek.....	10
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat	10
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu	10
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian	10
1.4 Tujuan Penelitian	11
1.5 Manfaat Penelitian	11
1.5.1 Bagi Penulis	11
1.5.2 Bagi Perusahaan.....	11
1.5.3 Bagi Institusi	11

1.6	Sistematika Penulisan	12
1.6.1	Bab I Pendahuluan	12
1.6.2	Bab II Landasan Teori.....	12
1.6.3	Bab III Metode Penelitian	12
1.6.4	Bab IV Hasil dan Pembahasan.....	12
1.6.5	Bab V Simpulan dan Saran	13

BAB II LANDASAN TEORI

2.1	<i>Knowledge Sharing</i>	15
2.1.1	Pengertian <i>Knowledge Sharing</i>	15
2.1.2	Faktor <i>Knowledge Sharing</i>	16
2.1.3	Indikator <i>Knowledge Sharing</i>	16
2.2	Pengembangan Karier	17
2.2.1	Pengertian Pengembangan Karier	17
2.2.2	Proses karier	18
2.2.3	Tahap-Tahap Pengembangan Karier.....	19
2.2.4	Program Pengembangan Karier.....	19
2.2.5	Indikator Pengembangan Karier	20
2.3	Kinerja.....	21
2.3.1	Pengertian Kinerja	21
2.3.2	Penilaian Kinerja.....	22
2.3.3	Manfaat dan Alasan Penilaian Kinerja.....	23
2.3.4	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	24
2.3.5	Indikator Kinerja.....	25
2.5	Penelitian Terdahulu	26
2.6	Kerangka Pemikiran.....	27
2.7	Hipotesis.....	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian.....	33
3.2	Sumber Data.....	33
3.3	Metode Pengumpulan Data.....	34

3.4	Populasi dan Sampel	35
3.4.1	Populasi.....	35
3.4.2	Sampel.....	35
3.5	Variabel Penelitian.....	35
3.6	Definisi Operasional variabel	36
3.7	Uji Persyaratan Instrumen.....	38
3.7.1	Uji validitas	38
3.7.2	Uji Reliabilitas	39
3.8	Uji Persyaratan Analisis Data	40
3.8.1	Uji Linieritas	40
3.9	Metode Analisis Data.....	41
1.9.1	Uji Regresi Linier Berganda	41
1.9.2	Uji Multikolinieritas	40
3.10	Pengujian Hipotesis	42
3.10.1	Uji t	42
3.10.2	Uji F	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Deskripsi data.....	45
4.1.1	Deskripsi Karakteristik Responden.....	45
4.1.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
4.1.1.2	Karakteristik Usia Responden	46
4.1.1.3	Deskripsi Jawaban Responden	46
4.2	Hasil Uji Persyaratan Instrumen	50
4.2.1	Hasil Uji Validitas.....	50
4.2.2	Hasil Uji Reliabilitas	52
4.3	Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	54
4.3.1	Hasil Uji Linieritas	54
4.3.2	Hasil Uji Multikolinieritas	54
4.4	Hasil Metode Analisis Data	55
4.4.1	Hasil Regresi Linier Berganda.....	55

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	58
4.5.1 Hasil Uji t	58
4.5.2 Hasil Uji F	60
4.6 Pembahasan	61

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	65
5.2 Saran	
65	

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Rekapitulasi Presensi Karyawan PT. Bukit Asam Unit Tarahan.....	3
1.2 Kriteria Penilaian Karyawan PT. Bukit Asam Unit Tarahan.....	5
1.3 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Unit Tarahan	6
2.4 Penelitian Terdahulu	26
2.5 Kerangka Pemikiran.....	27
3.1 Definisi Operasional Variabel	33
3.3 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi	36
4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
4.2 Karakteristik Masa Kerja Responden	43
4.3 Karakteristik Usia Responden.....	44
4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Knowledge Sharing (X1).....	46
4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir (X2).....	47
4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)	48
4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Knowledge Sharing (X1).....	50
4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Pengembangan kar (X2)	51
4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y).....	52
4.10 Daftar Interpretasi r	53
4.11 Hasil Uji Reliabilitas	53
4.12 Hasil Uji Linieritas	54
4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	55
4.14 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	55
4.15 Hasil Perhitungan Coefficients Regresi Linear Berganda	56
4.16 Hasil Uji Model Summary	57
4.17 Hasil Uji t	58
4.16 Hasil Uji F	61

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2** Data Sampel
- Lampiran 3** Hasil Pengumpulan Data Jawaban Responden
- Lampiran 4** Hasil Output Uji Frekuensi Karakteristik Responden
- Lampiran 5** Output uji frekuensi jawaban responden
- Lampiran 6** Hasil Output Uji Validitas
- Lampiran 7** Hasil Output Uji Reliabilitas
- Lampiran 8** Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 9** Hasil Uji Multikolinieritas
- Lampiran 10** Regresi Linier Berganda
- Lampiran 11** Uji t
- Lampiran 12** Uji F
- Lampiran 13** R Tabel
- Lampiran 14** F Tabel
- Lampiran 15** t Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aset utama dalam setiap berjalannya suatu kegiatan perusahaan, sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor kunci yang menentukan dinamika dan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut di samping sumber daya lain. Menurut Haris (2015), Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Ismail dkk (2016), mengartikan kinerja/ prestasi kerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan sangat penting karena hanya dengan kinerja yang baik perusahaan akan berkembang. Susilo dkk (2017), berpendapat bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu.

Bangun (2012, p.231), menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk dalam kategori baik. demikian sebaliknya, seorang pekerjaan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk dalam kategori kinerja tidak baik atau berkinerja rendah.

PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan, yang beralamatkan Jl. Soekarno hatta KM. 15, Tarahan, Srengseng, Panjang Kota Bandar Lampung, Lampung. Sebagai salah satu perusahaan BUMN yang bernaung di bawah Departemen Pertambangan Energi dan Sumber Daya Mineral, dengan bidang usaha eksplorasi batubara yang daerah eksplorasinya meliputi Bukit Asam Sumatera Selatan dan Ombilin Sumatera Barat serta unit-unit pemuatan atau pengiriman batubara melalui dermaga batubara kertapati Palembang, pelabuhan tarahan bandar lampung serta pelabuhan batubara teluk bayur padang sumatera barat. sampai saat ini masih mampu bertahan memasarkan hasil produksinya ke dalam maupun ke luar negeri. PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan yang memiliki karyawan 259 orang. Karyawan PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan terbagi menjadi 2 bagian kinerja, yaitu bagian struktural dan bagian fungsional.

Karyawan bagian struktural yang bertugas di dalam lingkungan PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan bekerja setiap hari Senin sampai sabtu, untuk hari Senin sampai sabtu dimulai pada pukul 07.30 sampai 17.00 WIB, dan hari sabtu dimulai pada pukul 08.00 sampai 16.30 WIB, sedangkan untuk bagian fungsional bertugas di dalam dan di luar lingkungan PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan bekerja setiap hari Senin sampai hari Minggu untuk pekerja lapangan, namun bagian struktural hanya bekerja mulai hari senin sampai sabtu.

Berikut Tabel 1.1

Jabatan Karyawan Bagian Operasi PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan 2019

No	Jabatan	Kode Satuan Kerja	Jumlah
1	Operasi Grup A	232100002-A	16
2	Operasi Grup B	232100002-B	13
3	Operasi Grup C	232100002-C	13
4	Operasi Grup D	232100002-D	7
Jumlah Karyawan			49

Sumber Data : PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan

PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan, menuntut karyawan dapat datang tepat waktu serta dapat bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Adapun beberapa indikator kinerja pada PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan, yaitu : Tanggung jawab di ukur dari adanya rasa tanggung jawab pada diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, dimana tanggung jawab karyawan masih kurang karena penyelesaian pekerjaan tidak bisa selesai karena karyawan menunda-nunda pekerjaan dan pada saat mengerjakan pekerjaan. Keandalan dalam menyelesaikan pekerjaan di ukur dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan dapat diandalkan dimana karyawan masih sering tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan

tidak bekerja maksimal. Inisiatif di ukur dari kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan atau semua tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas pokok dimana karyawan masih kurang karena pekerjaan masih belum dapat di selesaikan dengan efektif dan efisien. Mutu pekerjaan di ukur dari kuantitas maupun kualitas hasil kerja yang dapat dihasilkan karyawan tersebut sesuai dari uraian pekerjaannya dimana karyawan masih kurang karena karyawan masih banyak melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga karyawan tidak maksimal dalam bekerja. Kerjasama di ukur dari kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik, karyawan dapat diandalkan dimana kerjasama karyawan masih kurang karena komunikasi yang terjalin tidak berjalan dengan baik antara sesama karyawan dan kurangnya koordinasi dalam menjalankan tugas sehingga menyebabkan kinerja menurun.

Berikut adalah kriteria penilaian kinerja karyawan PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan :

Tabel 1.3

Kriteria Penilaian Karyawan PT.Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan,

No	ASPEK	HURUF MUTU	BOBOT (%)	KETERANGAN
1	Prestasi kerja	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
2	Integritas	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
3	Pelatihan	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
4	Kerjasama	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
5	Disiplin	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk

Sumber : PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan, 2019

Berikut data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan :

Tabel 1.4
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan, 2017 dan 2018

No	Unsur Yang Dinilai	Rata-Rata Presentase		Kategori	
		Tahun		Tahun	
		2017	2018	2017	2018
1.	Prestasi Kerja	84,5	78,3	B	C
2.	Integritas	86,4	84,2	B	B
3.	Pelatihan	84,6	81,7	B	B
4.	Kerjasama	84,5	78,6	B	C
5.	Disiplin	84,5	84,5	B	B
Total Rata-rata		84,9	81,46		

Sumber : PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan, 2019

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan mengalami fluktuatif yang cenderung mengalami penurunan yang cukup signifikan dari tahun ke tahun yaitu pada tahun 2017 sampai dengan 2018 pada PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan, Akan tetapi pada tahun 2018 penilaian indikator Prestasi Kerja dan Disiplin masih di bawah standar yang telah di tetapkan oleh PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan, yaitu di tingkat cukup. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan, itu sendiri. Dari hasil tersebut penilaian kinerja karyawan pada indikator prestasi kerja dan Kerjasama di kategorikan cukup yaitu 78,3% dan 78,6% yang disebabkan karena kurangnya kordinasi dalam menjalankan tugas, pemahaman yang salah dalam menangkap informasi, kurangnya pendekatan antar karyawan, masih adanya karyawan yang tidak datang kerja dengan alasan yang tidak jelas, masih ada karyawan yang telat hadir di tempat kerja, karyawan mendapatkan tugas tambahan untuk menaungi beberapa bagian teknisi, kurangnya karyawan, banyaknya karyawan yang pensiun. Hal tersebut akan

berdampak negatif pada kinerja karyawan PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan, karena adanya sanksi yang diberikan jika target yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan, Berbagi Pengetahuan (*Sharing Knowledge*) yang terjalin efektif dapat ditunjukkan dengan peningkatan kinerja karyawan karena telah berhasil menunjukkan kerjasama yang baik menurut Sudarsih dkk (2018) *Sharing Knowledge* adalah proses timbal balik dimana individu saling bertukar pengetahuan (*tacit* dan *explicit knowledge*) dan secara bersama-sama menciptakan pengetahuan baru.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja berbagi pengetahuan, Adapun beberapa indikator Berbagi pengetahuan (*Sharing Knowledge*) pada PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan *Knowledge donating* Pada saat ada harusnya meminta bantuan kepada karyawan senior untuk membantu permasalahan tersebut. Tetapi yang terjadi karyawan senior tidak secara maksimal memberikan pengetahuan dibidangnya, sehingga sering menghambat jalannya operasional karena sering meminta bantuan ke karyawan senior secara terus menerus. *Knowledge collecting* dapat dilihat dari tindakan karyawan dalam menyelesaikan masalah yang ada dan mampu berkomunikasi dan konsultasi/mencari solusi terhadap senior atas apa yang sedang terjadi mengenai permasalahan yang ada akan tetapi hal yang terjadi kurang berjalannya perilaku konsultasi apabila ada masalah yang dilakukan karyawan mengenai permasalahan yang ada dilupakan. Utami (2018). *Sharing Knowledge* atau berbagi pengetahuan dapat didefinisikan sebagai budaya interaksi sosial yang melibatkan mentransfer pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan antara anggota organisasi. Adanya kerjasama antar karyawan dilingkungan organisasi yang terjalin dengan baik akan mampu meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan kearah yang baik pula.

Karyawan PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan, dituntut untuk saling berbagi ilmu dan pengetahuan satu dengan yang lainnya karena organisasi bergantung pada tingkat kemampuan kerja sama, sesama karyawan lainnya yang didefinisikan sebagai pertukaran ide, pesan, atau informasi. Tanpa Berbagi Pengetahuan (*Sharing Knowledge*) organisasi tidak bisa cepat berkembang jika saling Berbagi Pengetahuan (*Sharing Knowledge*) berkurang atau terhambat seluruh organisasi akan bermasalah. Dapat dilihat tabel 1.2 bahwa Kerjasama pada tahun 2018 yaitu dalam kategori cukup. Menurut orlando (2018) mengungkapkan bahwa proses *Sharing Knowledge* adalah sebagai proses belajar, bertukar pikiran dan membagikan pengetahuan demi menambah keunggulan individu.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan. bahwa karyawan dituntut untuk Berbagi pengetahuan (*Sharing Knowledge*) satu dengan yang lainnya. Namun berdasarkan kenyataannya masih ada kurangnya keterbukaan antara karyawan dengan karyawan lainnya, atau antara karyawan dengan pimpinan, seperti tidak menyampaikan kesulitan dalam menjalankan tugasnya atau tidak ada konfirmasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan jalannya program kerja, kurangnya koordinasi dalam menjalankan tugas, pemahaman yang salah., kurangnya pendekatan antar karyawan, ketidaknyamanan antar karyawan yang diberitahukan kepada karyawan lain akan membuat organisasi sulit dalam berkembang, rasa kekeluargaan dan jiwa tolong menolong yang kurang dan banyaknya karyawan yang mengeluh tentang berbagi pengetahuan kerja dalam suatu pekerjaan seperti berbagi pengetahuan terhadap dukungan kerja, empati kerja, Berbagi pengetahuan (*Sharing Knowledge*) terhadap rasa positif kerja. Di lain pihak, karyawan dituntut profesional dalam bekerja sehingga dengan permasalahan yang ada dikhawatirkan mempengaruhi sikap kerja karyawan yang nantinya juga berdampak pada gha penurunan kinerja karyawan. Sedangkan kinerja karyawan merupakan hal paling penting yang dibutuhkan

untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus Berbagi pengetahuan (*Sharing Knowledge*) yang efektif yang terjalin antar karyawannya agar tercipta kerja yang baik dan menghasilkan kinerja yang optimal pada karyawan PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain berbagi pengetahuan (*Sharing Knowledge*) adalah pengembangan karir. Ranto (2015) mendefinisikan *Sharing Knowledge* sebagai pengumpulan dari semua knowledge yang ada dari kelompok, tim, divisi dan unit bisnis, dengan tujuan untuk menghasilkan nilai tambah bagi perusahaan. Rivai dkk (2015, p212), Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang di capai dalam rangka mencapai karir Isnaryadi dkk (2017) menyatakan bahwa Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.

Menurut hasil wawancara di PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan karyawan yang diinginkan perusahaan diharapkan mampu menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan peraturan-peraturan pada PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan, kurangnya pengembangan karir. Untuk karyawan seperti melakukan pelatihan training sehingga karyawan tidak dapat berkembang atau mendapatkan promosi jabatan. Adapun indikator Pengembangan karir Prestasi kerja diukur dari tingkat keberhasilan dalam menjalankan tugas pekerjaan atau hasil yang dicapai, dimana prestasi kerja masih sangat minim terhadap karyawan. Tingkat pendidikan tahapan berkelanjutan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan pada tingkat perkembangan dalam persaingan global, namun masih banyak karyawan yang belum memenuhi syarat dalam latar belakang pendidikan. Pelatihan rutin dilakukan didalam perusahaan, akan tetapi hal yang terjadi pelatihan sangat jarang diberikan. Pengalaman kerja dilihat dari keterampilan menyelesaikan suatu pekerjaan, hal yang terjadi banyaknya

karyawan yang kurang memiliki pengalaman kerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Irham Fahmi (2013), pengertian pengembangan karir dalam definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan. Isnaryadi dkk (2017) mengemukakan bahwa pengembangan karir yaitu setiap karyawan harus mempunyai gambaran yang jelas tentang anak tangga tertinggi apa yang bisa dicapainya selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan. Isnaryadi dkk (2017) menyatakan terdapat tanggung jawab yang berbeda antara individu dan organisasi dalam mengelola karir.

Berdasarkan permasalahan dan kesenjangan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini mengambil judul: **“BERBAGI PENGETAHUAN (*SHARING KNOWLEDGE*) DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUKIT ASAM UNIT PELABUHAN TARAHAH”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalahnya adalah :

1. Apakah Berbagi Pengetahuan (*Sharing Knowledge*) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan?
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan?
3. Apakah Berbagi Pengetahuan (*Sharing Knowledge*) dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah Karyawan Perusahaan PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan

1.3.2 Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Berbagi pengetahuan (*Sharing Knowledge*), pengembangan karir Karyawan dan Kinerja karyawan Perusahaan PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah Jl. Soekarno hatta KM. 15, Tarahan, Srengseng, Panjang Kota Bandar Lampung, Lampung

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan Maret 2019 sampai dengan Oktober 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Berbagi Pengetahuan (*Sharing Knowledge*), Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh Berbagi Pengetahuan (*Sharing Knowledge*) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukit Asam Unit Tarahan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukit Asam Unit Tarahan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Berbagi Pengetahuan (*Sharing Knowledge*) dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukit Asam Unit tarahan.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan anantara lain sebagai berikut:

1.5.1 Bagi Peneliti

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai Berbagi Pengetahuan (*Sharing Knowledge*) dan pengembangan karier di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.

1.5.3 Bagi Institusi

1. Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.
2. Menambah referensi perpustakaan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya khususnya program studi Ekonomi Manajemen

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang pengaruh Berbagi Pengetahuan (*Sharing Knowledge*) dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang Pengaruh Berbagi Pengetahuan (*Sharing Knowledge*) dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh Berbagi Pengetahuan (*Sharing Knowledge*) dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Bukit Asam Unit Tarahan, Unit Pelabuhan Tarahan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis pengaruh Berbagi Pengetahuan (*Sharing Knowledge*) dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Sharing Knowledge

2.1.1 Pengertian Sharing Knowledge

Menurut Wardana (2018), mendefinisikan *Sharing Knowledge* adalah proses timbal balik dimana individu saling bertukar pengetahuan (tacit dan explicit knowledge) dan secara bersama-sama menciptakan pengetahuan (solusi) baru. *Sharing Knowledge* merupakan proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metoda dan media yang variatif. Menurut Lum Utami (2018), *Sharing Knowledge* atau berbagi pengetahuan dapat didefinisikan sebagai budaya interaksi sosial yang melibatkan mentransfer pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan antara anggota organisasi Ranto (2015). Ranto (2015), mendefinisikan *Sharing Knowledge* sebagai pengumpulan dari semua knowledge yang ada dari kelompok, tim, divisi dan unit bisnis, dengan tujuan untuk menghasilkan nilai tambah bagi perusahaan. Menurut orlando (2018), mengungkapkan bahwa proses *Sharing Knowledge* adalah sebagai proses belajar, bertukar pikiran dan membagikan pengetahuan demi menambah keunggulan individu.

Orlando (2018), mengemukakan bahwa *knowledge* adalah sebagai suatu informasi yang dapat mengubah seseorang, hal tersebut dapat terjadi apabila informasi itu dijadikan dasar untuk bertindak, atau apabila informasi tersebut memberikan kemampuan institusi atau seseorang agar dapat mengambil tindakan yang berbeda dan menjadi lebih efektif dari tindakan-tindakan sebelumnya. Titisari (2018), *Sharing Knowledge* sudah mencakup pengertian *knowledge transfer* yang diartikan sebagai proses sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan serta mendiseminasikan pengetahuan

dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lainnya yang membutuhkan, melalui metoda dan media yang variatif.

2.1.2 Faktor Sharing Knowledge

Menurut Nugroho dkk (2013), Sharing Knowledge menggunakan faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik meliputi :

1. Faktor Intrinsik

Yaitu mengacu pada motivasi individual yang timbul dari dalam diri sendiri tanpa pengaruh dari faktor luar

2. Faktor Ekstrinsik

Yaitu terbentuk akibat dari budaya kebijakan atau konsensus yang dibentuk oleh organisasi atau kelompok.

2.1.3 Indikator Knowledge Sharing

Adapun indikator-indikator Sharing Knowledge menurut Ranto (2015), penelitian ini adalah :

a. Knowledge donating

1. Kemampuan memberikan pengetahuan tacit di bagian yang sama
2. Kemampuan memberikan pengetahuan eksplisit di bagian yang sama
3. Kemampuan memberikan pengetahuan tacit di bagian yang berbeda
4. Kemampuan memberikan pengetahuan eksplisit di bagian yang berbeda

b. Knowledge collecting

1. Kemampuan mengumpulkan pengetahuan tacit pada bagian yang sama.
2. Kemampuan mengumpulkan pengetahuan eksplisit pada bagian yang sama.
3. Kemampuan mengumpulkan pengetahuan tacit pada bagian yang berbeda.

4. Kemampuan mengumpulkan pengetahuan eksplisit pada bagian yang berbeda.

2.2 Pengembangan Karir

2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Rivai (2015, p212), Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang di capai dalam rangka mencapai karir. Pengertian pengembangan karir menurut Fattah dkk (2019), Pengembangan karir terdiri atas peningkatan pribadi yang dijalani seseorang untuk mencapai rencana karirnya dan hal ini menjadi tanggung jawab karyawan tersebut, manajer dan departemen SDM hanya membantu didalam perencanaan karir serta member jalan menuju karir tersebut Fattah dkk (2019), Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut Jumani (2015), mendefinisikan pengembangan karir adalah sebagai berikut: “Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya. Suruan dkk (2019). Pengembangan karir ialah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi meliputi: pendidikan, pelatihan, dan promosi

2.2.2 Proses Karier

Menurut Sutrisno (2009, p.157) Proses karier adalah suatu proses yang sengaja diciptakan perusahaan untuk membantu karyawan agar lebih meningkatkan karier.

Proses karier, suatu kerangka yang dibangun dalam upaya membantu karyawan, seperti :

1. Menggambarkan secara jelas keahlian, nilai, tujuan karier, serta kebutuhan untuk pengembangan.
2. Merencanakan untuk mencapai tujuan karier.
3. Secara kontinue mengevaluasi, merevisi dan meningkatkan rancangan.

Sutrisno (2009, p.157), dengan demikian, membuka hubungan komunikasi antara karyawan dengan manajemen atau perusahaan merupakan tujuan utama proses karier. Untuk mencapai proses karier yang baik perlu memperhatikan prinsip-prinsip, antara lain :

1. Karyawan bertanggung jawab terhadap karier sendiri.
2. Keahlian karyawan didasarkan pada usaha penjuangan nya sendiri
3. Perencanaan karier dibuat secara sadar dan suka rela.
4. Menggunkan *continuous improverement* untuk menumbuhkan pribadinya.
5. Sukses dijabarkan dengan baik oleh diri karyawan sendiri.

2.2.3 Tahap-tahap Pengembangan Karir Individu

Menurut Rivai (2015, p. 217), tahap-tahap karier menyimpulkan kebutuhan dan ekspektasi berubah melalui tahapan-tahapan. Sebagai berikut :

1. Kebutuhan utama
 - a. Keamanan jasmani dan psikologi
 - b. Pencapaian harga diri, kebebasan
 - c. Harga diri aktualisasi diri
 - d. Aktualisasi diri
2. Usia
3. Tahap karier
 - a. Fase awal (pegawai kontrak)
 - b. Fase lanjutan, (promosi)
 - c. Fase mempertahankan, (mempertahankan posisi)
 - d. Fase pensiun, (berpikir strategis)

2.2.4 Program Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2015, p.218) terdapat tiga program pengembangan karier yaitu :

1. Pengembangan karir terintegrasi dengan Perencanaan SDM

Program pengembangan karier telah menjadi aktivitas yang penting dalam bisnis dan industri. Pengembangan karier sekarang diakui sebagai strategi dari departemen SDM, selain pelatihan, pengembangan administrasi dan konsultasi organisasi.
2. Hubungan Antara Perencanaan Karir dengan Pengembangan Karir
3. Tanpa umpan balik, sangat sulit bagi karyawan untuk mengetahui prestasi/kekurangan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Umpan balik memiliki tiga tujuan utama, yaitu :
 - a) Untuk meyakinkan karyawan bahwa mereka masih berharga dan akan dipertimbangkan untuk promosi di masa yang akan datang apabila mereka memenuhi klasifikasi.

- b) Untuk menjelaskan mengapa karyawan tidak terpilih untuk menduduki jabatan tertentu.
 - c) Untuk mengidentifikasi tindakan khusus yang sebaiknya mereka lakukan dalam rangka pengembangan karier.
4. Kebutuhan kerja
- Dalam bekerja, disamping untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, karyawan juga membutuhkan :
- a. Persamaan untuk karir
 - b. Pengawasan
 - c. Kesadaran terhadap kesempatan
 - d. Minat karyawan
 - e. Kepuasan karir

2.2.5 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Isnaryadi dk (2017) indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut :

a. Prestasi Kerja.

kegiatan dan hasil kerja yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dapat dikatakan pula bahwa prestasi kerja merupakan perwujudan atau penampilan dalam melaksanakan pekerjaan

b. Tingkat pendidikan

yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup sehat. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari.

c. Pelatihan

adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya

d. Pengalaman kerja

tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

2.3 Kinerja karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dkk (2015, p.447) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Menurut Rivai (2015, p.406) Kinerja adalah tingkat adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuann perusahaan. Wilson Bangun (2012, p.231) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Pegawai yang dapat menyelesaikan perkerjaan dalam umlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik menurut Wilson Bangun (2012, p.232) . Menurut Dammar dkk (2019), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap individu dapat digolongkan tiga kelompok, meliputi kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

2.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Bagaimana menilai kinerja pegawai? Seorang pegawai dapat menghasilkan produk sebanyak 10 unit per hari, sudahkah dikatakan memiliki kinerja baik? Untuk menentukan kinerja pegawai baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Standar pekerjaan adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Hasil pekerjaan yang diperoleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang pegawai dapat dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk itu perlu dilakukannya penilaian kinerja setiap pegawai dalam perusahaan.

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang memperoleh samapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang pegawai termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pegawai yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah menurut Wilson Bangun (2012, p.231). Penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan pegawai pada periode tertentu. Kinerja seseorang pegawai dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Pegawai

yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam umlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik menurut Wilson Bangun (2012, p.232).

2.3.3 Manfaat dan Alasan Penilaian Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012, p.232) Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain :

1. Evaluasi antar individu dalam perusahaan

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dan perusahaan. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam perusahaan.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam perusahaan

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Setiap individu dalam perusahaan dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam perusahaan, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem lainnya.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa akan datang.

Menurut Friyanto (2019) kinerja yakni suatu kemauan dari individu atau kelompok orang dalam melaksanakan pekerjaan ataupun menyelesaikan tanggung jawabnya beserta hasil yang diinginkan.

2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Bagaimanapun harapan yang ingin dicapai dari hasil penilaian kinerja personel adalah kinerjanya baik. Oleh karena itu, para pimpinan dan bagian personel sejak awal harus menyadari akan pentingnya faktor-faktor yang memengaruhi mengapa seseorang bisa berkinerja baik dan tidak. Pada umumnya kinerja personel dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu antara lain:

1. Sasaran: adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh perusahaan untuk dicapai.
2. Standar: apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan oleh perusahaan.
3. Umpan balik: informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
4. Peluang: beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
5. Sarana: sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung tugasnya.
6. Kompetensi: beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekadar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.
7. Disiplin Kerja: harus bisa menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini?”

Adapun faktor-faktor lingkungan yang perlu diketahui yang sering menimbulkan masalah dalam kinerja antara lain adalah:

1. Koordinasi yang kurang baik antara pegawai dalam bekerja.
2. Tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas.
3. Kurangnya peralatan pendukung dan banyaknya mesin yang rusak.
4. Tidak cukupnya dana dan tidak mamadainya pelatihan.
5. Kurang kerja sama atau komunikasi antar pegawai.
6. Tidak cukupnya waktu yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan.

7. Lingkungan pekerjaan yang buruk, misalnya panas, terlalu dingin, berisik, banyaknya gangguan dan lain-lain.

2.3.5 Indikator Kinerja

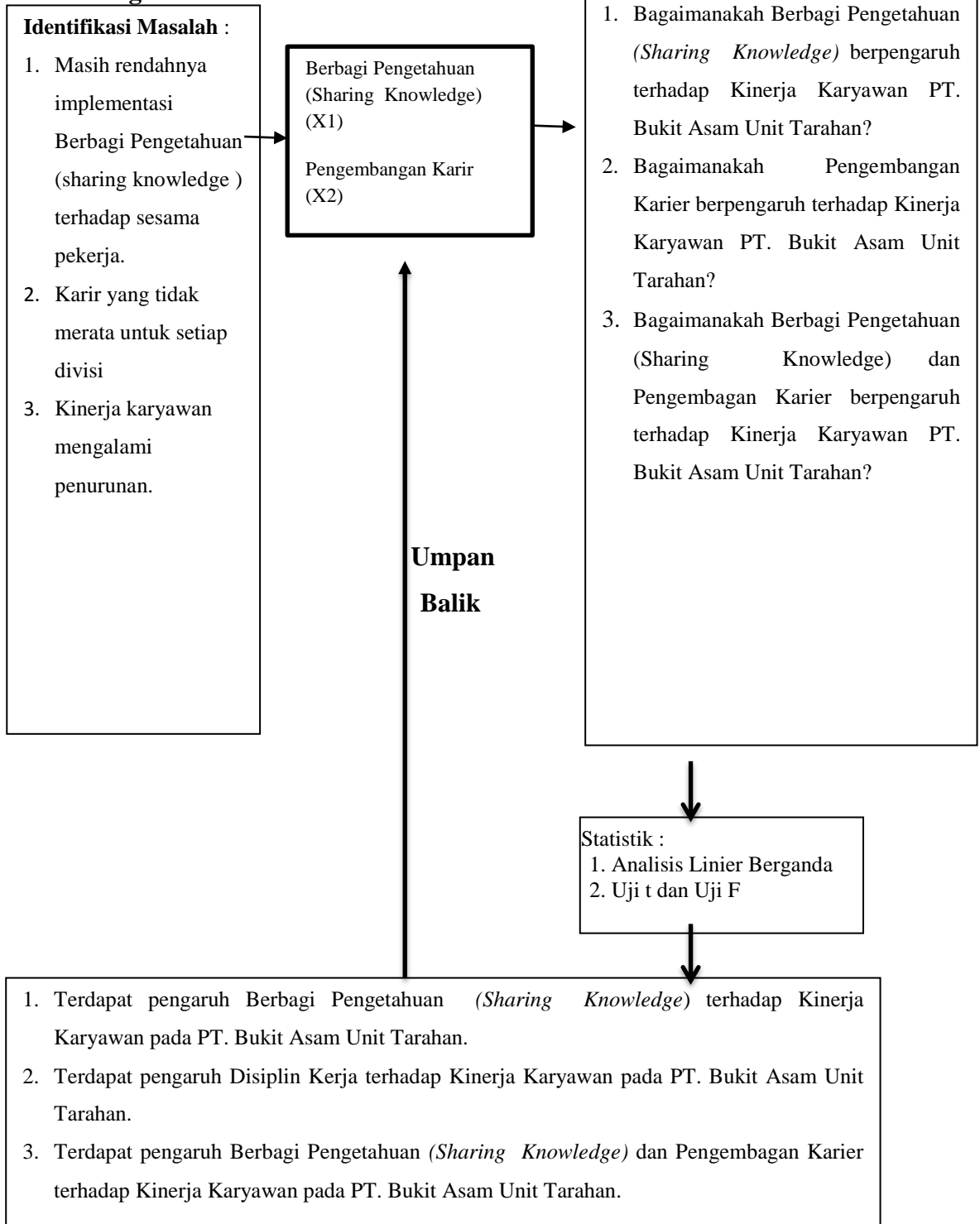
Indikator itu penting karena penilaian kinerja didasarkan pada indikator itu sendiri. Adapun ukuran dari kinerja pegawai menurut Firda (2015) sebagai berikut :

1. Tanggung jawab, adanya rasa tanggung jawab pada diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Keandalan dalam menyelesaikan pekerjaan, dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan dapat diandalkan.
3. Inisiatif, kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan atau semua tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas pokok.
4. Mutu pekerjaan, yaitu kuantitas maupun kualitas hasil kerja yang dapat dihasilkan pegawai tersebut sesuai dari uraian pekerjaannya.
5. Kerja sama, kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik karyawan dapat diandalkan.

2.4. Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penelit	Hasil
1	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan	Jumani Faustyna (2015)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan
2	Pengaruh Knowldge Sharing Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Ambon	Prajawati Dkk (2018)	Pengaruh Knowldge Sharing Dan Kompetensi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Ambon
3	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Trhadap Kinerja Karyawan Devisi Keamanan Aviton Di Indonesa Angkasa Pura II (Persero) Palembang.	Putra Dkk (2019)	Pelatihan Dan Pengembangan Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Devisi Keamanan Aviton Di Indonesa Angkasa Pura II (Persero) Palembang.
4	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karyawan ART Gallery Kabupaten Garut	Utama (2016)	Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pada Karyawan ART Gallery Kabupaten Garut
5	PENGARUH <i>SHARING KNOWLEDGE</i> TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi)	Utami dkk (2018)	Ada Pengaruh yang signifikan <i>Sharing Knowledg</i> terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi)

2.5 Kerangka Pikir



2.6 Hipotesis Penelitian

Amirullah (2015) hipotesis memuat pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori, tinjauan pustaka dan tujuan penelitian serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang dihadapi. Oleh karena itu hipotesis merupakan pernyataan yang masi harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Sesuai dengan variabel–variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

2.6.1 Pengaruh Sharing Knowledgepada Kinerja

Sharing Knowledge merukan suatu bagian hal yang penting dalam suatu perusahaan, dan dengan adanya Sharing Knowledge yang baik akan tecapainya hasil kerja yang baik. Menurut Wardana (2018), mendefinisikan Sharing Knowledgeadalah proses timbal balik dimana individu saling bertukar pengetahuan (*tacit dan explicit knowledge*) dan secara bersama-sama menciptakan pengetahuan (solusi) baru. Orlando (2018), mengemukakan bahwa *knowledge* adalah sebagai suatu informasi yang dapat mengubah seseorang, hal tersebut dapat terjadi apabila informasi itu dijadikan dasar untuk bertindak, atau apabila informasi tersebut memberikan kemampuan institusi atau seseorang agar dapat mengambil tindakan yang berbeda dan menjadi lebih efektif dari tindakan-tindakan sebelumnya. Menurut Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang pernah dilakukan oleh Mardillillah Utami dkk (2018) yang menyimpulkan bahwa *Sharing Knowledge*berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena dengan pengetahuan yang cukup terkait pekerjaan yang dilakukan, akan membuat kinerja karyawan tersebut menjadi semakin baik dan juga penelitian dari Utami dkk (2018) yang menyimpulkan bahwa *Sharing Knowledge*berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Sharing Knowledge*merupakan faktor kuat untuk mendorong kinerja karyawan karena dengan terus dibekali pengetahuan baru tentang pekerjaan maka

karyawan akan berkontribusi dengan lebih baik untuk perusahaan. Berdasarkan temuan dari penelitian-penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa *Sharing Knowledge* memiliki korelasi yang erat dengan kinerja. Oleh karena itu perlu diuji apakah *Sharing Knowledge* memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Berbagi Pengetahuan (*Sharing Knowledge*) (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2.6.2 Pengaruh Pengembangan Karier pada Kinerja

Hubungan positif antara pengembangan karir terhadap kinerja telah banyak dibuktikan dengan adanya beberapa peneliti. Penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fattah dkk (2019) diperoleh hasil bahwa Pengembangan Karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan atau pegawai. Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada SDM karena SDM harus lakukan pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Dengan kata lain pengembangan karir adalah salah satu kegiatan manajemen SDM harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya. Pengembangan karir memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir merupakan tolak ukur bagi karyawan di dalam melakukan pembinaan karirnya. Apabila perusahaan swasta ataupun pemerintahan tidak melakukan pengembangan karir maka perusahaan ataupun pemerintahan tidak akan dapat melakukan peningkatan pembinaan karir. Suruan dkk (2019). Pengembangan karir ialah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang diambil organisasi

untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi meliputi: pendidikan, pelatihan, dan promosi: Oleh karena itu perlu diuji apakah Pengembangan karir memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Pengembangan Karier (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2.6.3 Pengaruh Berbagi Pengetahuan (*Sharing Knowledge*) Pengembangan Karier berpengaruh pada Kinerja

Hubungan antara *Sharing Knowledge* dan pengembangan karir terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang pernah dilakukan oleh Utami dkk (2018) yang menyimpulkan bahwa *Sharing Knowledge* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena dengan pengetahuan yang cukup terkait pekerjaan yang dilakukan, akan membuat kinerja karyawan tersebut menjadi semakin baik dan juga penelitian dari Utami dkk (2018) yang menyimpulkan bahwa *Sharing Knowledge* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara, dikarenakan *Sharing Knowledge* merupakan faktor kuat untuk mendorong kinerja karyawan karena dengan terus dibekali pengetahuan baru tentang pekerjaan maka karyawan akan berkontribusi dengan lebih baik untuk perusahaan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Isnayadi dkk (2017), Harlie (2010), Parerung (2014), Wicaksono (2010) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimensi yang terkuat pada variabel pengembangan karir adalah perencanaan karir terhadap kuantitas, Pengembangan karir merupakan

kegiatan untuk melakukan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik. Peningkatan pribadi tersebut akan berdampak positif terhadap kinerja pribadi: Oleh karena itu perlu diuji apakah *Sharing Knowledge* dan pengembangan karir memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Berbagi Pengetahuan (*Sharing Knowledge* dan Pengembangan Karier (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Jenis penelitian pada skripsi ini adalah penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh V. Wiratna Sujarweni (2015, p.12), adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (bebas) yaitu Knowledge Sharing (X1) dan Pengembangan Karier (X2) dengan variabel dependen terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3.2. Sumber data

Data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara atau lisan jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda). Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab pertanyaan riset (metode survei) Kelebihan dari data primer adalah data lebih mencerminkan kebenaran berdasarkan dengan apa yang dilihat. dan didengar langsung oleh peneliti Sehingga peneliti menyimpulkan untuk menggunakan data primer. Terhadap penelitian di perusahaan PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan. sebanyak 49 Karyawan. Adapun jenis data primer yang digunakan oleh peneliti adalah data tentang absensi pegawai PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan 2019.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini akan digunakan dalam pengumpulan data yaitu dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian lapangan (*Field Research*) Kuesioner yaitu dengan pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawab pada PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan. Skala pengukuran penelitian ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini kuesioner terhadap variabel terikat dan variabel bebas dibuat berdasarkan skala Interval untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan.

No	Gradasi	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

yaitu dengan mengkaji berbagai teori dan bahasan yang relevan dengan penyusunan skripsi ini seperti data yang bersumber dari berbagai referensi seperti literature dan data lain dengan mencari dasar teori-teori terkait dengan penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015, p.80), berpendapat bahwa populasi adalah keseluruhan jumlah atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah 49 karyawan bagian oprasional yang diperoleh berdasarkan wawancara yang dilakukan di PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan.

3.4.2 Sampel

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015, p.81), Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sampel dilakukan jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan peneliti menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu 49 karyawan bagian oprasional.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Amirullah (2015, p.178) Identifikasi variabel diperlukan untuk membedakan variabel-variabel secara lebih spesifik, sehingga suatu konsep menjadi lebih jelas. Dengan demikian identifikasi variabel merupakan pengklasifikasian antara variabel dependen dan independen apabila ada.

1. Variabel Independen

Variabel (X) atau Independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi. Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah Berbagi Pengetahuan (*Sharing Knowledge*) (X1) dan Pengembangan Karir (X2).

2. Variabel Dependen

Variabel (Y) dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel berkaitan dengan bagaimana variabel-variabel penelitian dioperasionalkan sehingga variabel-variabel tersebut dapat dinilai dan diukur, bagaimana menilai dan mengukurnya serta instrumen apa yang dibutuhkan untuk menilai dan mengukurnya. Defenisi operasional variabel menjabarkan suatu konstruk yang dapat dinilai menjadi suatu konsep (Variabel) menurut Amirullah (2015, p.181), variabel yang diteliti harus sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Berbagi Ilmu (Sharing Knowledge) (X₁)	Menurut Chao-Sen dalam Orlando dkk (2018) mengungkapkan bahwa proses knowledge sharing adalah sebagai proses belajar, bertukar pikiran dan membagikan pengetahuan demi menambah keunggulan individu.	knowledge sharing adalah karyawan mendapatkan info terbaru terkait perusahaan, dan juga saling mendekatkan antara satu karyawan dengan yang lain. Guna meningkatkan hasil kerja diperusahaan. PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan.	a. Knowledge donating b. Knowledge collecting Ranto (2015)	Interval
Pengembangan Karier (X₂)	Siagian dalam Isnaryadi dkk (2017) mengemukakan bahwa pengembangan karir yaitu setiap karyawan harus mempunyai gambaran yang jelas tentang anak tangga tertinggi apa yang bisa dicapainya selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan.	Pengembangan karier Penelitian ini merupakan gunamengembangkan kemampuan dan karier dalam meningkatkan tingkat pencapaian kerja dalam PT. Bukit Asam Pelabuhan Unit tarahan.	a. Prestasi kerja b. Tingkat Pendidikan c. Pelatihan d. Pengalaman Kerja Isnaryadi dkk (2017)	Interval
Kinerja (Y)	Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.447). Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, hasil prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.	Kinerja dalam penelitian ini merupakan hasil kerja yang diperoleh selama pegawai bekerja yang nantinya dibandingkan dengan hasil kerja sebelumnya pada PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan.	a. Tanggung jawab b. Keandalan c. Insentif d. Mutu Pekerjaan e. Kerjasama Firda (2015)	Interval

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Ismail (2016) mengatakan bahwa uji validitas data digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesionair, dan suatu kuesionair dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid. Tinggi rendahnya validitas instrumen menggambarkan sejauh mana data yang terkumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuisisioner (angket) yang langsung diberikan kepada 49 pegawai PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan. Untuk mengukur tingkat Metode uji kevalidan yang digunakan adalah korelasi korelasi *product moment*.

Prosedur pengujian :

1. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid
Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid
2. Bila $Sig < Alpha(0,05)$ maka instrumen valid
Bila $Sig > Alpha(0,05)$ maka instrumen tidak valid
3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21.0*).
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} dan probabilitas (sig) dengan r_{tabel} maka akan disimpulkan instrumen tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.

3.7.1 Uji Reliabilitas

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014, p.192), pengujian ini bertujuan untuk mengetahui suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan suatu dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya.

Pengujian reliabilitas melalui satu tahap yang diuji pada 49 responden bagian oprasional. Penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21 (*Statistical Program and Service Solution*).

Uji reliabilitas menggunakan rumus *alphacronbach* yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reabilitas instrumen

$\sum \sigma_i$ = Jumlah varian skor tiap item

k = Banyaknya soal

σ_t^2 = Varians total

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks kolerasi :

Tabel 3.3
Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2009, p.203)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *compare means*.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Ho: model regresi berbentuk linier.
Ha: model regresi tidak berbentuk linier.
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak.
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima.
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS
(*Statistical Program and Service Solution seri 21*).

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dilakukan untuk melakukan pengujian terhadap model regresi, apakah model regresi tersebut memiliki hubungan antara variabel independen. Jika terjadi korelasi diantara variabel independen, maka terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya multikolinieritas pada model regresi adalah sebagai berikut :

Prosedur pengujian :

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS (*Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 21*).
4. Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) $> 0,1$ maka variable X multikolinieritas atau
5. tidak multikolinieritas.

3.9 Metode Analisis Data

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015, p.121), menyatakan bahwa analisis data adalah sebagai upaya data yang sudah tersedia, kemudian diolah dengan statisik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk rumusan masalah.

Uji Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Knowledge Sharing (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut-:

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

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
X1	= Knowledge Sharing
X2	= Pengembangan Karier
a	= Konstanta
e _t	= Error Term
b ₁ , b ₂	= Koefisien regresi

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan uji F (dilihat perhitungan SPSS pada Coefficient Regression Full Model / Enter).

Pengaruh Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan.

Ha : Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima.
- c. Jika nilai sig $< 0,05$ maka Ho ditolak.
- d. Jika nilai sig $> 0,05$ maka Ho diterima.

Pengaruh Pengembangan Karier (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Pengembangan Karir (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan.

Ha.: Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.
- c. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak.
- d. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima.

3.10.2 Uji F

Pengaruh Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) (X_1) dan Pengembangan karir (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 = Berbagi Pengetahuan (*Sharing Knowledge*) (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perusahaan PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan.

H_a = Berbagi Pengetahuan (*Sharing Knowledge*) (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perusahaan PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterimadan H_0 ditolak
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F_{tabel} pada $db_1 = k-1$ dan $db_2 = n-1$
3. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:
Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak;
Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini mengambil sampel yaitu seluruh karyawan Divisi Operasi PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan. Jumlah karyawan PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan sebanyak 49 orang. Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner yang telah dilakukan selama bulan Agustus 2019, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 49 kuesioner divisi operasi. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, masa kerja dan usia.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh karyawan PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan berjumlah 49 orang.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Masa Kerja

Tabel 4.1
Karakteristik Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase
1 - 5 Tahun	12	24,5%
6 - 10 Tahun	31	63,3%
11 - 15 Tahun	6	12,2%
Total	49	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, responden dengan masa kerja 1 - 5 tahun memiliki frekuensi sebanyak 12 orang (24,5%), untuk masa kerja 6 - 10 tahun memiliki frekuensi sebanyak 31 orang (63,3%) dan dengan masa kerja 11 - 15 tahun memiliki frekuensi sebanyak 6 orang (12,2%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan masa kerja di antara 6 - 10 tahun.

4.1.1.2 Karakteristik Usia Responden

Tabel 4.2
Karakteristik Usia Responden

No	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	45	91,8%
2	31 – 40	4	8,2%
3	41 – 50	0	0,0%
4	51 – 60	0	0,0%
	Jumlah	49	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, responden dengan usia antara 20 - 30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 45 orang (91,8%) dan dengan usia 31 - 40 tahun memiliki frekuensi sebanyak 4 orang (8,2%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan usia di antara 20 - 30 tahun.

4.1.1.3 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel *Sharing Knowledge*, Pengembangan Karir, dan Kinerja Karyawan yang disebarkan kepada 49 responden divisi operasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden Variabel *Sharing Knowledge* (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan harus berbagi konsep dasar yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan baru	25	51,0	1 3	26,5	8	16,3	3	6,1	0	0,0
2	Karyawan dituntut mampu dalam mengoperasikan peralatan kantor dengan baik	19	38,8	1 7	34,7	1 0	20,4	2	4,1	1	2,0
3	Saling berbagi pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan.	17	34,7	1 7	34,7	1 2	24,5	3	6,1	0	0,0
4	Dengan pengetahuan yang dimiliki karyawan dapat lebih mudah dalam berkerja dengan team	23	46,9	1 0	20,4	1 2	24,5	4	8,2	0	0,0
5	Perusahaan dapat memberikan arahan terhadap karyawan dalam membantu karyawan baru	15	30,6	1 2	24,5	1 7	34,7	4	8,2	1	2,0
6	Karyawan dapat memahami semua aturan yang berkaitan dengan pekerjaan dengan baik	23	46,9	1 6	32,7	4	8,2	4	8,2	2	4,1
7	Proses hasil kerja merupakan pelayanan yang terbaik yang diberikan oleh karyawan	18	36,7	1 8	36,7	1 0	20,4	2	4,1	1	2,0
8	Karyawan dapat bekerja dengan adanya kerja sama yang positif dari sesama rekan kerja	18	36,7	2 1	42,9	8	16,3	1	2,0	1	2,0
9	Rekan sekerja mampu memberikan pengarahannya saat terjadi kesalahan pekerjaan	16	32,7	1 6	32,7	1 0	20,4	3	6,1	4	8,2
10	Karyawan saling berbagi pengalaman kerja dengan karyawan lainnya	18	36,7	1 1	22,4	1 0	20,4	2	4,1	3	6,1

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 1 yaitu pimpinan harus berbagi konsep dasar yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan baru, sebanyak 25 orang. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 9 yaitu rekan sekerja mampu memberikan pengarahan saat terjadi kesalahan pekerjaan, sebanyak 4 orang.

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan yang berprestasi sangat dihargai oleh perusahaan	20	40,8	17	34,7	10	20,4	2	4,1	0	0
2	Karyawan mampu menampilkan mutu mereka demi pengembangan karir mereka.	20	40,8	10	20,4	14	28,6	5	10,2	0	0
3	Perusahaan memberikan dorongan terhadap karyawan dalam menjalankan pekerjaan.	14	28,6	21	42,9	12	24,5	2	4,1	0	0
4	Tingkat pendidikan sangat diutamakan dalam mengembangkan karir	22	44,9	17	34,7	8	16,3	2	4,1	0	0
5	Tingkat pendidikan selalu diutamakan dalam pekerjaan	16	32,7	14	28,6	17	34,7	2	4,1	0	0
6	Tingkat pendidikan adalah faktor utama dalam pengembangan karir	17	34,7	19	38,8	7	14,3	5	10,2	1	2,0
7	Pelatihan dan pengembangan yang diikuti karyawan dapat bermanfaat meningkatkan karir dan kinerja perusahaan	13	26,5	18	36,7	10	20,4	8	16,3	0	0
8	Pelatihan kerja mampu mendorong tingkat kemampuan karyawan dalam penguasaan alat oprasional	19	38,8	18	36,7	8	16,3	4	8,2	0	2,0
9	Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu	16	32,7	18	36,7	7	14,3	7	14,3	1	2,0
10	Pengalaman kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan	19	38,8	15	30,6	8	16,3	4	8,2	3	6,1

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 4 yaitu tingkat pendidikan sangat diutamakan dalam mengembangkan karir, sebanyak 22 orang.

Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 7, yaitu pelatihan dan pengembangan yang diikuti karyawan dapat bermanfaat meningkatkan karir dan kinerja perusahaan, sebanyak 8 orang.

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karayanan (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan dilaksanakan	18	36,7	19	38,7	9	18,4	2	4,1	1	2,0
2	Waktu kerja digunakan secara efisien	23	46,9	11	22,4	13	26,5	1	2,0	1	2,0
3	Karyawan mampu meminimalisir kesalahan - kesalahan dalam bekerja	18	36,7	17	34,7	11	22,4	2	4,1	1	2,0
4	Karyawan mampu mengambil tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan	22	44,9	13	26,5	10	20,4	4	8,2	0	0,0
5	Masalah dalam bekerja dapat diselesaikan dengan baik	21	42,9	12	24,5	11	22,4	5	10,2	0	0,0
6	Motivasi meningkatkan ketepatan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	16	32,7	14	28,6	10	20,4	6	12,2	3	6,1
7	Waktu menyelesaikan tugas dapat dilaksanakan dengan tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan	17	34,7	17	34,7	11	22,4	4	8,2	0	0,0
8	Hasil pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	18	36,7	18	36,7	7	14,3	5	10,2	1	2,0
9	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan ketelitian dan bekerja sama dengan rekan kerja	21	42,9	16	32,7	6	12,2	5	10,2	1	2,0
10	Karyawan dituntut bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	22	44,9	10	20,4	7	14,3	7	14,3	3	6,1

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 2 yaitu waktu kerja digunakan secara efisien, sebanyak 23 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada

pernyataan no 10 yaitu karyawan di tuntutan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 7 orang.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 21*.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Kuesioner *Sharing Knowledge* (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,747	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,761	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,830	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,736	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,759	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,780	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,729	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,742	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,784	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,726	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel *Sharing Knowledge* (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai *Sharing Knowledge*. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,830 dan paling rendah 0,726. Dengan demikian seluruh item *Sharing Knowledge* dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kuesioner Pengembangan karir (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,538	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,828	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,756	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,562	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,653	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,719	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,694	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,786	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,782	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,808	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Pengembangan Karir (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Pengembangan Karir. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,808 dan paling rendah 0,538. Dengan demikian seluruh item Pengembangan Karir dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,839	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,769	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,665	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,639	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,834	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,704	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,855	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,786	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,843	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,844	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,855 dan paling rendah 0,639. Dengan demikian seluruh item pernyataan kinerja karyawan dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 21*. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Daftar Interpretasi r

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.9 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha cronbach	Koefisien r	Simpulan
<i>Sharing Knowledge</i>	0,763	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Pengembangan Karir	0,755	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja	0,774	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach's alpha variabel *Sharing Knowledge* (X1) sebesar 0,763 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Pengembangan Karir (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,755 dengan tingkat reliabel tinggi, dan untuk variabel Kinerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,774 yang artinya tingkat reliabel tinggi.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
<i>Sharing Knowledge</i> terhadap Kinerja Karyawan	0,316	0,05	Sig>Alpha	Linier
Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan	0,410	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Sharing Knowledge* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,316 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,410 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka Sig > alpha maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 21*.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Sharing Knowledge</i>	0,944	1,060	Bebas gejala multikolieneritas
Pengembangan Karir	0,944	1,060	Bebas gejala multikolieneritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel *Sharing Knowledge*, dan Pengembangan Karir lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

4.4 Hasil Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y). dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel *Sharing Knowledge* (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square
0,769	0,592

Sumber : Hasil Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,769 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,592 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh *Sharing Knowledge* dan Pengembangan Karir sebesar 59,2% sedangkan sisanya 40,8% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Constant (Y)	-5,929
<i>Sharing Knowledge</i> (X_1)	0,380
Pengembangan Karir (X_2)	0,772

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas didapatkan nilai *Coefficients* adalah untuk melihat Persamaan regresi linier berganda.

Persamaan regresi sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = *Sharing Knowledge*

X_2 = Pengembangan Karir

et = Error Trem/ unsur kesalahan

$$Y = -5,929 + 0,380 (X_1) + 0,772 (X_2), \text{ artinya :}$$

1. Koefisien konstanta (Y)

Variabel kinerja karyawan sebesar -5,929 satu-satuan jika variabel *Sharing Knowledge* dan Pengembangan Karir tetap atau sama dengan nol (0).

2. Koefisien regresi X_1

Jika jumlah *Sharing Knowledge* naik sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,380 satu satuan.

3. Koefisien regresi X_2

Jika jumlah Pengembangan Karir naik sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,772 satu satuan.

Tabel 4.15
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
<i>Sharing Knowledge</i> dan Pengembangan Karir	0,769 ^a	0,592

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,592 artinya variabel *Sharing Knowledge* (X_1), dan Pengembangan Karir (X_2) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 59,2% dan sisanya 40,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukan arah hubungan antara *Sharing Knowledge* (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif artinya jika *Sharing Knowledge* (X_1) Pengembangan Karir (X_2) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

1. Pengaruh *Sharing Knowledge* Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : *Sharing Knowledge* (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan.

Ha : *Sharing Knowledge* (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan.

Sharing Knowledge (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima

Tabel 4.16

Hasil Uji t *Sharing Knowledge* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	T_{hitung}	T_{tabel}	Alpha	Simpulan
<i>Sharing Knowledge</i> (X_1)	3,792	2,011	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Hasil Data diolah tahun 2019

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 49 - 2 = 47$), sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,011

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.16 *coefficients* diatas dengan demikian $t_{hitung} 3,792 > t_{tabel} 2,011$ yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

Hipotesis I : *Sharing Knowledge* (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan.

2. Pengaruh Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Pengembangan Karir (X₂) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan.

Ha : Pengembangan Karir (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan.

Pengembangan Karir (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima

Tabel 4.17

**Hasil Uji t Pengembangan Karir (X₂)
terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	t _{Hitung}	t _{Tabel}	Alpha	Simpulan
Pengembangan Karir (X ₂)	6,639	2,011	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Hasil Data diolah tahun 2019

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 49 - 2 = 47$), sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,011.

Berdasarkan tabel 4.17 *coefficients* diatas dengan demikian t_{hitung} 6,639 > t_{tabel} 2,011 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

Hipotesis II : Pengembangan Karir (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan.

4.5.2 Hasil Uji F (X₁X₂Y)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Ho = *Sharing Knowledge* (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan

Ha = *Sharing Knowledge* (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan.

***Sharing Knowledge* (X₁) Pengembangan Karir (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ho ditolak

Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.18

Hasil Uji F

Variabel	F _{Hitung}	F _{Tabel}	Alpha	Simpulan
<i>Sharing Knowledge</i> (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	33,336	3,20	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Hasil Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.18 diatas hasil uji F yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 33,336 sedangkan F_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k$ ($49-3=46$) adalah 3,20. Jadi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $33,336 > 3,20$ Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis III : *Sharing Knowledge* (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh *Sharing Knowledge* (Berbagi Ilmu) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh dari variabel *Sharing Knowledge* terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan. Artinya apabila *Sharing Knowledge* bisa diterapkan oleh masing – masing karyawan di PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan sehingga bisa menjadi budaya organisasi untuk saling berbagi pengetahuan, bertukar

pikiran, berbagi pengalaman dan secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawan serta menghasilkan nilai tambah bagi perusahaan. Menurut Chao-Sen dkk dalam orlando (2018), mengungkapkan bahwa proses *Sharing Knowledge* adalah sebagai proses belajar, bertukar pikiran dan membagikan pengetahuan demi menambah keunggulan individu. Hal tersebut didukung dengan teori tentang. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh Prajawati (2018), *Sharing Knowledge* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh dari variabel Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan. Bahwasannya apabila pihak manajemen PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan mampu meningkatkan pengembangan karir maka diharapkan dapat meningkatkan efisiensi perusahaan dalam memperoleh tingkat kinerja yang maksimal, selain itu untuk mengontrol karir pegawai agar tidak terjadi kesalahan yang berdampak negatif terhadap perusahaan. Pengembangan karir juga diharapkan dapat menimbulkan semangat kompetisi yang efektif agar karyawan lebih bersemangat lagi. Adekola dalam Suruan dkk (2019) pengembangan karir ialah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi meliputi: pendidikan, pelatihan, dan promosi. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh Jumani (2015), Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

4.6.3 Pengaruh *Sharing Knowledge* Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa, ada pengaruh secara bersama sama antara *Sharing Knowledge* (Berbagi Pengetahuan) dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan. Hal ini berarti bahwa ketika karyawan mengimplementasikan *Sharing Knowledge* seperti saling berbagi pengetahuan, bertukar ide atau gagasan yang dapat menambah keunggulan kompetitif karyawan, serta perusahaan memberikan promosi yang jelas kepada karyawan untuk bisa berkarir yang ingin dicapai karyawan untuk meningkatkan taraf hidup yang baik akan membuat kinerja karyawan juga semakin baik. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh Prajawati (2018), *Sharing Knowledge* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Utama (2016) Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Sharing Knowledge* dan Pengembangan Karir yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *Knowledge Sharing* (X1) dan Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan.
2. Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan.
3. *Knowledge Sharing* dan Pengembangan Karier secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak manajemen PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan sebagai berikut :

5.2.1 Bagi Perusahaan

Karyawan PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan :

1. Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner (*SharingKowledge*), jawaban pernyataan paling rendah. dengan pernyataan pimpinan harus berbagi konsep dasar yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan baru Dengan demikian perusahaan disaran perlu meningkatkan dalam berbagi konsep dasar pekerjaan terhadap

karyawan baru. Akan tetapi pernyataan tertinggi yaitu Dengan pengetahuan yang dimiliki karyawan dapat lebih mudah dalam berkerja dengan team. Perusahaan dianjurkan untuk meningkatkan kemampuan/*skill* yang dimiliki oleh karyawan nya.

2. Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner Pengembangan Karir, jawaban paling rendah. Dengan pernyataan Karyawan mampu memahami pekerjaan dan menampilkan mutu mereka demi pengembangan karir mereka, dengan demikian perusahaan disarankan harus mempertahankan dan memberikan pelatihan-pelatihan kerja yang rutin guna meningkatkan meningkatkan kualitas kerja karyawan *dan meningkatkan* pengembangan karir karyawan, agar dalam pencapaian kerja yang di harapkan perusahaan dapat diselesaikan dengan efektif. Namun pernyataan tertinggi, Karyawan masih banyak yang belum memilki pendidikan yang sesuai dengan demikian perusahaan sarankan untuk lebih selektif dalam melakukan perekruttan karyawan berikutnya, agar dapat mendorong standar oprasional kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner Kinerja. pernyataan yang paling rendah. Dengan pernyataan Waktu kerja digunakan secara efisien, Berdasarkan hasil pernyataan tersebut perusahaan perlu memperhatikan dan mempertahankan sistem jam kerja untuk meningkatkan hasil kerja yang sesuai dengan yang di harapkan oleh pihak perusahaan. Sedangkan pernyataan tertinggi Pekerjaan dapat diselesaikan dengan ketelitian, rapi dan tuntas bersama rekan kerja, saran peneliti perusahaan di anjurkan mengembangkan dan mempertahankan kemampuan kerja karyawan nya untuk mengurangi/meminimalisir kesalahan-kesalahan setiap hasil kinerja karyawan.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori-teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia, *Knowledge Sharing*, Pengembangan Karier dan Kinerja. Demi kemajuan ilmu pengetahuan diharapkan bagi peneliti selanjutnya menggunakan indikator lainnya antara lain, budaya organisasi, lingkungan kerja, beban kerja, reward dan motivasi dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian Cetakan I. Malang: Media Nusa Creative
- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Dammar Bahruddin, Akmal Umar dan Rosmawati. 2019, Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat), Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Melalui Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bissappu Di Kabupaten Banteng. Journal Of Management Volume 2 No. 2.
- Firda. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Victoria Di Samarinda. Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol 3, No 3.
- Fattah Nur, Rezak Munir dan Tri Joko. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengadilan Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Banteng. Journal Of Management Volume 2 No. 2.
- Frianto Agus dan Winda Anissa Putri. 2019. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik). Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 2
- Haris Indra. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang) . Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 3 No.1.
- Ismail Iriani. 2016 Pengaruh Kelengkapan Alat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Lapangan PT. PLN Persero Pamekasan). Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis Vol. 3 No. 1.

- Isnaryadi Albertus, Purwakto S. Katidjan dan Suharno Pawirosumarto. 2017, Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume VII, No. 3
- Jumani Faustyana. 2015, Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 15, No. 01,
- Orlando Okky. 2018. Pengaruh Knowledge Sharing Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya). Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6 Nomor 1.
- Putra Mohammad Kurniawan Darma. 2019, Pengaruh Pelatihan Dan pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Keamanan Avition Di Indinonesia Angkasa Pura II (Persero) Palembang. JURNAL ILMIAH EKONOMI GLOBAL MASA KINI VOLUME 10 No. 1
- Ranto Dwi Wahyu Pril. 2015. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kemampuan Inovasi Usaha Kecil menengah (UKM) Di Yogyakarta Dengan Absorptive Capacity Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Siasat Bisnis Vol. 19 No. 2
- Rivai Veithzal Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis dan Willy Arafah. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi ketiga. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Susilo Heru Ika Rosita Ningrum. 2017, Pengaruh kualitas Sistem Informasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Paito). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 47 No.1
- Sujarweni V.W. 2015. Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi Cetakan Pertama. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Suruan M. Tedi, Andreas Marpaung dan Nurlaela. 2019, Pengaruh Kom[pensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil Di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat. Volume 2 Nomor 1.

- Sudarih, Cintya Safitri, Sri Wahyuni Lelly Hana Setyanti. 2018. Knowledge Sharing Sebagai Mediasi Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol 2, (1),
- Sutrisno Edi.2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Cetak Ke-1. Jakarta : PT. Kencana Prenada Media Group.
- Titisari Purnamie, Fajar Maulana Dan R Andi Sularso. 2018. Analisis Pengaruh Knowledge Sharing Dalam Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001-2008 Terhadap Kinerja Inovasi Dan Kinerja Karyawan. Vol. 6 No.1.
- Utami Hamidah Nayati, Resti Syafitri andra. 2018. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 61 No. 2.
- Utama I Wayan Mudiarta dan Ni Luh Putu Ariesta Ariesta Angga Dewi. 2016, Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karyawan ART Gallery. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.9,
- Wardana Adi Wisnu, Hamzah Gunawan.. 2018. Knowledge Sharing Sebagai Mediasi Antara Employee Engagement Terhadap Kinerja Pengemudi Gojek Di Yogyakarta. Jurnal Riset dan Konseptual. Volume 3 Nomor 4,

Lampiran 1
Kuesioner penelitian

Hal : Mohon Bantuan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/Saudari Karyawan

PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan

Dengan Hormat,

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada PT. Bukit Asam Unit Tarahan. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana S1 IBI Darmajaya. Konsentrasi Manajemen SDM Tentang **“Pengaruh Berbagi Pengetahuan (*Sharing Knowledge*) dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan ”**. Sehubungan dengan maksud diatas, saya mengharapkan bantuan saudara/i untuk bersedia mengisi instrument penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrument ini dirancang sedemikian rupa sehingga tidak seorang pun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu saudara diharapkan dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan sesungguhnya dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi saudara. Bantuan dan partisipasi saudara merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ilmiah ini. Untuk itu semuanya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Elvin Agustianda

KUESIONER PENELITIAN

Pernyataan ini berguna dalam rangka penelitian Skripsi yang berjudul :

PENGARUH BERBAGI PENGETAHUAN (*SHARING KNOWLEDGE*) DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUKIT ASAM UNIT TARAHAH

Petunjuk pengisian daftar pertanyaan :

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Pertanyaan/pernyataan harus dijawab semua, jangan sampai ada yang terlewatkan, agar data dapat sepenuhnya diolah peneliti.
3. Berilah tanda (√) pada jawaban yang telah disediakan peneliti.

I. Kriteria Penelitian

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

CS = Cukup Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

II. Karakteristik Responden

Nama Responden : (Boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan

Masa Kerja : 1 - 5 Tahun 6 - 10 Tahun

11 - 15 Tahun

Usia : 20 - 30 Tahun 31 - 40 Tahun

41 - 50 Tahun 51 - 60 Tahun

Lampiran 2

Hasil Pengumpulan Data Jawaban Responden

1. *Sharing Knowledge* (Berbagi Pengetahuan)

No	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	TOTAL_X1
1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
2	4	4	5	4	3	4	3	3	4	2	36
3	4	4	4	2	4	3	5	5	4	5	40
4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
5	3	4	2	3	4	2	2	4	2	2	28
6	3	3	3	4	3	4	4	5	3	3	35
7	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
8	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	22
9	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	47
10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	40
11	3	3	3	5	3	5	2	5	3	4	36
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
13	5	3	4	4	3	5	3	3	2	3	35
14	5	3	4	4	3	4	5	4	3	2	37
15	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
16	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
17	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43
18	5	5	4	5	5	4	5	4	4	1	42
19	4	4	5	3	5	5	3	5	5	5	44
20	4	5	4	3	3	1	1	3	3	3	30
21	2	4	3	3	3	1	3	3	1	1	24
22	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
23	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	47
24	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
25	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	46
26	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
27	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47
28	3	1	5	5	1	4	4	1	1	5	30
29	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	36
30	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	46
31	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45
32	5	5	4	5	3	5	4	4	3	5	43
33	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	45
34	5	4	3	3	3	4	4	4	1	2	33
35	3	2	3	2	3	3	3	3	5	2	29

36	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	43
37	5	3	3	3	2	2	4	4	5	5	36
38	5	3	4	5	4	5	5	4	4	3	42
39	5	4	3	5	2	4	5	5	5	5	43
40	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37
41	3	2	3	2	3	3	3	3	5	2	29
42	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	43
43	5	3	3	3	2	2	4	4	5	5	36
44	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	40
45	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45
46	5	5	4	5	3	5	4	4	3	5	43
47	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	45
48	5	4	3	3	3	4	4	4	1	2	33
49	5	4	3	5	2	4	5	5	5	5	43

2. Pengembangan Karir

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL_X2
1	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	34
2	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3	36
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
5	4	3	4	4	3	5	3	3	2	4	35
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
7	4	2	4	5	4	5	2	5	4	4	39
8	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	41
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
10	3	3	3	2	3	4	3	3	5	4	33
11	5	3	3	3	3	4	4	4	3	1	33
12	2	4	5	5	5	2	3	5	4	3	38
13	2	2	2	2	4	2	3	3	2	2	24
14	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
15	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	24
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
18	5	5	4	5	5	3	5	4	4	1	41
19	4	4	5	4	5	5	4	5	3	3	42
20	4	5	4	3	3	2	2	4	4	3	34
21	4	3	4	4	4	1	4	2	1	1	28
22	5	5	4	5	4	3	5	3	5	3	42
23	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49

24	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
25	4	5	5	5	5	4	4	2	4	4	42
26	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	45
27	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	45
28	4	5	5	5	5	2	3	2	4	5	40
29	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	47
31	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	34
32	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
33	4	2	3	5	3	4	2	5	2	2	32
34	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	46
35	3	5	3	5	2	3	3	5	5	4	38
36	5	4	4	4	5	5	3	4	2	3	39
37	5	3	4	4	3	4	4	5	5	5	42
38	5	3	4	5	4	4	4	3	3	5	40
39	5	3	3	3	3	3	2	5	4	4	35
40	3	3	5	4	5	4	5	4	5	5	43
41	3	5	3	5	2	4	4	5	5	4	40
42	3	4	4	3	5	5	3	4	2	3	36
43	5	3	4	4	3	4	4	5	4	5	41
44	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	43
45	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	34
46	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
47	4	2	3	5	3	4	2	5	2	2	32
48	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	46
49	5	3	3	3	3	3	2	5	4	4	35

3. Kinerja Karyawan

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL_Y
1	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	32
2	4	3	5	3	3	3	3	3	4	4	35
3	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	38
4	4	5	5	3	5	3	5	3	5	5	43
5	3	3	4	2	3	5	3	3	2	5	33
6	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
7	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	41
8	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	40
9	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	45
11	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	23

12	3	1	1	5	4	2	3	4	4	3	30
13	3	3	4	2	3	2	4	2	3	4	30
14	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
15	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	18
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	5	4	5	5	4	5	4	4	2	43
19	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	46
20	4	5	4	3	3	2	2	3	3	3	32
21	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	20
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	47
25	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
26	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
27	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	45
28	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	45
29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
33	4	4	3	3	3	5	5	5	4	2	38
34	5	5	3	4	3	3	3	4	3	2	35
35	3	5	3	5	2	3	3	2	5	2	33
36	5	4	4	3	5	2	3	4	2	3	35
37	5	3	4	4	2	1	4	3	5	5	36
38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
39	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	46
40	3	3	3	3	5	5	3	4	3	3	35
41	3	5	3	5	2	3	3	2	5	2	33
42	5	4	4	3	5	2	3	4	2	3	35
43	5	3	4	4	2	1	4	3	5	5	36
44	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
47	4	4	3	3	3	5	5	5	4	2	38
48	5	5	3	4	3	3	3	4	3	2	35
49	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	46

Lampiran 3

Hasil Output Uji Frekuensi Karakteristik Responden

Statistics

		Jenis_kelamin	Masa_Kerja	Usia
N	Valid	49	49	49
	Missing	0	0	0

Jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI - LAKI	49	100,0	100,0	100,0

Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5	12	24,5	24,5	24,5
	6 - 10	31	63,3	63,3	87,8
	11 - 15	6	12,2	12,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30	45	91,8	91,8	91,8
	31 - 40	4	8,2	8,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Lampiran 4

Output uji frekuensi jawaban responden

Berbagi Pengetahuan (*Sharing Knowledge*)

X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	6,1	6,1	6,1
3	8	16,3	16,3	22,4
Valid 4	13	26,5	26,5	49,0
5	25	51,0	51,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,0	2,0	2,0
2	2	4,1	4,1	6,1
Valid 3	10	20,4	20,4	26,5
4	17	34,7	34,7	61,2
5	19	38,8	38,8	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	6,1	6,1	6,1
3	12	24,5	24,5	30,6
Valid 4	17	34,7	34,7	65,3
5	17	34,7	34,7	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	8,2	8,2	8,2
3	12	24,5	24,5	32,7
Valid 4	10	20,4	20,4	53,1
5	23	46,9	46,9	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,0	2,0	2,0
2	4	8,2	8,2	10,2
Valid 3	17	34,7	34,7	44,9
4	12	24,5	24,5	69,4
5	15	30,6	30,6	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	4,1	4,1	4,1
2	4	8,2	8,2	12,2
Valid 3	4	8,2	8,2	20,4
4	16	32,7	32,7	53,1
5	23	46,9	46,9	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2,0	2,0	2,0
2	2	4,1	4,1	6,1
3	10	20,4	20,4	26,5
4	18	36,7	36,7	63,3
5	18	36,7	36,7	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2,0	2,0	2,0
2	1	2,0	2,0	4,1
3	8	16,3	16,3	20,4
4	21	42,9	42,9	63,3
5	18	36,7	36,7	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	8,2	8,2	8,2
2	3	6,1	6,1	14,3
3	10	20,4	20,4	34,7
4	16	32,7	32,7	67,3
5	16	32,7	32,7	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	6,1	6,1	6,1
2	7	14,3	14,3	20,4
Valid 3	10	20,4	20,4	40,8
4	11	22,4	22,4	63,3
5	18	36,7	36,7	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Pengembangan Karir**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	4,1	4,1	4,1
3	10	20,4	20,4	24,5
Valid 4	17	34,7	34,7	59,2
5	20	40,8	40,8	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	10,2	10,2	10,2
3	14	28,6	28,6	38,8
Valid 4	10	20,4	20,4	59,2
5	20	40,8	40,8	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	4,1	4,1	4,1
3	12	24,5	24,5	28,6
Valid 4	21	42,9	42,9	71,4
5	14	28,6	28,6	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	4,1	4,1	4,1
3	8	16,3	16,3	20,4
Valid 4	17	34,7	34,7	55,1
5	22	44,9	44,9	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	4,1	4,1	4,1
3	17	34,7	34,7	38,8
Valid 4	14	28,6	28,6	67,3
5	16	32,7	32,7	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,0	2,0	2,0
2	5	10,2	10,2	12,2
Valid 3	7	14,3	14,3	26,5
4	19	38,8	38,8	65,3
5	17	34,7	34,7	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	8	16,3	16,3	16,3
3	10	20,4	20,4	36,7
Valid 4	18	36,7	36,7	73,5
5	13	26,5	26,5	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	8,2	8,2	8,2
3	8	16,3	16,3	24,5
Valid 4	18	36,7	36,7	61,2
5	19	38,8	38,8	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,0	2,0	2,0
2	7	14,3	14,3	16,3
Valid 3	7	14,3	14,3	30,6
4	18	36,7	36,7	67,3
5	16	32,7	32,7	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	6,1	6,1	6,1
2	4	8,2	8,2	14,3
Valid 3	8	16,3	16,3	30,6
4	15	30,6	30,6	61,2
5	19	38,8	38,8	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Kinerja

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,0	2,0	2,0
2	2	4,1	4,1	6,1
3	9	18,4	18,4	24,5
4	19	38,8	38,8	63,3
5	18	36,7	36,7	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,0	2,0	2,0
2	1	2,0	2,0	4,1
3	13	26,5	26,5	30,6
4	11	22,4	22,4	53,1
5	23	46,9	46,9	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,0	2,0	2,0
2	2	4,1	4,1	6,1
3	11	22,4	22,4	28,6
4	17	34,7	34,7	63,3
5	18	36,7	36,7	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	8,2	8,2	8,2
3	10	20,4	20,4	28,6
Valid 4	13	26,5	26,5	55,1
5	22	44,9	44,9	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	10,2	10,2	10,2
3	11	22,4	22,4	32,7
Valid 4	12	24,5	24,5	57,1
5	21	42,9	42,9	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	6,1	6,1	6,1
2	6	12,2	12,2	18,4
Valid 3	10	20,4	20,4	38,8
4	14	28,6	28,6	67,3
5	16	32,7	32,7	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	8,2	8,2	8,2
3	11	22,4	22,4	30,6
Valid 4	17	34,7	34,7	65,3
5	17	34,7	34,7	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,0	2,0	2,0
2	5	10,2	10,2	12,2
3	7	14,3	14,3	26,5
4	18	36,7	36,7	63,3
5	18	36,7	36,7	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,0	2,0	2,0
2	5	10,2	10,2	12,2
3	6	12,2	12,2	24,5
4	16	32,7	32,7	57,1
5	21	42,9	42,9	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	6,1	6,1	6,1
2	7	14,3	14,3	20,4
3	7	14,3	14,3	34,7
4	10	20,4	20,4	55,1
5	22	44,9	44,9	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Lampiran 5

Hasil Output Uji Validitas

Sharing Knowledge

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL_X
X1	Pearson Correlation	1	,461	,757**	,556*	,440	,626*	,604*	,310	,410	,467	,747**
	Sig. (2-tailed)		,084	,001	,031	,100	,013	,017	,261	,129	,079	,001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X2	Pearson Correlation	,461	1	,617*	,431	,947**	,345	,545*	,503	,689**	,450	,761**
	Sig. (2-tailed)	,084		,014	,108	,000	,208	,036	,056	,004	,092	,001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X3	Pearson Correlation	,757**	,617*	1	,575*	,484	,702**	,631*	,391	,712**	,417	,830**
	Sig. (2-tailed)	,001	,014		,025	,067	,004	,012	,150	,003	,122	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X4	Pearson Correlation	,556*	,431	,575*	1	,418	,875**	,247	,540*	,472	,408	,736**
	Sig. (2-tailed)	,031	,108	,025		,121	,000	,375	,038	,076	,131	,002
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X5	Pearson Correlation	,440	,947**	,484	,418	1	,335	,595*	,590*	,620*	,530*	,759**
	Sig. (2-tailed)	,100	,000	,067	,121		,223	,019	,021	,014	,042	,001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X6	Pearson Correlation	,626*	,345	,702**	,875**	,335	1	,370	,540*	,472	,525*	,780**
	Sig. (2-tailed)	,013	,208	,004	,000	,223		,174	,038	,076	,045	,001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X7	Pearson Correlation	,604*	,545*	,631*	,247	,595*	,370	1	,493	,626*	,438	,729**
	Sig. (2-tailed)	,017	,036	,012	,375	,019	,174		,062	,012	,103	,002
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X8	Pearson Correlation	,310	,503	,391	,540*	,590*	,540*	,493	1	,515*	,730**	,742**
	Sig. (2-tailed)	,261	,056	,150	,038	,021	,038	,062		,050	,002	,002
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X9	Pearson Correlation	,410	,689**	,712**	,472	,620*	,472	,626*	,515*	1	,478	,784**
	Sig. (2-tailed)	,129	,004	,003	,076	,014	,076	,012	,050		,071	,001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X10	Pearson Correlation	,467	,450	,417	,408	,530*	,525*	,438	,730**	,478	1	,726**
	Sig. (2-tailed)	,079	,092	,122	,131	,042	,045	,103	,002	,071		,002
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
TOTAL_X	Pearson Correlation	,747**	,761**	,830**	,736**	,759**	,780**	,729**	,742**	,784**	,726**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000	,002	,001	,001	,002	,002	,001	,002	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

Pengembangan Karir

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,298	,250	,099	,000	,710**	,453	,267	,377	,288	,538
	Sig. (2-tailed)		,280	,369	,727	1,000	,003	,090	,337	,166	,298	,039
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X2.2	Pearson Correlation	,298	1	,624*	,374	,615*	,385	,809**	,578*	,674**	,624	,828**
	Sig. (2-tailed)	,280		,013	,170	,015	,156	,000	,024	,006	,013	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X2.3	Pearson Correlation	,250	,624*	1	,616*	,472	,444	,293	,586*	,577*	,534*	,756**
	Sig. (2-tailed)	,369	,013		,015	,075	,098	,289	,022	,024	,040	,001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X2.4	Pearson Correlation	,099	,374	,616*	1	,428	,319	,084	,530*	,162	,429	,562*
	Sig. (2-tailed)	,727	,170	,015		,111	,246	,766	,042	,565	,110	,029
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X2.5	Pearson Correlation	,000	,615*	,472	,428	1	,067	,463	,766**	,520*	,513	,653**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,015	,075	,111		,812	,082	,001	,047	,051	,008
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X2.6	Pearson Correlation	,710**	,385	,444	,319	,067	1	,464	,416	,457	,686**	,719**
	Sig. (2-tailed)	,003	,156	,098	,246	,812		,082	,123	,087	,005	,002
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X2.7	Pearson Correlation	,453	,809**	,293	,084	,463	,464	1	,517*	,506	,443	,694**
	Sig. (2-tailed)	,090	,000	,289	,766	,082	,082		,048	,054	,099	,004
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X2.8	Pearson Correlation	,267	,578*	,586*	,530*	,766**	,416	,517*	1	,601*	,464	,786**
	Sig. (2-tailed)	,337	,024	,022	,042	,001	,123	,048		,018	,081	,001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X2.9	Pearson Correlation	,377	,674**	,577*	,162	,520*	,457	,506	,601*	1	,664**	,782**
	Sig. (2-tailed)	,166	,006	,024	,565	,047	,087	,054	,018		,007	,001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X2.10	Pearson Correlation	,288	,624*	,534*	,429	,513	,686**	,443	,464	,664**	1	,808**
	Sig. (2-tailed)	,298	,013	,040	,110	,051	,005	,099	,081	,007		,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,538*	,828**	,756**	,562*	,653**	,719**	,694**	,786**	,782**	,808**	1
	Sig. (2-tailed)	,039	,000	,001	,029	,008	,002	,004	,001	,001	,000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

Kinerja Karyawan

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	,444	,628*	,493	,715**	,493	,661**	,639*	,801**	,667**	,839**
	Sig. (2-tailed)		,097	,012	,062	,003	,062	,007	,010	,000	,007	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y2	Pearson Correlation	,444	1	,739**	,286	,603*	,630*	,767**	,360	,503	,654**	,769**
	Sig. (2-tailed)	,097		,002	,301	,017	,012	,001	,187	,056	,008	,001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y3	Pearson Correlation	,628*	,739**	1	-,043	,393	,440	,610*	,199	,455	,683**	,665**
	Sig. (2-tailed)	,012	,002		,879	,147	,101	,016	,476	,088	,005	,007
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y4	Pearson Correlation	,493	,286	-,043	1	,624*	,489	,456	,794**	,619*	,315	,639*
	Sig. (2-tailed)	,062	,301	,879		,013	,065	,087	,000	,014	,252	,010
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y5	Pearson Correlation	,715**	,603*	,393	,624*	1	,390	,819**	,614*	,803**	,637*	,834**
	Sig. (2-tailed)	,003	,017	,147	,013		,151	,000	,015	,000	,011	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y6	Pearson Correlation	,493	,630*	,440	,489	,390	1	,456	,633*	,310	,594*	,704**
	Sig. (2-tailed)	,062	,012	,101	,065	,151		,087	,011	,261	,020	,003
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y7	Pearson Correlation	,661**	,767**	,610*	,456	,819**	,456	1	,517*	,710**	,715**	,855**
	Sig. (2-tailed)	,007	,001	,016	,087	,000	,087		,049	,003	,003	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y8	Pearson Correlation	,639*	,360	,199	,794**	,614*	,633*	,517*	1	,747**	,587*	,786**
	Sig. (2-tailed)	,010	,187	,476	,000	,015	,011	,049		,001	,021	,001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y9	Pearson Correlation	,801**	,503	,455	,619*	,803**	,310	,710**	,747**	1	,632*	,843**
	Sig. (2-tailed)	,000	,056	,088	,014	,000	,261	,003	,001		,011	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y10	Pearson Correlation	,667**	,654**	,683**	,315	,637*	,594*	,715**	,587*	,632*	1	,844**
	Sig. (2-tailed)	,007	,008	,005	,252	,011	,020	,003	,021	,011		,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,839**	,769**	,665**	,639*	,834**	,704**	,855**	,786**	,843**	,844**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,007	,010	,000	,003	,000	,001	,000	,000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

Lampiran 6

Hasil Output Uji Reliabilitas

Sharing Knowledge (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	49	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,763	11

Pengembangan Karir (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	49	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,755	11

Kinerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	49	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,774	11

Lampiran 7

Output Persyaratan Analisis Data

Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y*TOTAL_X	Between Groups	(Combined)	1560,367	17	91,786	2,042	,041
		Linearity	692,134	1	692,134	15,396	,000
		Deviation from Linearity	868,233	16	54,265	1,207	,316
	Within Groups		1393,633	31	44,956		
Total			2954,000	48			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y*TOTAL_X2	Between Groups	(Combined)	2009,667	18	111,648	3,547	,001
		Linearity	1429,602	1	1429,602	45,416	,000
		Deviation from Linearity	580,065	17	34,121	1,084	,410
	Within Groups		944,333	30	31,478		
Total			2954,000	48			

Lampiran 8

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5,929	5,707		-1,039	,304		
	TOTAL_X	,380	,109	,338	3,485	,001	,944	1,060
	TOTAL_X2	,772	,122	,615	6,346	,000	,944	1,060

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Lampiran 9

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,871 ^a	,758	,748	3,265

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Lampiran 10

Uji-T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,088	5,788		3,125	,003
	TOTAL_X	,545	,144	,484	3,792	,000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,189	5,264		,986	,329
	TOTAL_X2	,873	,131	,696	6,639	,000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Lampiran 11
Uji -F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1747,990	2	873,995	33,336	,000 ^b
Residual	1206,010	46	26,218		
Total	2954,000	48			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X

Lampiran 12

R-Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4410	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896

Lampiran 13

T tabel

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226

57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

Lampiran 14 F tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.00	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78