

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Profil PT Slara Griya Sejahtera**

PT Slara Griya Sejahtera adalah sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang perumahan subsidi yang didirikan pada akta no 26 tanggal 29 Juli 2015 yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta (ruko bukit kencana 3) Kali Balau Kencana, Kecamatan Kedamaian, Kota Bandar Lampung dan PT Slara Griya Sejahtera sudah menjual perumahan subsidi dengan jumlah 437 unit rumah, baik yang berada di kota Bandar Lampung maupun yang berada diluar Bandar Lampung

#### **4.2 Karakteristik Responden**

Penelitian ini akan meneliti tentang pengaruh kepercayaan dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan PT. Slara Griya Sejahtera dalam melakukan penelitian ini, peneliti menyebarkan angket kepada karyawan sebanyak 39 responden. Karakter responden ditunjukan pada beberapa tabel berikut ini.

##### **4.2.1 Jenis Kelamin**

**Tabel 4.1**

##### **Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi
1	Laki-Laki	33	60%
2	Perempuan	6	30%
	Total	39	100%

*Sumber: data diolah SPSS 21 For Windows*

Dari pengelolaan data jenis kelamin menggunakan software SPSS 21, menunjukan 39 responden sebagian berjenis kelamin laki-laki dengan persentasi 60 % atau sebanyak 33 orang. Sedangkan untuk jenis kelamin perempuan memiliki persentasi sebesar 40 % atau sebanyak 6 orang.

**Tabel 4.2**

**Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Jenis Pendidikan	Jumlah	Presentase (100%)
1	SD	7	17.9%
2	SMP	3	7.7%
3	SMA	19	48.7%
4	DIPLOMA	4	10.3%
5	SARJANA	6	15.4%
	Total	39	100%

*Sumber data : SPSS 2021*

Tabel diatas adalah tabel frekuensi pengelompokan pendidikan PT. Slara Griya Sejahtera Bandar Lampung. Pendidikan sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan yang bekerja di PT. Slara Griya Sejahtera adalah tingkat SMA, Ahli Madya (D3), Sarjana (SI), SMP dan SD Persentase yang memiliki pendidikan SMP sebanyak 3 atau 7.7%, SMA sebanyak 19 atau 48.7% Ahli Madya (D3) adalah sebanyak 4 atau 10.3% dan Sarjana (S1) 6 orang atau 15.4%. Sedangkan yang berpendidikan SD sebesar 7 orang atau 17.9%.

### **4.3 Hasil Uji Persyaratan Instrumen**

#### **4.3.1 Uji Hasil Variabel Penelitian**

Hasil jawaban mengenai kuisioner yang disebar kepada 39 responden sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Hasil Jawaban Responden Kepercayaan (X1)**

No	Perryataan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		CS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pemimpin selalu berperilaku adil dan tidak memandang jabatan dalam menegur karyawan yang bersalah	1	2.6	19	48.7	12	30.8	2	5.1	5	12.8
2.	Pimpinan selalu meberikan kesejahteraan dengan setiap karyawan	1	2.6	22	56.4	11	28.2	5	12.8	0	0
3.	Akan setia dan mendukung siapapun pimpinannya dalam memimpin perusahaannya	16	41.0	18	46.2	3	7.7	2	5.1	0	0
4.	Selalu mendukung setiap kebijakan-kebijakan baru yang ada dioerusahaan	11	28.2	11	28.2	14	35.9	3	7.7	0	0
5.	Pimpinan perusahaan selalu memberikan dorongan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan	18	46.2	15	38.5	5	12.8	1	2.6	0	0

6.	Pemimpin perusahaan memberikan arahan agar karyawan selalu bekerja dengan baik dan mencapai prestasi	11	28.2	21	53.8	5	12.8	2	5.1	0	0
7.	Atasan saya memberikan kebebasan kepada karyawan untuk memberikan gagasan dan ide	6	15.4	9	23.1	15	38.5	7	17.9	2	5.1
8.	Bertanya secara langsung kepada atasan apabila ada pekerjaan yang sulit untuk saya kerjakan	11	28.2	24	61.5	3	7.7	1	2.6	0	0

*Sumber data diolah SPSS 21*

Dari tabel 4.4.3 diperoleh jawaban responden variabel kepercayaan (X1) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon jawaban sangat setuju (SS) adalah pada pernyataan no 8 yaitu “Bertanya secara langsung kepada atasan apabila ada pekerjaan yang sulit untuk saya kerjakan” sebesar 61,5%. Sedangkan pernyataan yang mendapat pernyataan direspon sangat tidak setuju (STS) adalah pernyataan no 2 “Pimpinan selalu memberikan kesejahteraan dengan setiap karyawan, no 3 “Saya selalu mendukung setiap kebijakan –kebijakan baru yang ada di perusahaan” no 4 “ Saya akan tetap mendukung siapapun yang diangkat menjadi pimpinan untuk memimpin perusahaan” no 5 “Saya akan menceritakan kepada atasan saya apabila ada masalah dengan unit/departemen lainnya” no 6 “Pemimpin berperilaku adil dan tidak memandang jabatan dalam

menegur karyawan yang salah dan 8 yaitu “Pemimpin perusahaan selalu memberikan dorongan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan”

**Tabel 4.4**

**Hasil Jawaban Responden Kenowldge Sharing (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		CS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pimpinan mampu berinteraksi dalam memotivasi karyawannya menggunakan keterampilan personal dengan pihak-pihak lain dalam bidang pekerjaan	1	2.6	15	38.5	18	46.2	3	7.7	2	5.1
2.	Pimpinan selalu mendengarkan	5	12. 8	15	38.5	13	33.3	5	12. 8	1	2.6

	an, menghargai dan saling membagi pengetahua n dan informasi dalam setiap karyawan										
3.	Mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan degan ide dan gagasan yang baik dan kreatif	2	5.1	23	59	9	10.3	1	2.6	0	0
4.	Pengetahua n memecahka n masalah harus yang berupa inovasi atau ide-ide	2	5.1	23	59	8	12.8	1	2.6	0	0

	untuk diwujudkan										
5.	Instansi tempat saya bekerja menyediakan forum yang cukup untuk saling bertukar informasi dan menyerap pengetahuan	13	33. 3	22	56.4	2	5.1	1	2.6	1	2.6
6.	Banyak mendapat dukungan teknologi untuk menyerap informasi dan membagi kepada keran kerja	15	38. 5	20	51.3	3	7.7	1	2.6	0	0
7.	Selalu aktif membagika	15	38. 5	22	56.4	1	2.6	1	2.6	0	0

	n dan menyampai kan kemampuan yang dimiliki kepada rekan sekerja baik diminta ataupun tidak										
8.	Mencari informasi tambahan tentang pengetahua n yang berkaitan dengan pekerjaan saya melalui internet	5	12. 8	8	20.5	12	30.8	1 0	25. 6	4	10. 3

**Sumber data diolah SPSS 21**

Dari tabel 4.4.4 diperoleh jawaban responden variabel *Knowledge Sahring* (X2) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon jawaban sangat netral (N) adalah pada pernyataan no 3 dan 4 yaitu “Saya mampu memhami

permasalahan produksi yang komplek” dan “Saya mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan” sebesar 59%. Sedangkan pernyataan yang mendapat pernyataan direspon sangat tidak setuju (STS) adalah pernyataan no 3 “Saya mampu memhami permasalahan produksi yang komplek” no 4 “Saya mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan” dan no 7 “Saya membutuhkan forum resmi untuk saling bertukar pengetahuan dengan rekan kerja”.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Kinerja (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		N (3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja	7	17.9	25	64.1	7	17.9	0	0	0	0
2.	selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	14	35.9	20	51.3	4	10.3	1	2.6	0	0
3.	Dapat menyelesaikan sebanyak	14	35.9	20	51.3	4	10.3	1	2.6	0	0

	apapun pekerjaan yang dibebankan										
4.	Kuantitas kerja sudah sesuai dengan yang ditetapkan oragnisasi	16	41	17	43.6	4	10. 3	2	5. 1	0	0
5.	Tidak pernah datang terlabat	15	38.5	18	46.2	5	12. 8	1	2. 6	0	0
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan	6	15.4	5	12.8	18	46. 2	7	1 7. 9	1	2. 6
7.	Dapat menganalisa dan siap serta tanggap	1	2.6	12	30.8	15.	38. 5	6	1 5. 4	5	1 2. 8

	setiap masalah yang timbul dan mencari solusi										
8.	Saya merasa ada dampak interpersona 1 berupa peningkatan kinerja karyawan lain karena karena kinerja yang cukup baik	1	2.6	12	30.8	15.	38.	6	1 5. 4	5	1 2. 8

*Sumber: data diolah SPSS 21*

Dari tabel 4.4.5 diperoleh jawaban responden variabel Kinerja (Y) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon jawaban setuju (S) adalah pada pernyataan no 1 yaitu “Saya memiliki rekan kerja yang bisa membantu saya” sebesar 64.1%. Sedangkan pernyataan yang mendapat pernyataan direspon sangat tidak setuju (STS) adalah pernyataan no 1 “Saya merasa pekerjaan saya selalu memenuhi kualitas yang diharapkan perusahaan no 2 “Saya mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai peraturan” no 3 “Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain” no 4 “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan

jumlah yang di targetkan dan no 5 “Saya mampu memnafaatkan waktu yang ada semaksimal mungkin”

#### **4.4 Hasil Uji Persyaratan Instrumen**

Pengujian angket penelitian yang berjudul pengaruh kepercayaan dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan PT. Slara Griya Sejahtera, ini menggunakan uji angket skala likert, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, uji heteroskedasitas, uji multikolonieritas dan uji hipotesis. pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22 for windows.

#### **4.5 Uji Kualitas Data**

##### **4.5.1 Uji Validitas**

(Ghozali, 2016) menyatakan bahwa Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner yang sudah disebar tentu harus diukur kevalidannya. Kuesioner dikatakan valid jika kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi uji validitas adalah uji yang mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat dengan benar dapat menjadi tolak ukur yang hendak kita ukur. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan antara nilai korelasi atau  $r$  hitung dari variabel penelitian dengan nilai  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dengan  $\alpha = 5\%$ , Kriteria untuk penilaian uji validitas sebagai berikut:

$r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut valid.

$r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut tidak valid.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS. Ketika  $r$  hitung sudah diperoleh,  $r$  hitung itu akan dibandingkan dengan  $r$  tabel dengan tingkat  $\alpha = 5\%$  dengan  $df = n - 2$  ( $39-2 = 37$ ) dan diperoleh  $r$  tabel sebesar 0,3160 kuesioner ini disebar kepada 39 responden di PT. Slara Griya Sejahtera

yang terdiri dari 24 pertanyaan dari 3 variabel penelitian. Variabel tersebut adalah variabel kepercayaan (X1), *knowledge sharing* (X2) dan kinerja (Y). Kepercayaan (X1) terdiri dari 8 butir pertanyaan, variable *knowledge sharing* (X2) terdiri dari 8 butir pertanyaan dan variabel kinerja (Y) terdiri dari 8 pertanyaan. Berikut dibawah ini adalah hasil uji validitas dari setiap item pertanyaan.

#### **4.5 2 Uji Validitas Kepercayaan (X1)**

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Kepercayaan (X1)**

Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
ISN 1	0,3160	0,717	Valid
ISN 2	0,3160	0,754	Valid
ISN 3	0,3160	0,771	Valid
ISN 4	0,3160	0,581	Valid
ISN 5	0,3160	0,315	Valid
ISN 6	0,3160	0,836	Valid
ISN 7	0,3160	0,339	Valid
ISN 8	0,3160	0,617	Valid

*Sumber data dikelola spss 2021*

Tabel 4.4.6 diatas menunjukan bahwa kuisioner dari variabel Kepercayaan (X1) mendapatkan hasil yang valid pada semua item pertanyaan berdasarkan dengan dasar keputusan r hitung yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,3160.

#### **4.5.3 Uji Validitas *Knowledge Sharing* (X2)**

**Tabel 4.7**

#### **Hasil Uji Validitas Knowledge Sharing (X2)**

Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
ISN 1	0,3160	0.732	Valid
ISN 2	0,3160	0.856	Valid
ISN 3	0,3160	0.871	Valid
ISN 4	0,3160	0.793	Valid
ISN 5	0,3160	0.696	Valid
ISN 6	0,3160	0.739	Valid
ISN 7	0,3160	0.664	Valid
ISN 8	0,3160	0.745	Valid

*Sumber di olah SPSS 21*

Tabel 4.5.7 diatas menunjukan bahwa kuesioner dari variabel *knowledge sharing* (X2) mendapatkan hasil yang valid pada semua item pertanyaan berdasarkan dengan dasar keputusan r hitung yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,3160.

#### **4.5.4 Uji Validitas Kinerja (Y)**

**Tabel 4.8**

#### **Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
ISN 1	0,3160	0,494	Valid
ISN 2	0,3160	0,589	Valid
ISN 3	0,3160	0,687	Valid

ISN 4	0,3160	0,418	Valid
ISN 5	0,3160	0,685	Valid
ISN 6	0,3160	0,585	Valid
ISN 7	0,3160	0,543	Valid
ISN 8	0,3160	0,488	Valid

*Sumber: di olah 2021*

Tabel 4.4.8 diatas menunjukan bahwa kuesioner dari variable kinerja (Y) mendapatkan hasil yang valid pada semua item pertanyaan berdasarkan dengan dasar keputusan r hitung yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,3160.

#### **4.6 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah uji yang mengukur apakah suatu kuisioner yang disebar kepada responden memiliki sifat reliable atau handal jika jawaban dari responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam bukunya (V. Wiratna Sujarweni. 2014. SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. Hal – 193) menjelaskan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam angket (kuisioner) penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

1. nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  maka kuisioner atau angket dinyatakan Jika reliabel atau konsisten.
2. Sementara, jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,60$  maka kuisioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

**Tabel 4.9**

#### **Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepercayaan (X1)	0,745	Reliabel
<i>Knowledge Sharing</i> (X2)	0,890	Reliabel
Kinerja (Y)	0,670	Reliabel

**Sumber : Data diolah SPSS 2021**

Tabel 4.4.9 diatas menunjukan hasil uji reliabilitas pada ketiga kuisioner variabel penelitian yang diuji, yaitu variabel kepercayaan (X1), *knowledge sharing* (X2) dan kinerja (Y). Didapati nilai *Cronbach's Alpha* berada diatas nilai standar uji reliabilitas yaitu diatas 0,60, sehingga dikatakan bahwa semua kuisioner yang terdiri dari 3 variabel ini adalah bersifat reliabel.

## 4.7 Uji Asumsi Klasik

### 4.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu ataupun residual yang digunakan memiliki data yang berdistribusi normal. Untuk melihat data yang digunakan terdistribusi normal atau tidak, bisa dilihat melalui grafik histogram dan scatter plot yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi normal. Ketika data berdistribusi normal, grafik histogram akan membentuk garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis-garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Grafik histogram uji normalitas data residual dan scatter plot bahwa data membentuk kurva lonceng, dan dengan demikian dapat dinyatakan data yang digunakan adalah berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa model regresi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat telah memenuhi persyaratan normalitas data.

**Tabel 4.10**  
**Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov**

Mean	Standar Defiasi
Standar Defiasi	0,32
Asymp Sig. (2-tailed)	0,200

*Sumber : Data diolah SPSS Tahun 2021*

Tabel 4.7.1 menjelaskan bahwa hasil output pengolahan data uji normalitas dengan menggunakan rumus *Kolmogrov-Smirnov test*. Diperoleh hasil nilai *asymp*, standar residual. (2-tailed) sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,32. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji telah berdistribusi normal.

#### 4.7.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik harus memiliki kondisi tidak terjadinya korelasi diantara variabel independen.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolonieritas (Tolerance dan VIF) adalah sebagai berikut:

Pedoman keputusan berdasarkan nilai *tolerance* dan *VIF*

1. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi.
2. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka terjadi multikolonieritas dalam model regresi.
3. Jika nilai  $VIF < 10,00$  maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi.
4. Jika nilai  $VIF > 10,00$  maka artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

**Tabel 4.11**

**Uji Multikolonieritas**

Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)
Kepercayaan	1.959	1.345
Knowledge sharing	1.397	1.345

*Sumber diolah SPSS 21*

Tabel 4.4.11 diatas menjelaskan hasil uji multikolonieritas yang menghasilkan nilai tolerance variabel kepercayaan (X1) dan variabel *knowledge sharing* (X2) sebesar 0,744. Kedua variabel dalam penelitian ini menunjukan nilai *tolerance*  $> 0,10$ . Sedangkan VIF (*Variance Inflation Factor*) menghasilkan nilai variabel (X1) dan variabel (X2) sebesar 1,345. Dengan demikian diperoleh nilai VIF  $< 10,00$ . Maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolonieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam model regresi ini.

#### **4.7.4 Uji Heteroskedatisitas**

Uji heterokedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi ini terjadi ketidaksamaan varianve dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedasitas.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
2. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

**Tabel 4.12****Uji Heteroskedasitas**

Variabel	Sig
Kepercayaan	0,194
Knowledge Sharing	0,275

**Sumber diolah SPSS 21**

Tabel diatas adalah hasil pengujian uji heteroskedastisitas yang menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) untuk kepercayaan (X1) adalah 0,194 dan untuk varbel *knowledge sharing* (X2) adalah sebesar 0,275. Kedua nilai variabel signifikansi (Sig.) pada penelitian ini menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**4.8 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda memiliki tujuan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.13****Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kenowldge, Kepercayaan <sup>b</sup>	.	Enter

Tabel 4.4.13 output diatas memberikan informasi tentang variabel penelitian yang digunakan serta metode dalam analisis regresi. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah variable kepercayaan (X1) dan *knowledge sharing* (X2). Sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel kinerja (Y).

**Tabel 4.14**

**Model Summary**

Variabel	Nilai korelasi (R)	R Square (R <sup>2</sup> )
Kepercayaan, <i>Knowledge Sharing</i> Dan Kinerja	0.492	0.242

**Sumber diolah SPSS 21**

Tabel 4.4.14 Model summary diatas memberikan informasi tentang nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,242. Arti dari koefisien determinasi (*R Square*) ini berarti kontribusi atau sumbangannya pengaruh variabel kepercayaan (X1) dan *knowledge sharing* (X2) terhadap variabel kinerja (Y) secara bersama-sama (Simultan) adalah sebesar 24,2%.

**Tabel 4.15**

**Tabel Koefisien**

	B	Std. Eroror
Constant (Kinerja)	17.738	4.063
Kepercayaan	288	147
<i>Knowledge Sharing</i>	162	116

**Sumber diolah SPSS 21**

Tabel 4.4.15 diatas adalah hasil output analisis regresi linier berganda. Pada kolom *unstandardized coefficients* (kolom b) didapatkan hasil *constant* sebesar

17,738, koefisien Kepercayaan sebesar 0,288 dan koefisien *knowledg sharing* 0,162. Sehingga dapat ditulis persamaan regresi menjadi bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 17,738 + 0,288 X_1 + 0,162X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 17,738 berarti jika variabel independen yaitu Kepercayaan ( $X_1$ ) dan *Knowledg Sharing* ( $X_2$ ) memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel dependen yaitu Kinerja adalah sebesar 17,738.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kepercayaan ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,288 memiliki arti bahwa ketika variable Kepercayaan ( $X_1$ ) mengalami peningkatan satu-satuan nilai, maka variabel kepercayaan ( $X_1$ ) akan naik sebesar 0,288.
3. Nilai koefisien regresi variabel *Knowledg Sharing* ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,162 memiliki arti bahwa ketika variabel *Knowledg Sharing* ( $X_2$ ) mengalami peningkatan satu-satuan nilai, maka variabel *Knowledg Sharing* ( $X_2$ ) akan naik sebesar 0,162.

## 4.9 Hasil Uji Hipotesis

### 4.9.1 Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghazali (2018:98) uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel independen dan dependen, apakah variabel kepercayaan ( $X_1$ ) dan *knowledge sharing* ( $X_2$ ) benar-benar berpengaruh secara individu (parsial) terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja (Y). Adapun dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) ini adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_1$  diterima
2. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
3. Jika nilai t hitung  $>$  t tabel maka  $H_1$  diterima

4. Jika nilai t hitung  $< t$  tabel maka  $H_0$  ditolak

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Variabel	t hitung	Nilai SIG
Kepercayaan	1.959	0.058
<i>Knowledge Sharing</i>	1.387	0.171

*sumber: diolah SPSS 21*

Tabel 4.4.16 diatas adalah output dari uji t (uji parsial) dengan menggunakan program SPSS 22. Berdasarkan tabel diatas, diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepercayaan ( $X_1$ ) menghasilkan nilai t hitung sebesar 1.959 dengan nilai signifikansi sebesar 0,058. Nilai t hitung  $1,959 > t$  tabel 1,685 yang berarti berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) maka hipotesis diterima. Nilai signifikansi sebesar  $0,058 > 0,05$  yang berarti berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) maka  $H_1$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepercayaan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
2. Variabel *Knowledge Sharing* ( $X_2$ ) menghasilkan nilai t hitung sebesar 1.397 dengan nilai signifikansi sebesar 171. Nilai t hitung  $1.387 < t$  tabel 1,685 yang berarti berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) maka hipotesis ditolak. Nilai signifikansi sebesar  $0.171 > 0,05$  yang berarti berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) maka  $H_1$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel *knowledge sharing* ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja (Y) dikarenakan *knowledge sharing* variabel ( $X_2$ ) ini memiliki tingkat pengaruh negatif terhadap variabel Kinerja (Y).

#### **4.9.2 Hasil Uji F (Uji Simultan)**

Uji f adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dalam pengujian uji f, digunakan f statistik atau f tabel dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka H1 ditolak, sedangkan jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka H1 diterima. (Ghozali, 2018:99).

Dasar pengambilan keputusan uji f (uji simultan) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka H1 diterima yang berarti variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka H0 diterima yang berarti variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen

**Tabel 4.17**

#### **Hasil Uji f (Uji Simultan)**

Variabel	Fhitung	Nilai SIG	Ftabel
Kepercayaan, <i>Knowledge Sharing</i> dan Kinerja	5.755	0.07	2.21

#### **Sumber data diolah SPSS 21**

Tabel 4.4.17 diatas adalah tabel hasil pengujian uji f (uji simultan) variabel independen Kepercayaan (X1) dan *knowledge sharing* (X2) terhadap variabel dependen kinerja (Y). Didapati hasil f hitung sebesar 5.755 dengan nilai signifikansi sebesar 0,07. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji f (uji simultan) f hitung  $5.755 > f$  tabel 2,85 maka dapat disimpulkan bahwa H1

diterima atau dengan kata lain kepercayaan (X1) dan *knowledge Sharing* (X2) secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja (Y). Nilai signifikansi dihasilkan sebesar  $0,007 < 0,05$  maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji f (uji simultan) maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima atau dengan kata lain kepercayaan (X1) dan *knowledge sharing* (X2) secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja (Y).

## **4.10 Pembahasan**

### **4.10.1 Pengaruh Kepercayaan (X1) terhadap kinerja (Y)**

Hasil penelitian diperoleh bahwa kepercayaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Slara Griya Sejahtera. Kepercayaan adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh manusia saat ia merasa cukup tahu dan menyimpulkan bahwa dirinya telah mencapai kebenaran.

Kepercayaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun kepercayaan tidak diberikan begitu saja, hal ini diperoleh ekspektasi positif berdasarkan pengetahuan, keakraban, dan pengalaman dengan orang lain. Kepercayaan tergantung ke pada beberapa faktor antar pribadi dan antar organisasi seperti kompetensi, integritas, kejujuran dan kebaikan hati.

Kepercayaan merupakan aspek penting dalam sebuah pekerjaan karena jika karyawan mendapatkan kepercayaan yang tinggi maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Brown et al (2015), yang juga menyatakan bahwa kepercayaan karyawan di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Priansa, (2017). Kepercayaan adalah harapan yang sesuai dalam sebuah lingkungan yang penuh ketidakpastian merupakan penilaian hubungan seseorang dengan orang lain yang akan bertransaksi.

Dalam penelitian Arif yudho Prasetio (2018), kepercayaan pada pimpinan, Mutasi dan Budaya Organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai di

badan pendapatan daerah jember terdapat pengaruh secara signifikan antara kepercayaan pada mimpinan, mutasi dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai di badan pendapatan daerah Jember.

#### **4.10.2 Pengaruh *Knowledge Sharing* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Hasil penelitian diperoleh bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Slara Griya Sejahtera. *Knowledge Sharing* adalah salah satu langkah dalam siklus manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada organisasi atau perusahaan untuk berbagi pengetahuan yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Adanya hubungan saling positif antara *Knowledge Sharing* dan Kinerja Karyawan yang berarti apabila *Knowledge Sharing* itu semakin baik maka kinerja karyawan semakin baik.

Malik dan Kawal (2017), menyatakan bahwa pengetahuan adalah gabungan pengalaman, nilai-nilai, manifestasi latar belakang seseorang dan visi yang kompleks. Han dan Chen (2017), mengatakan bahwa *knowledge sharing* adalah komunikasi interpersonal yang melibatkan komunikasi dan penerimaan pengetahuan dari orang lain, dan salah satu cara utama untuk mentransfer pengetahuan adalah seperti interaksi manusia.

Hal ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Hajar (2017) yang mengatakan bahwa *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.10.3 Pengaruh Kepercayaan (X1) dan *Knowledge Sharing* (X2) Terhadap . Kinerja (Y)**

Hasil penelitian diperoleh bahwa Kepercayaan dan *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Slara Griya Sejahtera.

Kepercayaan adalah evaluasi hubungan seseorang dengan orang lain yang akan menyelesaikan pertukaran tertentu sesuai asumsi dan dalam iklim yang sarat dengan kerentanan (Pavlo dalam Doni Juni, 2017). Han dan Chen (2017), mengatakan bahwa *knowledge sharing* adalah komunikasi interpersonal yang melibatkan komunikasi dan penerimaan pengetahuan dari orang lain, dan salah satu cara utama untuk mentransfer pengetahuan adalah seperti interaksi manusia.

Kinerja karyawan menjadi tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Angalia Wibasuri (2015) Kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan maju atau mundurnya suatu individu karena peran tenaga kerja akan berpengaruh terhadap kinerja.

Dalam penelitian Praningrum (2019) pengaruh *knowledge sharing* dan kepercayaan terhadap kinerja karyawan PT Tunas Dwipa Matra Kepahiang Bengkulu terdapat pengaruh *knowledge sharing* dan kepercayaan terhadap kinerja karyawan PT Tunas Dwipa Matra Kepahiang Bengkulu sebesar 97,8% sisanya 2,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya.