

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *HARDSKILL*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DAGO SUITES  
APARTEMENT BANDUNG – PT ISTANA GROUP**

**DRAFT SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyusunan Skripsi**

**Guna Memperoleh Gelar Sarjana SI**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pasundan**

**Oleh :**

**Dandy Reviyandi**

**174010128**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PASUNDAN**

**2021**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *HARDSKILL*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DAGO SUITES  
APARTEMEN BANDUNG – PT ISTANA GROUP**

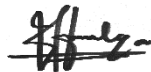
**DRAFT SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat Seminar Usulan Penelitian Program Studi  
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan**

**Bandung, Agustus 2021**

Menyetujui,

Dosen Pembimbing,



**Dr. Hj. Mulyaningrum, SE., M. Hum.**

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

**Dr. H. Atang Hermawan, SE., MSIE., Ak.**

**Dr. H. Heru Setiawan, SE., MM.**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Knowledge Sharing* dan *hardskill* terhadap kinerja karyawan pada di dago Apartment Suite Kota Bandung. Serta untuk menjawab rumusan masalah mengenai *Knowledge Sharing*, *Hardskill* dan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan jumlah sampel sebanyak 72 orang. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi liner berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi dan menggunakan alat bantu SPSS Statistic 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif, dan signifikan antara *Knowledge Sharing* dan *Hardskill* terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Hardskill* terhadap kinerja karyawan secara simultan sebesar 77,1% dan sisanya 22,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Secara parsial besarnya pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan sebesar 68,9% dan pengaruh *Hardskill* terhadap kinerja karyawan sebesar 8,2 %, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Sharing* memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :*KnowledgeSharing, Hardskill, dan Kinerja Karyawan.***

## **ABSTRACT**

*This research aims to find out how much influence Knowledge Sharing and hardskill has on employee performance in dago Apartment Suite Bandung. As well as to answer the formulation of problems regarding Knowledge Sharing, Hardskill and employee performance. The research method used is a descriptive and verifiative method with a sample number of 72 people. Testing of research instruments uses tests of validity and reliability. The data analysis methods used are multiple liner regression analysis, multiple correlations, coefficients of determination and using SPSS Statistic 25 tools. The results showed that there was a positive and significant influence between Knowledge Sharing and Hardskill on employee performance. The magnitude of the influence of Knowledge Sharing and Hardskill on employee performance simultaneously amounted to 77.1% and the remaining 22.9% was influenced by other variables that were not studied. Partially the influence of Knowledge Sharing on employee performance by 68.9% and Hardskill's influence on employee performance by 8.2%, so it can be concluded that Knowledge Sharing has the most influence on employee performance.*

***Keywords: Knowledge Sharing, Hardskill, and employee performance.***

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT dengan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul tentang **“PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *HARDSKILL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DAGO SUITES APARTEMENT BANDUNG – PT ISTANA GROUP”** sebagai salah satu syarat akademik kesarjanaan (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa isi Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan waktu, pengetahuan, dan kemampuan peneliti. Dalam penulisan Skripsi ini peneliti banyak mendapatkan dukungan, bimbingan, serta arahan dari berbagai pihak sehingga alhamdulillah Skripsi ini dapat terselesaikan.

Selama penyusunan Skripsi peneliti didukung oleh orang-orang terkasih yang tidak bisa ternilai harganya, peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya secara khusus kepada Allah SWT, kedua Orang Tua Bapak Amrullah S.pd dan Ibu Yuningsih S.pd beserta keluarga yang selalu memberikan do'a dan dukungan yang bersifat material maupun moril, semoga Allah senantiasa memberikan kebahagiaan kepadanya.

Dengan segala hormat peneliti juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Dr.Mulyaningrum, SE., M.Hum. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, serta ilmu yang tidak terhingga sehingga akhirnya penyusunan Skripsi ini dapat terselesaikan pada waktunya.

Pada kesempatan yang baik ini, peneliti juga mengucapkan rasa hormat dan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Ir. H. Eddy Yusuf, Sp., M.Si.,M.Kom. selaku Rektor Universitas Pasundan Bandung beserta jajarannya.
2. Dr. Atang Hermawan, SE., MSIE., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
3. Dr. H. Juanim, SE., M.Si. Selaku Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
4. Dr. H. Sasa S Suratman, SE., M.Sc., Ak. Selaku Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
5. Bapak Dikdik Kusdiana, SE., MT. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
6. Dr. H. Heru Setiawan, SE., MM. selaku Ketua Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
7. Ardi Gunardi, SE., Msi. selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
8. Dr. Wasito, SE., MSIE selaku Dosen Wali yang telah memberikan dukungan dan arahan.
9. Dr. Dewi Yulianti Indah, SE., MM selaku Dosen Penguji 1 yang telah memberikan masukan guna menyempurnakan skripsi ini
10. Dr. H Popo Suryana, SE., MSi selaku dosen penguji 2 yang telah memberikan masukan guna menyempurnakan skripsi ini
11. Seluruh Dosen Pengajar dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Pasundan Bandung.
12. Kepada teman-teman di kampus yang selalu memberikan dukungan kepada

penulis.

13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah bersedia membantu dalam penyelesaian proposal

Semoga segala bantuan moril dan materil yang telah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan laporan kerja praktek ini mendapatkan limpahan rahmat dankarunia serta mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT.

Peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan, semangat, dan dukungan dari berbagai pihak, Laporan Usulan Penelitian ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Oleh sebab itu, dengan segala kerendahan hati, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun sebagai bekal perbaikan di masa yang akan datang, demi kebermanfaatan bagi semua pihak yang membaca dan membutuhkannya. Semoga Laporan Usulan Penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan semua pihak pada umumnya juga dapat memberikan manfaat dan wawasan bagi banyak pihak, sehingga menjadi ladang amal ibadah dalam memberikan ilmu yang bermanfaat. Aamiin. **Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.**

Bandung, Agustus 2021

Dandy Reviyandi

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	2
ABSTRAK .....	3
<i>ABSTRACT</i> .....	4
KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	xi
<b>BAB I</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah .....	12
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	12
1.2.2 Rumusan Masalah .....	13
1.3 Tujuan Penelitian .....	13
1.4 Kegunaan Penelitian.....	13
<b>BAB II</b> .....	15
2.1. Kajian Teori .....	15
2.1.1 Pengertian Manajemen .....	15
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
2.1.3 Knowledge .....	22
2.1.4 HardSkill .....	29
2.1.5 Pengertian Kinerja Karyawan .....	33
2.2 Penelitain Terdahulu .....	36
2.3 Kerangka Pemikiran.....	45
2.4 Hipotesis .....	46



BAB III.....	47
3.1. Metode Penelitian Yang Digunakan .....	47
3.1.1. Pendekatan penelitian .....	47
3.1.2. Jenis penelitian .....	47
3.2. Definisi Variabel Dan Operational Variabel .....	48
3.2.1. Definisi variabel penelitian .....	48
3.2.2. Operasional Variabel Penelitian .....	48
3.3. Populasi Dan Sampel.....	56
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	57
3.5. Metode Analisis Dan Uji Hipotesis.....	58
3.5.1. Analisis Regresi Linear Berganda .....	58
3.5.2. Uji Hipotesis .....	59
3.6. Rancangan Kuisisioner .....	61
3.7. Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	64
3.7.1. Lokasi penelitian .....	64
3.7.2. Waktu penelitian .....	64
BAB 4 .....	65
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	65
4.1 Hasil Penelitian .....	65
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	65
4.1.1.1 Profil Perusahaan.....	65
4.1.1.2 Logo Dago Suites Apartment Bandung .....	66
4.1.1.3 Kegiatan Perusahaan .....	68

4.1.1.4	Sktuktur Organisasi Dago Suites Apartment Bandung .....	71
4.1.2	Karakteristik Responden .....	90
4.1.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	90
4.1.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	91
4.1.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	92
4.1.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	93
4.1.2.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	93
4.1.3	Uji Instrumen Penelitian.....	94
4.1.3.1	Uji Validitas .....	95
4.1.3.2	Hasil Pengujian Validitas Instrumen .....	95
4.1.3.3	Hasil Uji Reliabilitas .....	97
4.1.4	Analisis Deskriptif .....	99
4.1.4.1	Analisis Deskriptif <i>Knowledge Sharing</i> pada Dago Suites Apartment ....	99
4.1.4.2	Analisis Deskriptif <i>Hard Skill</i> pada Dago Suites Apartment .....	106
4.1.4.3	Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan pada Dago Suites Apartment Kota Bandung.....	113
4.1.5	Hasil Analisis Verifikatif.....	123
4.1.5.1	Analisis Regresi Linier Berganda .....	123
4.1.5.2	Analisis Korelasi Berganda .....	124
4.1.5.3	Analisis Koefisien Determinansi ( $R^2$ ) .....	127
4.2	Pembahasan .....	128
4.2.1	Pembahasan Deskriptif .....	128
4.2.1.1	<i>Knowledge Sharing</i> di Dago Suites Apartment Bandung .....	129
4.2.1.2	<i>Hard Skill</i> karyawan di Dago Suites Apartment Bandung .....	129
4.2.1.3	Kinerja Karyawan di Dago Suites Apartment Bandung.....	130

4.2.2 Pembahasan verifikatif .....	130
4.2.2.1 Analisis Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> dan <i>Hard Skill</i> terhadap Kinerja Karyawan pada Dago Suites Apartment Kota Bandung .....	130
4.2.2.2 Analisis Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Kinerja Karyawan pada Dago Suites Apartment Kota Bandung .....	131
4.2.2.3 Analisis Pengaruh <i>Hard Skill</i> terhadap Kinerja Karyawan pada Dago Suites Apartment Kota Bandung .....	132
BAB V .....	135
KESIMPULAN DAN SARAN .....	135
5.1 Kesimpulan .....	135
5.2 Saran .....	137
DAFTAR PUSTAKA .....	141

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Project Apartment PT Istana Group di Bandung .....	3
Tabel 1. 2 Gambaran Grade Berdasarkan Poin Rating Nasional tahun 2021 .....	3
Tabel 1. 3 Rating Apartement di Kota Bandng tahun 2021 .....	4
Tabel 1. 4 Komposisi Pegawai pada Dago Suites Bandung .....	5
Tabel 1. 5 Sistem Penilaian Kinerja Karyawan.....	6
Tabel 1. 6 Evaluasi Kinerja Karyawan Dago Suites Bandung.....	7
Tabel 1. 7 Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan Dago Suites Bandung.....	8
Tabel 1. 8 Hasil Pra Survey <i>Knowledge Sharing</i> Dago Suites Bandung.....	9
Tabel 1. 9 Hasil Pra Survey <i>HardSkill</i> Dago Suites Bandung .....	10
Tabel 1. 10 Data Pra Survey Faktor-faktor yang Diduga Bermasalah .....	11
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	37
Tabel 3. 1 Scoring Pernyataan Positif dan Negatif.....	58
Tabel 3. 2 Scoring Pernyataan Positif dan Negatif.....	62
Tabel 3.3 Validitas Butir Soal .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3.4 Klasifikasi Koefisien Relabilitas Triton	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	91
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	92
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	93
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Berkerja.....	94
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	94
Tabel 4.6 Hasil Validitas Variabel <i>Knowledge Sharing</i> .....	96
Tabel 4.7 Hasil Validitas Variabel <i>HardSkill</i> .....	97

Tabel 4.8 Hasil Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	97
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Knowledge Sharing .....	98
Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas Hard Skill .....	99
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan .....	99
Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai berbagi Pengetahuan .....	100
Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai berbagi keterampilan.....	101
Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai menerima pengetahuan .....	102
Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai menerima keahlian.....	103
Tabel 4.16 Tanggapan responden mengenai berbagi pengetahuan .....	103
Tabel 4.17 Tanggapan responden mengenai berbagi informasi.....	104
Tabel 4.18 Skor Mengenai Knowledge Sharing.....	105
Tabel 4.19 Tanggapan responden mengenai perhitungan aritmatika .....	107
Tabel 4.20 Tanggapan responden mengenai pemahaman verbal .....	107
Tabel 4.21 Tanggapan responden mengenai mengidentifikasi kemiripan.....	108
Tabel 4.22 Tanggapan responden mengenai Identifikasi masalah secara logis .	109
Tabel 4.23 Tanggapan responden berfikir secara logis.....	110
Tabel 4.24 Tanggapan responden mengenai penilaian sebuah argumen .....	111
Tabel 4.25 Skor Mengenai HardSkill .....	112
Tabel 4.26 Tanggapan responden mengenai Kerapihan .....	114
Tabel 4.27 Tanggapan responden mengenai Ketelitian .....	115
Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai Kesesuaian.....	116
Tabel 4.29 Tanggapan responden mengenai Kecepatan.....	117
Tabel 4.30 Tanggapan responden mengenai Kemampuan .....	118

Tabel 4.31 Tanggapan responden mengenai rasa tanggung jawab .....	119
Tabel 4.32 Tanggapan responden mengenai Jalinan kerja sama.....	120
Tabel 4.33 Tanggapan responden mengenai waktu luang .....	121
Tabel 4.34 Skor Mengenai Kinerja karyawan.....	122
Tabel 4.35 Hasil Perhitungan Koefisien Regresi.....	123
Tabel 4.36 Korelasi Berganda .....	124
Tabel 4.37 Interpretasi Koefisien Korelasi Berganda.....	126
Tabel 4.38 Koefisien Korelasi Parsial .....	126
Tabel 4.39 Korelasi Berganda .....	127
Tabel 4.40 Koefisien Determinasi Parsial.....	128

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir / Kerangka Pemikiran .....	45
Gambar 4.1 Logo Dago Suites Apartment Bandung .....	67
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Dago Suites Apartment .....	73
Gambar 4.3 Garis Kontinum Knowledge Sharing .....	105
Gambar 4.4 Garis Kontinum Hard Skill .....	106
Gambar 4.5 Garis Kontinum Skor Variabel Kinerja karyawan .....	122

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam menghadapi arus era globalisasi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi.

Mengelola sumber daya manusia bukanlah suatu perkara mudah, karena manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting, yaitu sebagai pusat pengelola dan penyedia sumber daya yang berkualitas. Manajemen sumber daya manusia menjadi keberhasilan dan kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, dengan sumber daya manusia yang baik dalam kualitas dan kinerjanya perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu proses penyeleksian sumber daya manusia untuk siap bekerja di perusahaan sangatlah penting yang harus dimiliki sebelum masuk ke dalam sebuah perusahaan adalah kemampuan *Knowledge Sharing* dan *HardSkill* dalam kinerjanya. Membangun dan mengembangkan serta mengawasi kinerja karyawan menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan, karena tidak semua kinerja karyawan bagus dan baik seperti yang diharapkan.



Berdasarkan kajian *Property Market Outlook* tahun 2017 yang dikemukakan oleh ungap Panangian Simanungkalit Sumber Daya Manusia merupakan kunci dalam menciptakan efisiensi pengelolaan yang senantiasa dapat meningkatkan kemampuan dalam pengambilan keputusan-keputusan strategis, khususnya yang terkait dengan aset properti. Keuntungan atau efisiensi dari investasi dalam sektor properti bukan berasal dari propertinya itu sendiri, melainkan dihasilkan dari kemampuan sumber daya manusia yang mengelola investasi property tersebut dengan skill yang dimiliki.

Secara umum *HardSkill* merupakan keterampilan teknis yang ada pada manusia. *HardSkill* merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. *HardSkill* cenderung berkaitan dengan *intelligence quotient* (IQ). Dengan melatih keterampilan teknis ini perusahaan mengharapkan *HardSkill* karyawan dapat dikembangkan atau dilatih untuk mendapatkan hasil kinerja kerja yang maksimal.

Dago Suites Apartement merupakan salah satu dari proyek property PT Istana Group yang merupakan salah satu *developer* di Indonesia. PT Istana Group telah membangun banyak macam properti, tambang, dan industri lingkungan. PT Istana Group menyediakan banyak jasa untuk komunitas melalui akomodasi, fasilitas, dan tanggung jawab sosial lainnya. PT Istana Group merupakan *developer* pertama di Jawa Barat yang mengubah Bandung yang konvensional menjadi modern tanpa menghilangkan elemen Paris van Java. Berikut portofolio proyek apartement yang telah dihasilkan oleh PT Istana Group seperti pada Tabel 1.1 :

**Tabel 1. 1****Projek Apartment PT Istana Group di Kota Bandung**

No.	Tahun	Projek Apartment
1	2017	Landmark Residence
2	2018	M-Square
3	2019	Dago Suites Apartment

Sumber : <http://istanagroup.com/> (diakses 01 Juli 2021)

Tabel 1.1 memperlihatkan PT Istana Group memiliki 3 (tiga) projek Apartment yang dimana lokasi dari semua apartment yang dibuat itu berada di Kota Bandung, Jawa Barat. Dago Suites Apartment merupakan hasil projek akhir dari apartment yang dikelola oleh PT Istana Group yang mempunyai rating “A” di Kota Bandung. Peringkat atau rating ini dari akomodasi ditentukan melalui sistem poin yang diperingkat oleh konsumen yang sudah pernah melakukan penginapan dan juga bagi konsumen yang memiliki hunian di apartement dilihat dengan berdasarkan layanan, kualitas dan kondisi fasilitas, serta praktek bisnisnya.

Berikut poin dan keterangan mengenai rating seperti pada table 1.2 :

**Tabel 1. 2**  
**Gambaran Grade Berdasarkan Poin Rating Apartment secara Nasional**  
**Tahun 2021**

Poin, Grade	Keterangan
4,5-5,0 A	Properti yang menawarkan kemewahan di semua aspek. Para pemilik dan penyewa apartement dapat menikmati berbagai macam fasilitas dan layanan

<b>Poin, Grade</b>	<b>Keterangan</b>
	yang komprehensif atau sangat terpersonalisasi. Properti ini dapat menunjukkan kualitas rancangan dan perhatian pada hal kecil yang sangat baik.
3,5-4 B	Properti yang dapat menyediakan pengalaman mewah. Berbagai macam fasilitas dan kualitas rancangan yang baik biasanya dilengkapi dengan standar layanan yang dapat melayani berbagai macam kebutuhan penginap yang berbeda-beda.
2,5-3,0 C	Properti yang dapat menyediakan fasilitas di atas rata-rata kebutuhan akomodasi. Kualitas layanan, rancangan, dan atribut fisik yang baik biasanya digunakan untuk memenuhi ekspektasi penginap.
1,5-2,0 D	Properti yang fokus pada penginap yang sangat peduli dengan biaya. Layanan & fasilitas untuk penginap dibatasi, untuk menjaga keterjangkauan biaya, namun tetap disediakan untuk penginap yang mau membayar biaya tambahan.
1,0 E	Properti yang menawarkan fasilitas terbatas, tanpa mengurangi kebersihan dan keamanan para penyewa dan pemilik apartment. Mereka dapat menggunakan seluruh fasilitas atau jasa tertentu dengan biaya tambahan.

Sumber : <http://www.Apartment-rating-system//> (diakses 01 Juli 2021)

Tabel 1.2 menjelaskan gambaran *grade* berdasarkan poin rating mempunyai opsi yang berbeda-beda sesuai dengan keterangan dalam tabel tersebut. Berikut merupakan list apartment yang mempunyai rating yang berbeda-beda di Kota Bandung, seperti pada Tabel 1.3 :

**Tabel 1.3**  
**Rating Apartment di Kota Bandung Tahun 2021**

<b>No</b>	<b>Nama Apartment</b>	<b>Rating</b>
1	The Green Kosambi Apartment	4,9
2	Apartment Dago Suites	4,5
3	Apartment Gateway Pasteur	3,5
4	Grand Royal Panghegar	3,0

5	Rooftop Residence	1,3
---	-------------------	-----

Sumber : <https://www.google.com/search?>

Tabel 1.3 memperlihatkan Apartment Dago Suites mempunyai rating 4,5 dan berhasil mendapatkan Grade A, dikarenakan memiliki rating diatas 4,5. Rating diatas 4,5 dinyatakan layak huni untuk konsumen karena khususnya di Apartment Dago Suites menyediakan hunian dengan fasilitas *basement 4 floor*, kolam renang, alfamart, akses keamanan 24 Jam, taman, tempat bermain, dan tempat olahraga. PT Istana Group (Apartment Dago Suites) juga mempunyai *service* (pelayanan) dengan menyediakan *furniture* atau perabotan dalam unit apartment, *house keeper* (kebersihan), *laundry* (jasa binatu).

Jumlah keseluruhan karyawan pada PT Istana Group (Apartment Dago Suites Bandung) sebanyak 72 orang karyawan. Adapun komposisi pegawai untuk setiap divisi di PT Istana Group (Apartment Dago Suites bandung) seperti pada Tabel 1.4 :

**Tabel 1. 4**  
**Komposisi Pegawai pada Dago Suites Apartment Bandung – PT Istana Group Tahun 2021**

<b>Dapartemen</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
<i>building management</i>	30
<i>Outsourcing</i>	42
<i>Jumlah</i>	72

Sumber : HRD, Dago Suites Apartment Bandung – PT Istana Group Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.4 banyaknya jumlah karyawan pada Apartment Dago Suites Bandung sebanyak 72 orang karyawan. Hasil wawancara yang dilaksanakan pada tanggal 23 Februari 2021 dengan salah satu karyawan di bagian *Chief Tenant Relation* Apartment Dago Suites Bandung menyatakan bahwa karyawan *building management* mempunyai tugas untuk membuat

program kerja sistem pengelolaan dan perawatan gedung, baik mulai dari program harian, mingguan, bulanan ataupun tahunan dan bagian *Outsourcing* membuat spesifikasi kerja pengelolaan gedung, seperti menjaga keamanan gedung dan melakukan perbaikan fisik gedung dan lingkungan area gedung. Karyawan *Outsourcing* mempunyai system kontrak Dago Suites Apartment Bandung – PT Istana yaitu hanya 1 (satu) tahun kontrak kerja dengan perusahaan.

Banyak jumlah karyawan pada Apartment Dago Suites Bandung menghadapi sejumlah permasalahan dalam meningkatkan kualitas karyawannya. Baik tidaknya pencapaian kinerja karyawan dapat dilihat dari sistem penilaian kinerja karyawan sebagai berikut seperti pada Tabel 1.5 :

**Tabel 1. 5**  
**Penilaian Kinerja Karyawan Apartment Dago Suites Bandung Tahun 2021**

Klasifikasi	Rentang Nilai
A = Baik Sekali	>100
B+ = Baik +	>97,5 – 100
B = Baik	>92,5 – 97,5
B- = Baik -	>85 – 92,5
C = Cukup	>70 – 85
D = Kurang	>55 – 70
E = Nihil	<55

Sumber : HRD, Dago Suites Apartment Bandung – PT Istana Group Tahun 2021

Table 1.5 merupakan sistem penilaian kinerja karyawan Apartment Dago Suites Bandung. Sistem penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui baik atau tidak kinerja karyawan dari hasil evaluasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan rata-rata tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan. Adapun hasil evaluasi kinerja karyawan Apartment Dago Suites Bandung pada tahun 2019-2020 seperti pada Tabel 1.6 :

**Tabel 1. 6**  
**Evaluasi Kinerja Karyawan Dago Suites Apartment Bandung – PT Istana**  
**Group Tahun 2019-2020**

No.	Tahun	Triwulan	Angka	Predikat	Keterangan
1	2019	Triwulan 1	92,55	B	Baik
		Triwulan 2	87,75	B-	Baik-
		Triwulan 3	85,20	B-	Baik-
		Triwulan 4	83,47	C	Cukup
2	2020	Triwulan 1	86,19	B-	Baik-
		Triwulan 2	85,98	B-	Baik-
		Triwulan 3	81,23	C	Cukup
		Triwulan 4	77,09	C	Cukup

Sumber : HRD, Dago Suites Apartment Bandung – PT Istana Group Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.6 mengenai hasil evaluasi kinerja karyawan pada periode tahun 2019-2020 mengalami fluktuasi. Pencapaian kinerja mengalami penurunan pada tahun 2019 hingga 2020. Penurunan juga dapat dilihat pada setiap triwulan di tahun 2019 angka pencapaian sebesar 86,19 pada triwulan-1 turun menjadi 77,09 di triwulan-4 dengan predikat C (cukup). Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mengalami permasalahan karena pencapaian kinerja karyawan memiliki predikat C (cukup), sedangkan harapan perusahaan kinerja karyawan mengalami peningkatan dan stabil dengan predikat A (baik sekali) atau B (baik) dari tahun ke tahunnya.

Dalam hal ini perlu adanya peningkatan dan perhatian terhadap sumber daya manusia (karyawan), agar dapat bekerja dengan baik untuk memberikan peningkatan fasilitas dan pelayanan yang disediakan oleh PT Istana Group (Apartment Dago Suites). Namun pada kenyataannya untuk meningkatkan kinerja terhadap sumber daya manusia (karyawan) bukanlah suatu perkara yang mudah

karena membutuhkan waktu, tenaga, pikiran, biaya, kerjasama yang baik dan upaya yang sinergis antara manajemen dan karyawan PT Istana Group (Apartment Dago Suites) untuk meningkatkan dan diperluaskan fasilitas dan pelayanannya

Selain observasi yang dilakukan untuk memperkuat data penelitian maka peneliti melakukan pra-survey dengan menggunakan kuesioner terhadap 20 karyawan di Dago Suites Apartment Bandung – PT Istana Group. Hasil pra-survey seperti Tabel 1.7 berikut:

**Tabel 1. 7**  
**Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan di Dago Suites Apartment Bandung – PT Istana Group Tahun 2021**

No	Dimensi	Jawaban					Skor Rata-rata
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1	
1	Kualitas	5	6	5	3	1	3,55
2	Kuantitas	0	6	10	2	2	3,00
3	Tanggung Jawab	4	5	11	0	0	3,65
4	Kerjasama	2	9	5	4	0	3,45
5	Inisiatif	2	5	7	6	0	3,15
TOTAL							16,8
RATA-RATA							3,36

Sumber : Hasil olah data peneliti Tahun 2021

Hasil pra survey pada Tabel 1.7 terkait kinerja karyawan di Dago Suites Apartment Bandung – PT Istana Group memperlihatkan bahwa skor rata-rata pada kinerja karyawan sebesar 3,36. Hal ini menunjukkan dimensi-dimensi pada kinerja karyawan cenderung memiliki kriteria yang kurang baik. Pada dimensi kuantitas dan inisiatif menunjukkan karyawan masih kurang memiliki rasa ingin

meningkatkan kuantitas terhadap perusahaan dan kurangnya inisiatif pada individu masing-masing karyawan.

Pada wawancara yang sebelumnya telah dilakukan oleh peneliti yang dilaksanakan pada tanggal 23 Februari 2021 dengan salah satu karyawan di bagian *Chief Tenant Relation Apartment Dago Suites Bandung* menyatakan untuk mendapatkan kualitas kinerja yang baik, faktor *Knowledge Sharing* dan *HardSkill* juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan bahkan berpengaruh sekali terhadap jalannya sebuah perusahaan termasuk Apartment Dago Suites Bandung ini. Upaya yang menguatkan data wawancara dan untuk mengetahui *Knowledge Sharing* di Dago Suites Apartment Bandung – PT Istana Group, maka dilakukan pra survey terhadap 20 karyawan seperti pada Tabel 1.8.

**Tabel 1. 8**  
**Hasil Pra Survey *Knowledge Sharing* di Dago Suites Apartment Bandung – PT Istana Group Tahun 2021**

No	Dimensi	Jawaban					Skor Rata-rata
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1	
1	<i>Knowledge Collecting</i>	4	7	5	2	2	3,45
2	<i>Knowledge Donating</i>	4	5	5	4	2	3,25
TOTAL							6,70
RATA-RATA							3,35

Sumber : Hasil olah data peneliti Tahun 2021

Hasil pra survey yang ditunjukkan pada Tabel 1.8 dengan total rata-rata sebesar 3,35 dapat disimpulkan bahwa *Konowledge Sharing* yang diukur dengan beberapa dimensi masih mengalami kelemahan, yaitu ada pada dimensi *knowledge donating*. Hal ini menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* masih membutuhkan penanganan dari manajemen sumber daya manusia. Karyawan



harus memiliki pemahaman bersama dalam berbagi informasi bagi karyawan menggunakan jaringan ilmu pengetahuan bagi perusahaan. Hal ini agar karyawan menjalankan *Knowledge Sharing* secara seksama dengan karyawan lainnya.

Sebagai upaya untuk menguatkan data wawancara dan untuk mengetahui *HardSkill* di Dago Suites Apartment Bandung – PT Istana Group, maka dilakukan pra survey terhadap 20 karyawan seperti pada Tabel 1.9 :

**Tabel 1. 9**  
**Hasil Pra Survey *HardSkill* di Dago Suites Apartment Bandung – PT Istana Group Tahun 2021**

No	Dimensi	Jawaban					Skor Rata-rata
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1	
1	Kecerdasan Angka	0	6	7	6	1	2,90
2	Pemahaman Variabel	1	7	8	2	1	3,10
3	Kecepatan Persepsi	3	7	5	5	0	3,40
4	Penalaran Deduktif	6	6	5	3	0	3,75
TOTAL							13,15
RATA-RATA							3,28

Sumber : Hasil olah data peneliti Tahun 2021

Dari Tabel 1.9 dengan total rata-rata 3,28 memperlihatkan bahwa beberapa dimensi pada variabel *HardSkill* juga memiliki kriteria kurang baik. Khususnya pada dimensi kecerdasan angka. Hal ini menunjukkan *HardSkill* masih perlu perhatian dan perbaikan seperti yang telah disampaikan saat wawancara.

Kemudian, apabila dilakukan perbandingan dengan variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja, adalah seperti tabel di bawah :

**Tabel 1. 10**  
**Data Pra Survei Faktor-faktor yang Diduga Bermasalah pada kinerja**  
**Karyawan di Dago Suites Apartment Bandung – PT Istana Group**

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Mean
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1.	Etos Kerja	- Kerja Keras	6	9	2	2	1	77	3,85
		- Kerja Cerdas	5	10	2	1	1	74	3,70
		- Kerjalkhlas	6	8	3	2	1	76	3,80
<b>Skor rata-rata</b>								3,78	
2.	Disiplin Kerja	- Taat terhadap waktu	4	12	3	1	0	79	3,95
		- Taat aturan perusahaan	5	10	3	1	1	77	3,85
		- Taat terhadap perilaku pekerjaan	5	11	1	2	1	77	3,85
<b>Skor rata-rata</b>								3,88	
3	<i>Knowledge Sharing</i>	- <i>Knowledge Collecting</i>	4	7	5	2	2	69	3,45
		- <i>Knowledge Donating</i>	4	5	5	4	2	65	3,25
<b>Skor rata-rata</b>								3,35	
4.	Motivasi kerja	- Prestasi	5	7	6	1	1	74	3,70
		- Kemajuan	5	8	3	4	0	74	3,70
		- Tanggung jawab	6	8	3	2	1	76	3,80
<b>Skor rata-rata</b>								3,73	
5.	Kompensasi	- Gaji	3	9	8	0	0	75	3,75
		- Bonus	5	9	5	1	0	78	3,90
		- Fasilitas	6	10	2	2	0	80	4,00
		- Tunjangan	4	12	2	2	0	78	3,90
		- Penghargaan	4	8	3	2	3	68	3,40
<b>Skor rata-rata</b>								3,79	
6.	<i>HardSkill</i>	- Kecerdasan angka	0	6	7	6	1	58	2,90
		- Pemahaman variaebel	1	7	8	2	0	61	3,05
		- Kecepatan persepsi	3	7	5	5	0	68	3,40
		- Penalaran deduktif	6	6	5	3	0	75	3,75
<b>Skor rata-rata</b>								3,28	

Sumber : Hasil olah data oleh peneliti 2021

Berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan terhadap berbagai variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pada Tabel 1.10 menunjukkan bahwa rata-rata skor yang didapatkan dari *Knowledge Sharing* dan *HardSkill* adalah yang paling rendah, yakni 3,35 dan 3,28. Sedangkan rata-rata skor yang tertinggi adalah pada variabel Disiplin Kerja, yakni sebesar 3,88 yang

kemudian disusul oleh variabel kompensasi sebesar 3,79. Artinya, hal ini turut membuktikan bahwa *Knowledge Sharing* dan *HardSkill* karyawan Dago Suites Apartment masih terdapat kekurangan.

Berdasarkan data dan hasil wawancara dapat dilihat bahwa variabel tersebut memiliki persentase yang kurang baik, maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut agar dapat meneliti pengaruh antar variabel secara langsung maupun tidak langsung. Maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *HardSkill* Terhadap Kinerja Karyawan di Dago Suites Apartment Bandung – PT Istana Group”**

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, adapun identifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan Dago Suites Apartment Bandung – PT Istana Group masih belum optimal, hal ini dapat dilihat dari hasil evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan pada tahun 2019-2020, dan didukung dari hasil prasurey terhadap kinerja di Dago Suites Apartment Bandung – PT Istana Group Tahun 2021 dengan memperoleh skor sebesar 3,36.
2. Faktor yang menjadi permasalahan dalam kinerja di Dago Suites Apartment Bandung – PT Istana Group yaitu *Knowledge Sharing* mendapatkan skor 3,35 yang dikategorikan kurang baik.
3. Terdapat kelemahan pada dimensi *HardSkill* yaitu lemahnya pemahaman variabel bagi karyawan dengan mendapatkan nilai skor 3,28, yang berarti

benar mempunyai permasalahan dalam *HardSkill* yang dimiliki oleh karyawan Dago Suites Apartment Bandung – PT Istana Group.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pelaksanaan *Knowledge Sharing* pada karyawan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Dago Suites Apartment Bandung – PT Istana Group?
2. Bagaimana pelaksanaan *HardSkill* karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Dago Suites Apartment Bandung – PT Istana Group?
3. Bagaimana pengaruh *Knowledge Sharing* dan *HardSkill* terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial di Dago Suites Apartment Bandung – PT Istana Group?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Pelaksanaan *Knowledge Sharing* pada karyawan terhadap kinerja karyawan Dago Suites Apartment Bandung – PT Istana Group.
2. Seberapa besar pengaruh *HardSkill* pada karyawan terhadap Kinerja karyawan Dago Suites Apartment Bandung – PT Istana Group.
3. Bagaimana pengaruh *Knowledge Sharing* dan *HardSkill* terhadap Kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial di Dago Suites Apartment Bandung – PT Istana Group.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1. Bagi Peneliti**

- a. Sebagai alat untuk dapat mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama kuliah.

- b.** Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan, pengalaman dan menambah relasi serta mengamati secara langsung dunia bisnis dan perusahaan.

## **2. Bagi Perusahaan**

- a.** Sebagai harapan yang akan menjadikan salah satu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi perusahaan yang bersangkutan di masa yang akan datang.
- b.** Sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan-keputusan tingkat manajerial untuk menentukan langkah-langkah dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Kajian Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen**

Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.

Menurut Firmansyah (2018:4) manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Menurut Sarinah & Mardalena (2017:7) Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang – orang dan sumber daya organisasi lainnya.

Sehingga berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Manajemen mempunyai fungsi operasional, fungsi-fungsi tersebut telah dikemukakan oleh para penulis dengan berbagai sudut pendekatan dan sudut pandang yang berbeda. Adapun fungsi-fungsi manajemen yang dikemukakan oleh Amirullah (2017:8) fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi beberapa fungsi manajemen yang merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan mengawasi dan mengendalikan kegiatan dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien.

### **2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen sumber daya merupakan bagian dari manajemen yang mengatur unsur manusia (*Man*). Manusia merupakan suatu asset utama dalam suatu organisasi karena dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, pendayagunaan terhadap manusia merupakan salah satu yang menjadi tolak ukur berjalannya suatu manajemen dalam organisasi tersebut. Maka dari itu, pada bagian manajemen ini unsur manusia sangat diperhatikan.

Menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat..

Dari beberapa definisi Manajemen sumberdaya manusia yang diungkapkan diatas dapat dilihat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur pengelolaan unsur manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bersama.

### **2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:17), yaitu:

#### **1. Perencanaan (Planning)**

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

#### **2. Pengorganisasian (*Organization*)**

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk



mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai 20 pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*Seperation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

### **Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan

dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu . Oleh sebab itu, sumber daya tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Menurut Sunyoto (2017:5) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ada dua yakni:

#### **a. Fungsi Manajerial**

##### 1) Perencanaan

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian perusahaan yang telah ditetapkan .

##### 2) Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan factor-faktor fisik.

##### 3) Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motifasi.

##### 4) Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

#### **b. Fungsi Operasional**

### 1) Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan, berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan, dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologis dan wawancara.

### 2) Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.

### 3) Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

### 4) Integrasi

Fungsi Pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Untuk itu perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

### 5) Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerja

sama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

#### 6) Pemutusan hubungan kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat. Proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan/ lembaga secara tidak langsung akan memengaruhi tujuan perusahaan/ lembaga atau instansi tersebut. Agar setiap tujuan perusahaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tujuan perusahaan harus diterima dulu oleh kalangan karyawan. Penerimaan (*goal acceptance*) merupakan prasyarat yang penting bagi terhadap tujuan perusahaan. Semakin berkualitas tenaga kerja yang direkrut dan semakin baik perlakuan perusahaan terhadap tenaga kerja, perusahaan akan dapat mencapai tujuannya dalam mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan.

### 2.1.3 Knowledge

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan *Knowledge Sharing*, perlu di jelaskan mengenai arti dari *Knowledge Sharing* itu sendiri, dan *Knowledge Management*. Karena *Knowledge Sharing* merupakan turunan dari *Knowledge Management*.

#### 2.1.3.1 Pengertian *Knowldege*

Menurut Saputra, dkk (2017) *knowledge management* merupakan usaha untuk meningkatkan pengetahuan yang berguna dalam organisasi, diantaranya membiasakan budaya berkomunikasi antarpersonil, memberikan kesempatan untuk belajar, dan menggalakan saling berbagiknowledge. Dimana usaha ini akan

menciptakan dan mempertahankan peningkatan nilai dari inti kompetensi bisnis dengan memanfaatkan teknologi informasi yang ada.

Sivan dalam Intezari (2017:474) menggambarkannya sebagai seperangkat keyakinan dan praktik bersama tentang pengetahuan. Menurut Siti Aliyah (2019:153) knowledge merupakan salah satu sumber dari keberlanjutan keunggulan kompetitif dari suatu organisasi. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, maka organisasi perlu sumberdaya dan kapabilitas yang tinggi pula, termasuk di dalamnya adalah pengetahuan dalam organisasi dapat diintegrasikan serta mengkoordinasikan sumberdaya dan kapabilitas yang ada.

### **2.1.3.2 Pengertian Knowledge Management**

*Knowledge Management* adalah inisiatif korporasi, bukan inisiatif unit atau sekumpulan orang tertentu di dalam suatu perusahaan. Sebagai inisiatif korporasi, maka *Knowledge Management* harus melibatkan komponen-komponen strategis dari organisasi. Menurut Walczak dalam Intezari (2017: 474) mendefinisikan *Knowledge management* sebagai setiap proses (baik kebijakan formal atau metode pribadi informal) yang memfasilitasi penangkapan, distribusi, pembuatan dan penerapan pengetahuan untuk pengambilan keputusan.

Menurut Saputra, dkk (2017) *knowledge management* merupakan usaha untuk meningkatkan pengetahuan yang berguna dalam organisasi, diantaranya membiasakan budaya berkomunikasi antarpersonil, memberikan kesempatan untuk belajar, dan menggalakan saling berbagi *knowledge*. Dimana usaha ini akan menciptakan dan mempertahankan peningkatan nilai dari inti kompetensi bisnis dengan memanfaatkan teknologi informasi yang ada.

### 2.1.3.3 Pengertian *Knowledge Sharing*

Menurut Chao-Sen dalam Okky Orlando (2018:3) mendefinisikan bahwa proses *Knowledge Sharing* digambarkan sebagai proses bertukar pikiran, belajar, dan memberikan pengetahuan demi menambah keunggulan individu. Banyak yang mendefinisikan tentang *Knowledge Sharing* salah satunya.

*Knowledge Sharing* merupakan suatu proses saling berdiskusi dan saling tukar bertukar pikiran misalnya dalam hal *know-what* dan *know-how* sehingga memungkinkan organisasi tetap berdaya saing (Budihardjo,2017).

Menurut Kamaruzzaman,dkk dalam sitti aliyah (2019:153) *Knowledge Sharing* merupakan salah satu pengetahuan manajemen untuk memberikan kesempatan kepada anggota kelompok, organisasi, atau perusahaan untuk berbagi pengetahuan, teknik, pengalaman, dan ide yang dimiliki kepada anggota lain.

### 2.1.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing*

*Knowledge Sharing* menurut Lin et al dalam upik selly,dkk (2017) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *Knowledge Sharing* pada organisasi adalah :

#### 1. **Budaya Perusahaan**

- a. ***Social network***, merupakan sebuah bentuk layanan internet yang ditujukan sebagai komunitas online bagi orang yang memiliki kesamaan aktivitas, ketertarikan pada bidang tertentu, atau kesamaan latar belakang tertentu.
- b. ***Interpersonal trust***, merupakan turunan dari dimensi kepercayaan, *interpersonal trust* yaitu kepercayaan antar sesama pekerja dan antara pekerja dengan atasannya.

- c. *Sharing culture*, untuk menciptakan sebuah budaya pembagian pengetahuan harus mendorong orang untuk bekerja sama lebih efektif, untuk berkolaborasi dan membagi terutama untuk membuat pengetahuan organisasi lebih produktif. Tapi perlu mengingat beberapa hal. Pertama, perlu membagi pengetahuan dan informasi bukan hanya informasi. Kedua, tujuan pembagian pengetahuan adalah untuk membantu sebuah organisasi sebagai keseluruhan untuk mencapai tujuannya. Kita tidak melakukannya untuk kepentingan sendiri. Ketiga, belajar untuk membuat pengetahuan produktif sama pentingnya dengan membagi pengetahuan.
- d. *Learning orientation*, mengemukakan bahwa orientasi pembelajaran merupakan proses dimana individu - individu akan memperoleh pengetahuan serta wawasan baru yang selanjutnya akan memodifikasi perilaku dan tindakan mereka.
- e. *Organizational reward*, reward yang nyata dapat mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan, contohnya berupa uang untuk kegiatan berbagi pengetahuan yang formal dan berbagi pengetahuan melalui interaksi informal harus diberi *reward* berwujud seperti pengakuan.

## 2. Motivasi Karyawan

- a. *reciprocal benefit*, Dapat diartikan sebagai diharapkan adanya balasan keuntungan oleh seseorang termasuk juga kepercayaan seseorang bahwa ia akan mendapatkan balasan keuntungan ketika melakukan aktivitas berbagi pengetahuan.
- b. *Knowledge self-efficacy*, Pengetahuan efikasi diri adalah kepercayaan pada kemampuan untuk memberikan pengetahuan yang berharga kepada orang lain. Pengetahuan efikasi adalah anggota efikasi diri dan keyakinan dalam keterampilan dan kemampuannya untuk menanggapi pertanyaan yang dikirim



oleh anggota lain, dan untuk memberikan pengetahuan yang berharga dan berguna untuk orang lain. Dengan berbagi pengetahuan yang bermanfaat, orang merasa lebih percaya diri dengan apa yang bisa mereka lakukan. Sehingga pengetahuan efikasi diri bisa diperlakukan sebagai faktor utama dari motivasi sumber untuk berbagi pengetahuan.

c. *Enjoyment in helping other*, kenikmatan dalam membantu orang lain berasal dari konsep altruisme. Secara umum altruisme dapat didefinisikan sebagai perilaku kebijaksanaan membantu orang lain dengan tugas-tugas tertentu secara organisasi relevan. Secara intrinsik karyawan termotivasi untuk memberikan kontribusi pengetahuan karena melibatkan diri kedalam kegiatan intelektual dan pemecahan masalah adalah menantang atau menyenangkan, karena mereka menikmati membantu orang lain dan lebih cenderung untuk berbagi pengetahuan.

d. *Reputation* Reputasi adalah kepercayaan seseorang bahwa partisipasinya dalam berbagi pengetahuan dalam komunitas virtualnya dapat meningkatkan prestise dirinya diantara anggota komunitas yang lain. Studi yang dilakukan berkaitan dengan aktivitas berbagi pengetahuan mengidentifikasi bahwa terdapat pengaruh antara *reputation* dengan aksi seseorang dalam aktivitas berbagi pengetahuan.

### **3. Kompensasi**

Kompensasi sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan Kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kompensasi ini biasanya diterima pegawai dalam bentuk uang dan tunjangan.

### **4. Kepemimpinan**

- a. ***Vision And Goals***
- b. *Top management support*, dukungan dari manajemen puncak dianggap salah satu pengaruh potensial yang penting pada pengetahuan organisasi. Sejumlah penelitian telah menemukan bahwa *Knowledge Sharing* tidak terjadi secara otomatis dalam sebuah tim, dan pemimpin tim memiliki peran penting untuk memainkan dalam membuatnya terjadi.
- c. *Top management encourage*, seperti halnya dukungan dari manajemen puncak. Dorongan atau *encourage* dari manajemen puncak menjadi salah satu pengaruh potensial yang penting pada pengetahuan organisasi sebagai rangsangan bagi karyawan untuk melakukan berbagi pengetahuan.
- d. *Open leadership climate*

## **5. Teknologi Informasi**

- a. *Technology infrastruktur*, Infrastruktur TI didefinisikan sebagai sumber daya teknologi bersama yang menyediakan platform untuk aplikasi system informasi perusahaan yang terperinci. Infrastruktur TI meliputi investasi dalam peranti keras, peranti lunak, dan layanan-seperti konsultasi, pendidikan, dan pelatihan-yang terbesar di seluruh perusahaan atau tersebar diseluruh unit bisnis dalam perusahaan.
- b. *Database utilization*, kumpulan file-file yang mempunyai kaitan antara satu file dengan file lain sehingga membentuk suatu bangunan data untuk menginformasikan suatu perusahaan atau instansi dalam batasan tertentu. Sehingga memudahkan perusahaan untuk memperoleh data yang dicari  
*Knowledge network*, jaringan pengetahuan menyediakan direktori dan

perangkat untuk mencari karyawan perusahaan berkeahlian tertentu yang merupakan sumber daya penting dari pengetahuan tersirat. Sering kali sistem semacam ini menyertakan perangkat kolaborasi kelompok (termasuk wiki dan social bookmarking), portal untuk menyederhanakan akses informasi, perangkat pencarian, dan perangkat klasifikasi informasi berdasarkan sebuah taksonomi yang sesuai dengan organisasinya. Sistem manajemen pengetahuan keseluruhan perusahaan dapat memberikan nilai yang cukup besar jika sistem ini dirancang dengan baik dan memungkinkan karyawan untuk menemukan, berbagi dan memanfaatkan pengetahuan secara lebih efisien.

#### **2.1.3.5 Dimensi Knowledge Sharing**

Menurut Van den Hohft dan Ridder (2019:2405) terdapat dua dimensi dalam *Knowledge Sharing*, yaitu :

##### *1. Knowledge Collecting*

Merupakan pemahaman bersama dan mengumpulkan informasi bagi karyawan menggunakan jaringan ilmu pengetahuan bagi organisasi, yang mempunyai indikator sebagai berikut :

- a. Berbagi informasi ketika rekan meminta
- b. Berbagi keterampilan ketika rekan meminta
- c. Rekan kerja berbagi pengetahuan ketika saya meminta
- d. Rekan kerja berbagi keahlian ketika saya meminta

##### *2. Knowledge Donating*

Merupakan pemahaman bersama dalam berbagi informasi bagi karyawan menggunakan jaringan ilmu pengetahuan bagi organisasi, yang mempunyai

indikator sebagai berikut :\

- a. Berbagi pengetahuan pada rekan kerja tanpa diminta
- b. Menerima pengetahuan dari rekan kerja tanpa meminta
- c. Berbagi pengetahuan hal yang normal
- d. Berbagi informasi tanpa diminta.

#### **2.1.4 *HardSkill***

*Skill* secara umum mengacu pada kemampuan teknis yang dimiliki oleh seorang calon pekerja seperti kemampuan menggunakan suatu alat, mengolah data, mengoperasikan komputer, atau mengetahui pengetahuan tertentu. Kemampuan- kemampuan seperti ini disebut dengan *HardSkill* atau kemampuan teknis. *HardSkill* yang juga sering disebut kemampuan teknis ini sangat diperlukan oleh karyawan dalam rangka melaksanakan serangkaian tugas-tugas pokok untuk mencapai tujuan pekerjaan.

##### **2.1.4.1 Pengertian *HardSkill***

*HardSkill* merupakan kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan teknologi dan keterampilan teknis dalam mengembangkan *Intelligence Quotient* (IQ) yang berhubungan dengan bidangnya. Pengetahuan teknis ini meliputi pengetahuan yang dibutuhkan untuk profesi tertentu dan pengembangannya sesuai dengan teknologi yang digunakan juga harus mampu mengatasi masalah yang terjadi dan mampu menganalisisnya. *HardSkill* menggambarkan perilaku dan keterampilan yang dapat dilihat mata (*eksplisit*).

*HardSkill* dapat dinilai dari *Technical test* atau *Practical Test*. Elemen *HardSkill* dapat terlihat dari *Intelligence Quotion Thinking* yang mempunyai

indikator kemampuan menghitung, menganalisa, mendesain, wawasan dan pengetahuan yang luas. *HardSkill* memiliki peran yang sangat penting untuk dikembangkan, maksud dari peran tersebut adalah seseorang akan melakukan sebuah pekerjaan dengan baik dan benar sesuai dengan *HardSkill* yang dia miliki. Berikut adalah definisi *HardSkill* dari beberapa ahli :

Menurut Sirnawati dalam Iffah Budiningsih, dkk (2020;32) sebagaimana bahwa *HardSkill* merupakan penguasaan dalam ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis lain yang berhubungan dengan bidang pekerjaan tertentu yang dibutuhkan untuk profesi tertentu. Peran hard-skill sangat penting dan dibutuhkan dalam dunia kerja untuk menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

Suhardjono (2017:49) mengemukakan bahwa : “*HardSkill* berhubungan dengan *technical skill* yang diterjemahkan dalam dua hal yaitu:

1. *Pure technical knowledge or functional skill*, yang artinya pengetahuan teknis murni atau keterampilan fungsional.
2. *Skill to improve the efficiency of technology, that is improvement or problem solving skill*”, yang artinya keterampilan untuk meningkatkan efisiensi
3. teknologi, yaitu peningkatan keterampilan atau keterampilan dalam memecahkan masalah”.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *HardSkill* seringkali dimaknai sebagai penetapan ukuran individu dalam hal kemampuan teknis yang bisa dilihat dari bukti-bukti yang dimilikinya, seperti sertifikat, penghargaan dan lain-lain. Hal ini berarti *HardSkill* didapatkan seseorang lewat lembaga pendidikan untuk memperoleh

kemampuan yang menunjangnya dalam memecahkan masalah.

Banyak organisasi atau perusahaan yang menetapkan kriteria *HardSkill* sebagai ukuran kemampuan atau gambaran dari kualitas kinerja karyawan yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan tersebut pada konsumennya, dengan tujuan konsumen memberikan pandangan yang positif terhadap organisasi, bahwa karyawan dianggap memenuhi kualitas yang seharusnya. Ini berarti organisasi atau perusahaan ingin memperlihatkan bahwa kinerja dari karyawannya memiliki kemampuan dalam pengetahuan dan teknologi, serta mampu menanggapi lingkungan yang senantiasa berubah.

#### **2.1.4.2 Pengukuran *HardSkill***

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli, maka peneliti menggunakan pengukuran *HardSkill* yang dikemukakan Nurhidayanti (2018: 26) sebagai berikut:

- a.** Keterampilan teknis adalah kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode dan teknik-teknik tertentu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara spesifik. Teknik adalah suatu cara kerja yang sistematis dan umum. Ia berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan. Makin baik suatu metode dan teknik makin efektif pula dalam pencapaiannya. Tetapi, tidak ada satu metode dan teknik pun dikatakan paling baik/ dipergunakan bagi semua macam pencapaiannya.
- b.** Ilmu pengetahuan, yaitu seluruh usaha sadar untuk menyelidiki, menemukan, dan meningkatkan pemahaman manusia dari berbagai

segi kenyataan dalam alam manusia. Segi-segi ini dibatasi agar dihasilkan rumusan-rumusan yang pasti. Ilmu memberikan kepastian dengan membatasi lingkup pandangannya, dan kepastian ilmu-ilmu diperoleh dari keterbatasannya. Ilmu pengetahuan adalah upaya pencarian pengetahuan yang dapat diuji dan diandalkan, yang dilakukan secara sistematis menurut tahap-tahap yang teratur dan berdasarkan prinsip-prinsip serta prosedur tertentu (Horton, P.B., 2017: 78)

- c. Ilmu teknologi adalah suatu perilaku produk, informasi dan praktek-praktek baru yang belum banyak diketahui, diterima dan digunakan atau diterapkan oleh sebagian

masyarakat dalam suatu lokasi tertentu dalam rangka mendorong terjadinya perubahan individu dan atau seluruh masyarakat yang bersangkutan. Secara umum teknologi adalah proses yang meningkatkan nilai tambah, produk yang digunakan dan dihasilkan untuk memudahkan dan meningkatkan kinerja dan struktur atau sistem dimana proses dan produk itu dikembangkan dan digunakan (Mardikanto, 2018: 90).

#### **2.1.4.3 Dimensi dan Indikator**

Dimensi dan indikator merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian, dimana komponen-komponen untuk mengukur komitmen organisasi atau perusahaan. Berikut adalah tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual atau *HardSkill* adalah kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan

persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial, dan daya ingat. Dimensi dan indikator *HardSkill* menurut Robbins yang dialih bahasakan oleh Benyamin Molan dalam Ratna K (2018:54) yaitu :

**1. Kecerdasan angka**

Indikatornya adalah kemampuan melakukan aritmatikadengan cepat dan akurat.

**2. Pemahaman verbal**

Indikatornya adalah kemampuan memahami dengan apayang dibaca atau didengar.

**3. Kecepatan persepsi**

Dengan indikator :

- a.** Kemampuan mengidentifikasi kemiripan
- b.** Perbedaan visual secara cepat dan akurat

**4. Penalaran induktif** Indikatornya adalah kemampuan mengidentifikasi masalah secara logis

**5. Penalaran deduktif**

Dengan indikator :

- a.** Kemampuan menggunakan logika
- b.** Menilai implikasi dari sebuah argument

**2.1.5 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan



organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pendapat lain Menurut Veihsal Rivai (2017:138) Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

#### **2.1.5.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya, ada banyak faktor yang mempengaruhi baik atau tidaknya hasil kerja seorang karyawan, menurut Anwar PrabuMangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa factor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)berikut penjelasannya :

##### **1. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan

keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

## 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat mengambil langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada pada perusahaannya dengan langkah mengikut sertakan karyawan ke pelatihan pelatihan tertentu faktor lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah bagaimana kondisi fisik tempat bekerja, materi, waktu untuk bekerja, pengawasan, desain organisasi dan iklim organisasi.

### **2.1.5.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Dimensi dan indikator kinerja teori dari Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70) yaitu:

#### 1. Kualitas

Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa di ukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam

melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Adapun indikator dari kualitas yaitu: kerapihan, ketelitian dan kehandalan.

## 2. Kuantitas kerja

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Adapun indikator dari kuantitas yaitu : ketepatan waktu, hasil kerja dan kepuasan kerja.

Kerjasama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Adapun indikator dari kerjasama yaitu : jalinan kerjasama dan kekompakan.

## 1. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Adapun indikator dari tanggung jawab yaitu: rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan dan memanfaatkan sarana dan prasarana.

## 2. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Adapun indikator dari inisiatif yaitu kemandirian dan kemampuan dalam bekerja.

## 2.2 Penelitain Terdahulu

Pustaka yang berhubungan dengan topik atau masalah penelitian, untuk dijadikan tinjauan dan referensi peneliti. Penelitian berikut dianggap relevan untuk dibahas secara kritis.

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

NO	Peneliti, judul penelitian, sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Vera Dwi Wijayant, dkk PENGARUH <i>HARDSKILL</i> DAN SOFT SKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) GIRI TIRTA KABUPATEN GRESIK  Journal of Sustainability Business Research ISSN : 2746 – 8607 Vol 2 No 1 Maret 2021	Dari pengujian uji t <i>HardSkill</i> terbukti hipotesisnya dapat membenarkan kebenarannya serta terpengaruh dan signifikan kepada kinerja karyawan.	1. <i>HardSkill</i> (variable bebas) 2. Kinerja Karyawan (variable terikat)	1. Softskill (variable bebas) 2. Oobjek Penelitian
2	Erwina, dkk PENGARUH <i>KNOWLEDGE SHARING</i> TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN AIR MINUM (PAM) TIRTA MANGKALUKU KOTA PALOPO  JEMMA, Volume 2 Nomor 2, September 2019   75	Implementasi <i>Knowledge Sharing</i> memiliki pengaruh positif dengan akan baik sikap karyawan dalam berbagi pengetahuan maka makin baik pula dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan yang melakukan proses berbagi pengetahuan	1. <i>Knowledge Sharing</i> (variable bebas) 2. Kinerja Karyawan (variabel terikat)	1. Objek Penelitian

NO	Peneliti, judul penelitian, sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Deny Bagus Aristanto  PENGARUH <i>KNOWLEDGE SHARING</i> DAN <i>HARDSKILL</i> TERHADAP INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY DAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN SULAWESI BAGIAN UTARA)  Jurnal EMBA Volume.5 Nomer.2 Juni 2017, Hal. 1539–1545	Pada hasil pengujian, menunjukkan bahwa <i>Knowledge Sharing</i> dan <i>HardSkill</i> terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu	1. <i>Knowledge Sharing</i> (variable bebas) 2. Kinerja Karyawan (variable terikat) 3. <i>HardSkill</i>	1. INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY (variable terikat)
4	Novian Setyaji Saputro, dkk  PENGARUH <i>KNOWLEDGE SHARING</i> TERHADAP INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Rumah Opa Kitchen and Lounge)  Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Volume. 55 Nomer. 3 Februari 2018	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>Knowledge Sharing</i> (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y2) karena memiliki nilai probabilitas (0,001) < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan	1. <i>Knowledge Sharing</i> (variable bebas) 2. Kinerja Karyawan (variable terikat)	1. INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY (variable terikat) 2. Objek Penelitian
5	Arina Idzna Mardlillah, dkk  PENGARUH <i>KNOWLEDGE SHARING</i> TERHADAP KOMPETENSI INDIVIDU DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang)  Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Volume. 46 Nomer.2 Mei 2017	Variabel <i>Knowledge Sharing</i> (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2)	1. <i>Knowledge Sharing</i> (variable bebas) 2. Kinerja Karyawan (variable terikat)	1. KOMPETENSI INDIVIDU (variable terikat) 2. Objek Penelitian

NO	Peneliti, judul penelitian, sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6	Agnes Triana, dkk.  PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP <i>KNOWLEDGE SHARING</i> DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Apartment Gajah Mada Graha Malang) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Volume. 35 Nomer. 2 Juni 2017	<i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Apartment Gajah Mada Graha Malang.	1. <i>Knowledge Sharing</i> (variabel bebas) 2. Kinerja Karyawan (variable terikat)	1. Pengaruh Komunikasi Organisasi (variable bebas) 2. Objek Penelitian
7	Zulkifli Rasid, dkk  PENGARUH <i>HARDSKILL</i> DAN SOFT SKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM DAMRI MANADO  Jurnal EMBA Volume.6 Nomor.2 April 2018, Hal. 1008 – 1017	<i>HardSkill</i> secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI Manado.	1. <i>HardSkill</i> (variable bebas) 2. Kinerja Karyawan (variable terikat)	1. Softskill (variable bebas) 2. Objek Penelitian
9.	MASDUKI ASBARI, dkk  <i>HARDSKILL</i> DAN SOFTSKILL APA MEMPENGARUHI KINERJA GURU DI SEKOLAH ISLAM?  e.journal.staima-alhikam.ac.id , ISSN 2580-3387, 4 Maret 2020	<i>HardSkill</i> dan softskill terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja guru di sekolah Islam	1. <i>HardSkill</i> (Variabel bebas) 2. Kinerja (Variabel terikat)	1. Softskill 2. Objek Penelitian
10.	UPIK SELLY MEYLASARI, IKA NURUL  FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI <i>KNOWLEDGE SHARING</i> DALAM IMPLEMENTASI E LEARNING  VOL. 8 NO.2 SEPTEMBER 2017	Faktor paling dominan yang mempengaruhi berbagai pengetahuan dalam pembelajaran.	1. <i>Knowledge Sharing</i>	1. Kinerja Karyawan 2. Objek Penelitian

NO	Peneliti, judul penelitian, sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
11	IFFAH BUDININGSIH, MARLISON, dkk  <i>HARDSKILL</i> VERSUS SOFT SKILL DALAM PENCAPAIAN KINERJA KARYAWAN PROYEK INFRASTRUKTUR MASS RAPID TRANSIT (MRT) JAKARTA  Jurnal academia VOL 9 NO.2 2020	<i>Hardskill</i> secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap pencapaian kinerja.	1. <i>HardSkill</i> 2. Kinerja Karyawan	1. Objek Penelitian
12.	AZIKIN, SRI RESKI DKK  PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BANTAENG.  Journal of Management e- ISSN : 2614-851X (2019)	Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dan Komitmen Organisasi.dan Komitmen Organisasi Memediasi Lingkungan kerja dan kompensasi secara positif dan signifikan	1. Kinerja Karyawan	1. LingkunganK erja 2. Kompensasi 3..Komitmen 4. Onjek Penelitian
13.	EVY YANTHY, dkk  PENGARUH SOFT SKILL DAN <i>HARDSKILL</i> TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH ISLAM  Jurnal Ilmiah Kependidikan Vol. 10 No. 2 Juni 2020	Soft Skill dan <i>HardSkill</i> terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru	1. <i>HardSkill</i> (Variabel bebas) 2. Kinerja (Variabel terikat)	1. Softskill 2. Objek Penelitian
14.	WULAN MARIA PANUNGKELAN  PENGARUH KNOWLEDGE SHARING MANAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUTGOCABANG UTAMA MANADO	<i>Knowledge Sharing</i> management tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tapi kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. <i>Knowledge Sharing</i> (Variabel Bebas) 2. Kinerja Karyawan (Variabel terikat)	1. Kepuasan kerja 2. Objek Penelitian

NO	Peneliti, judul penelitian, sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Ejournal.unsrat.ac.id (2020)			
15.	<p>Mulyana, dkk</p> <p>PENGARUH KNOWLEDGE DONATING dan KNOWLEDGE COLLECTING TERHADAP INNOVATION CAPABILITY KASUS PENGEMBANGAN UKM BATIK DI PROVINSI JAWA TENGAN – INDONESIA</p> <p>JURNAL MANAJEMEN TEKNOLOGI VOL.14 NO.3 2017</p>	<p>Implikasi manajerial pada penelitian ini bersifat positif</p>	<p>1. Pengaruh Knowledge donating 2. Knowledge collecting</p>	<p>1. Kinerja Karyawan 2. Objek Penelitian</p>
16.	<p>STEPHEN ANDREAS PARTOGI, SRI SURJANI TJAHJAWATI</p> <p>PENGARUH <i>KNOWLEDGE SHARING</i> TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN MILIK PEMERINTAH</p> <p>Jurnal Riset Bisnis dan Investasi. Vol 5, No 3, Desember 2019</p>	<p><i>Knowledge Sharing</i> dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut sudah baik. Hanya terdapat 10,6% pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap kinerja karyawan, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan.</p>	<p>1. <i>Knowledge Sharing</i> 2. Kinerja karyawan</p>	<p>1. Objek penelitian</p>



NO	Peneliti, judul penelitian, sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
17.	<p>LEONARDO MEMAH, DKK</p> <p>PENGARUH <i>KNOWLEDGE SHARING</i> TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA PROVINSI SULAWESI UTARA</p> <p>JURNAL ADMINISTRASI BISNIS, 2017</p>	<p><i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor perwakilan Bank Indonesia di Sulwaesi Utara</p>	<p>1. <i>Knowledge Sharing</i></p> <p>2. Kinerja karyawan</p>	<p>1. Objek penelitian</p>
18.	<p>WAHYUNI SRI ASTUTIK, MOCHAMAD AENGYUDA PAMBUDI</p> <p>PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI <i>HARDSKILL</i>, <i>SOFT SKILL</i>, DAN PENGALAMAN KERJA PADA PT. ERAJAYA DI MALANG</p> <p>Ejurnal.binawakya.or.id/ E-ISSN : 2615-3505. 2019</p>	<p><i>HardSkill</i>, <i>softskill</i>, dan pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan pelatihan yang rutin.</p>	<p>1. <i>HardSkill</i></p> <p>2. Kinerja Karyawan</p>	<p>1. <i>Softskill</i></p> <p>2. Pengalaman kerja</p> <p>3. Metode penelitian</p>
19.	<p>Hengki Darmali</p> <p>Pengaruh <i>HardSkill</i> dan <i>softskill</i> terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Telkom Kandatel Malang)</p> <p>Adoc.pub. 2017</p>	<p>Pada penelitian ini, <i>HardSkill</i> terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyannya. Namun, tidak ditemukan pengaruh <i>softskill</i> terhadap kinerja.</p>	<p>1. <i>HardSkill</i></p> <p>2. Kinerja Karyawan</p>	<p>1. <i>Sofskill</i></p> <p>2. Objek Penelitian</p>

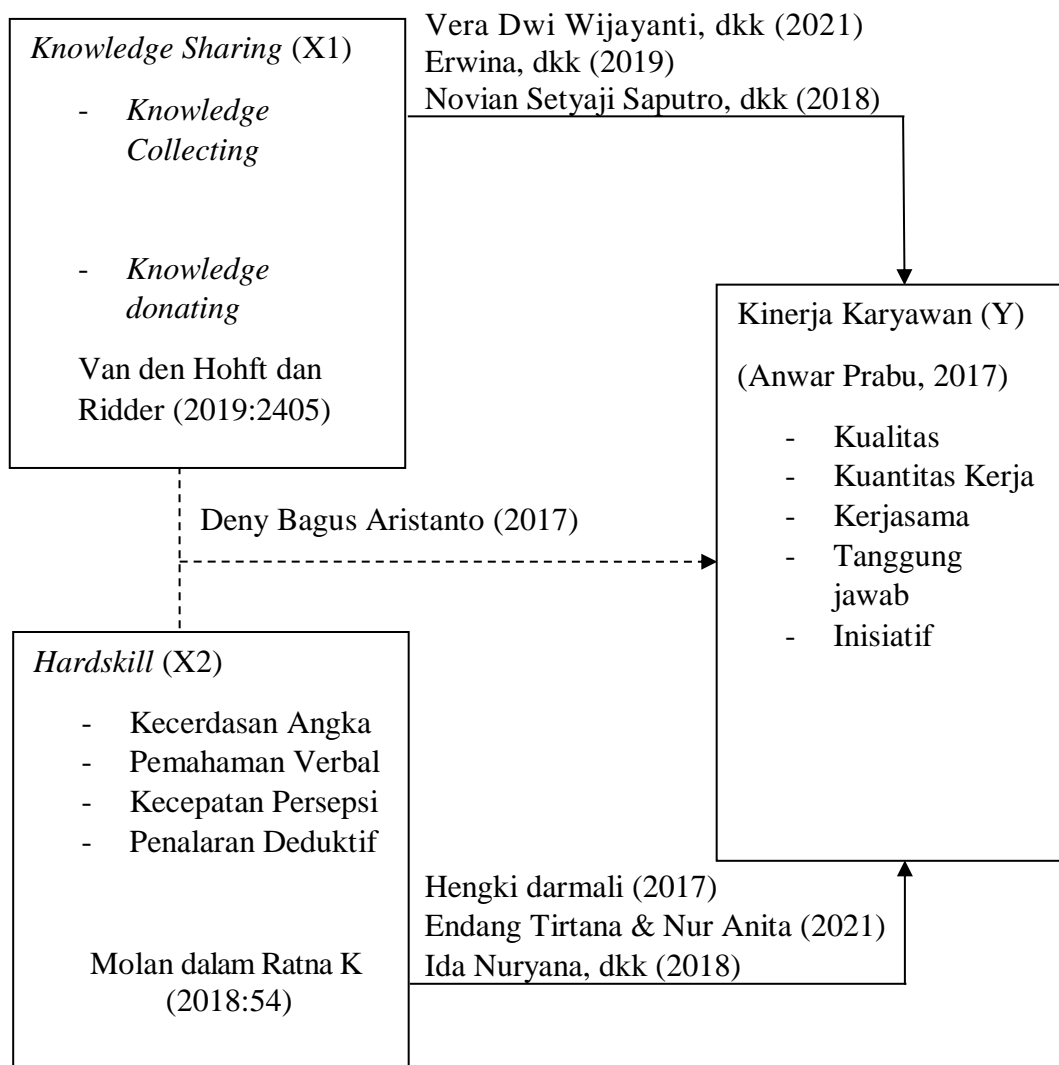
NO	Peneliti, judul penelitian, sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
20.	<p>TINJUNG DESY NURSANTI, DKK</p> <p>DAMPAK BERBAGI PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIPENGARUHI OLEH KEPUASAN KERJA PADA DIVISI AKUNTANSI DAN KEUANGAN PT XYZ, Tbk.</p> <p>Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking) 4 (1), 38-44, 2019</p>	<p>Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagi pengetahuan yang berdampak terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1. Berbagi pengetahuan (<i>Knowledge Sharing</i>)</p> <p>2. Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Kepuasan kerja</p> <p>2. Objek penelitian</p>
21.	<p>IDA NURYANA, DKK</p> <p>PENAGRUH SOFTSKILL DAN <i>HARDSKILL</i> TERHADAP KINERJAK SISWA PRAKERIN SMK MODERNAL-RIFA'IE</p> <p>EJOURNAL UNIVERSITAS KANJURUHAN MALANG. 2018</p>	<p><i>HardSkill</i> lebih dominan dibandingkan dengan softskill dalam mempengaruhi kinerja siswa prakerin.</p>	<p>1. <i>HardSkill</i></p> <p>2. Kinerja</p>	<p>1. Softskill</p> <p>2. Objek Penelitian</p>
22.	<p>Arizqi</p> <p>Performance enhancement model of human resources through <i>Knowledge Sharing</i> (Sharia banks in Semarang)</p> <p>JDM (jurnal dinamika manajemen) 8 (1), 134-142, 2017</p>	<p><i>Knowledge Sharing</i> dapat meningkatkan kinerja karyawan</p>	<p>1. <i>Knowledge Sharing</i></p> <p>2. Kinerja karyawan</p>	<p>1. Objek penelitian</p> <p>2. Metode penelitian</p>

NO	Peneliti, judul penelitian, sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
23.	FHALINA LISDIANA HARDI  PENGARUH <i>HARDSKILL</i> DAN <i>SOFTSKILL</i> TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SENTRA INDUSTRY BONEKA DI SUKAMULYA BANDUNG  Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpoas, 2019	<i>HardSkill</i> dan softskill berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 65,5%. Secara parsial, <i>HardSkill</i> lebih dominan yaitu sebanyak 50,5% dibandingkan dengan softskill yang hanya 15%	1. <i>HardSkill</i> 2. kinerja karyawan	1. Softskill 2. Objek penelitian
24.	Endang Tirtana Putra, Nur Anita  PENGARUH HARD-SOFT SKILL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PENDIDIK DI SMK NEGERI 1 PASAMAN  Jurnal Manajemen & Bisnis kreatif 6 (2), 1-15, 2021	Hard-soft skill berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Namun, disiplin kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja	1. <i>HardSkill</i> 2. kinerja	1. Soft skill 2. Disiplin kerja 3. Objek penelitian
25.	ISTNA MUYASSAROH, DKK  PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, <i>HARDSKILL</i> , DAN <i>SOFTSKILL</i> TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KENCANA CAKRA BUANA, KAB. BOGOR  Jurnal ilmiah riset manajemen 9 (09), 2020	Secara parsial, tingkat pendidikan dan <i>HardSkill</i> tidak mempengaruhi kinerja secara signifikan. Sedangkan secara parsial, softskill berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	1. <i>HardSkill</i> 2. Kinerja karyawan	1. Softskill 2. Tingkat pendidikan 3. Objek penelitian

Sumber : Hasil Olah Peneliti 2021

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (*independent variable*) yaitu *Knowledge Sharing* (X1), *HardSkill* (X2). Sedangkan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikatnya (*dependent variable*). Hubungan variabel *independent* dan variabel *dependent* dapat digambarkan sebagai berikut



**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Pikir / Kerangka Pemikiran**

- > : Parsial  
 - - - - -> : Simultan

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan
  - a. Terdapat Pengaruh *Knowledge Management* dan *HardSkill* Terhadap Kinerja Karyawan
2. Hipotesis Parsial
  - a. Terdapat Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan
  - b. Terdapat Pengaruh *HardSkill* Terhadap Kinerja Karyawan.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1. Metode Penelitian Yang Digunakan**

#### **3.1.1. Pendekatan penelitian**

Pendekatan penelitian yang penulis gunakan pada penelitian yang dilakukan ini ialah pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk data yang digunakannya sendiri ialah data primer. Adapun data primer ini diperoleh dari hasil pembagian angket (kuisioner) kepada responden yang ada di lokasi.

#### **3.1.2. Jenis penelitian**

Jenis penelitian ini termasuk penelitian Kausal Komparatif dan Eksperimental. Menurut Sukardi (2019), ia menjelaskan bahwa pada penelitian ini diawali oleh adanya permasalahan penelitian lalu dilanjutkan dengan menetapkan tujuan dan manfaat penelitiannya, setelah itu memilah kajian pustaka, mengidentifikasi variabel, dan yang terakhir yaitu memilih pengujian statistik. Pada penelitian ini, akan melibatkan kegiatan-kegiatan peneliti yang mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh antara variabel satu dengan yang lainnya terlebih dahulu, kemudian peneliti mengupayakan untuk mencari penyebabnya.

Kemudian, Sukardi (2019) menambahkan antara penelitian korelasi dan penelitian *causal comparative* keduanya memiliki beberapa kesamaan, yakni :

- Keduanya tidak memanipulasi variabel, karena variabel sudah ditetapkan.
- Keduanya tidak melakukan kontrol.
- Jika peneliti menggunakan paket program statistik pada perangkat

komputer, penelitian regresi otomatis akan menganalisis hasil korelasinya.

Walaupun begitu, di antara penelitian korelasi dan *causal comparative* sendiri memiliki beberapa perbedaan.

- Pada penelitian korelasi, peneliti tidak akan melakukan identifikasi atau membeda-bedakan setiap variabel.
- Pada penelitian *causal comparative*, peneliti akan melakukan identifikasi terhadap hubungan sebab-akibat setiap variabelnya secara kompleks.

### **3.2. Definisi Variabel Dan Operational Variabel**

#### **3.2.1. Definisi variabel penelitian**

##### a. Subyek penelitian

Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampelnya ialah teknik *Non Probability Sampling* (Teknik jenuh). Teknik ini ialah akan mengikutsertakan keseluruhan populasi yang ada. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasinya yang sedikit (Sugiyono : 2017). Sehingga subyek pada penelitian ini sendiri ialah 72 karyawan Dago Suites Apartment.

##### b. Objek penelitian

Obyek Penelitian atau variabel yang akan diteliti penulis pada penelitian ini ialah terdiri dari dua variabel bebas yakni *Knowledge Sharing* dan *HardSkill* dan juga satu variabel terikat, yakni Kinerja Karyawan.

#### **3.2.2. Operasional Variabel Penelitian**

**Tabel 3.1**  
**Oprasional variabel**

Variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<b><i>Knowledge Sharing (X1)</i></b>				
<p><i>Knowledge Sharing</i></p> <p>Menurut Chao-Sen dalam Okky Orlando (2018:3) mendefinisikan bahwa proses <i>Knowledge Sharing</i> digambarkan sebagai proses bertukar pikiran, belajar, dan memberikan pengetahuan demi menambah keunggulan individu.</p>	<i>Knowledge Collecting</i>	Berbagi Informasi	Karyawan dapat membagikan informasi dengan baik ketika karyawan lain meminta informasi tersebut	Ordinal
		Berbagi Keterampilan	Karyawan dapat membagikan keterampilan yang ia miliki Ketika karyawan lain meminta hal tersebut	Ordinal
		Menerima Pengetahuan	Rekan kerja membagi pengetahuan yang mereka miliki Ketika saya meminta	Ordinal
		Menerima Keahlian	Rekan kerja membagikan keahlian yang mereka miliki Ketika saya meminta	Ordinal
	<i>Knowledge Donating</i>	Berbagi Pengetahuan	Karyawan memberikan ilmu pengetahuan baru kepada rekan kerjanya tanpa perlu diminta.	Ordinal
		Menerima Pengetahuan	Rekan kerja lain memberikan karyawan ilmu pengetahuan baru tanpa diminta	Ordinal
		Berbagi Informasi	Karyawan membagikan informasi terbaru tanpa diminta terlebih dahulu	Ordinal



		Menerima Informasi	Rekan kerja memberikan informasi terbaru tanpa di minta terlebih dahulu	Ordinal
Variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<i>HardSkill (X2)</i>				
<p style="text-align: center;"><i>HardSkill</i></p> <p>Menurut Sirnawati dalam iffah budiningsih ,dkk (2020;32) sebagaimana bahwa <i>HardSkill</i> merupakan penguasaan dalam ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis lain yang berhubungan dengan bidang pekerjaan tertentu yang dibutuhkan untuk profesi tertentu.</p>	Kecerdasan Angka	Kemampuan Melakukan Aritmatika dengan cepat dan akurat	Karyawan dapat melakukan perhitungan aritmatika dengan cepat dan tepat	Ordinal
	Pemahaman Verbal	Memahami apa yang dibaca atau di dengar	Karyawan dapat memahami atas tulisan dan pembicaraan dari rekan kerja maupun atasan	Ordinal
	Kecepatan Persepsi	Kemampuan Mengidentifikasi Kemiripan	Kemampuan karyawan dalam mengidentifikasi sesuatu yang di anggap sama	Ordinal
		Kemampuan mengetahui perbedaan visual secara cepat dan akurat	Karyawan dapat mengetahui perbedaan dari hal visual dengan cepat	Ordinal
	Penalaran Induktif	Kemampuan mengidentifikasi masalah secara logis	Karyawan dapat memmecahkan masalah secara logis	Ordinal
	Penalaran deduktif	Kemampuan menggunakan logika	Karyawan dapat memecahkan masalah sesuai dengan logikanya sendiri	Ordinal

		Menilai implikasi dari sebuah argument	Karyawan dapat menarik sebuah kesimpulan dan cara pemecahannya dari sebuah argument yang terjadi.	Ordinal
Variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>				
Kinerja Karyawan (Y) Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya  Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67)	Kualitas Kerja	Keterampilan	Tingkat kerapihan mengerjakan tugas	Ordinal
		Ketelitian	Tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		Kesesuaian	Tingkat kesesuaian dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
	Kuantitas Kerja	Kecepatan	Tingkat kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		Kemampuan	Tingkat Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
	Tanggung Jawab	Hasil Kerja	Tingkat rasa tanggung jawab pada hasil kerja	Ordinal
		Mengambil Keputusan	Tingkat rasa tanggung jawab dalam pengambilan keputusan	Ordinal
	Kerjasama	Jalinan Kerjasama	Tingkat Menjalin Kerjasama yang baik dengan unit kerja lainnya	Ordinal
		Kekompakan	Tingkat kekompakan dalam bekerjasama dengan unit lain	Ordinal
	Inisiatif	Mewujudkan Kreativitas	Tingkat kreativitas karyawan	Ordinal
Berfikir Positif		Tingkat keoptimalan karyawan dalam bekerja	Ordinal	

Sumber : Data di olah 2021

### 3.2.2.1. *Knowledge Sharing* (X1)

Triana, dkk (2017) mengemukakan bahwa *Knowledge Sharing* ialah proses yang sistematis dalam penyampaian pesan antar anggota organisasi melalui media yang bermacam-macam. Tentunya, berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) memiliki banyak sekali manfaat yang dirasakan para individu, hal ini dikarenakan dapat mengurangi risiko terjadinya kesalahan yang akan ditimbulkan di kemudian hari. Hal ini tidaklah mudah dilakukan, mengingat beberapa karyawan ada yang berpikir untuk menyimpan pengetahuannya hanya untuk dirinya sendiri. Mereka akan merasa terancam apabila orang lain mengetahui lebih banyak dari pada yang ia ketahui. Oleh karena itu, ada beberapa pendekatan yang dapat dilakukan untuk memotivasi setiap anggotanya untuk berbagi pengetahuan:

- 1) *Supervisory Control*, yakni organisasi membuat aturan yang formal untuk setiap anggotanya dalam melakukan kegiatan berbagi pengetahuan.
- 2) *Social Exchange*, yakni setiap anggota organisasi memahami proses timbal balik. Setiap anggota harus meyakini apabila berbagi pengetahuan kepada orang lain, maka di kemudian hari mereka pun akan berkontribusi bagi dirinya sendiri.
- 3) *Perceived organization support*, yakni Organisasi memberikan dorongan kepada setiap anggotanya dengan berupa insentif atau *reward* bagi siapapun orangnya yang berbagi pengetahuan agar mereka lebih berkomitmen.

Lalu, Triana menambahkan yang dikutip dari Matzler bahwa terdapat 5 indikator yang dapat digunakan dalam melakukan pengukuran *Knowledge Sharing*, yakni :

- 1) *Embrained knowledge*, yaitu pengetahuan yang berhubungan dengan keterampilan konseptual serta kemampuan kognitif yang didapat dari studi formal.
- 2) *Embodied knowledge*, yaitu pengetahuan yang diperoleh dari pengalaman yang pernah dialami sebelumnya, sehingga tubuh dapat menyesuaikan sendiri..
- 3) *Encultured knowledge*, yakni pengetahuan yang diperoleh melalui asumsi dan mempercayai orang lain. Pada indikator ini, struktur afektif dan kognitif yang digunakan oleh anggota organisasi untuk mempersepsikan, menjelaskan, mengevaluasi dan mengkonstruksi realitas.
- 4) *Embedded knowledge*, yakni pengetahuan yang diperoleh dari kebiasaan, budaya, dan rutinitas organisasi.
- 5) *Encoded knowledge* Pengetahuan yang telah dikodifikasi dan berbentuk eksplisit.

#### **3.2.2.2. *HardSkill*(X2)**

Menurut Borrego yang dikutip dari Masduki (2020) menyatakan bahwa *HardSkill* ialah salah satu jenis pengetahuan yang mudah untuk dijadikan dokumentasi serta dapat dibentuk, sangat mudah untuk diartikulasikan, dan biasanya merupakan pengetahuan yang melekat pada studi formal seseorang. Selain itu, *HardSkill* juga dapat dibuat, ditulis, serta dapat ditransferkan di antara

kegiatan sekolah. Proses transfer ini akan lebih mudah apabila didorong oleh aturan sekolah yang lebih kondusif.

Kemudian, dikutip dari FL Hardi (2019) Robbins memaparkan terdapat beberapa indikator yang dapat kita ketahui dari *HardSkill* ini, antara lain :

- 1) Kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat.
- 2) Kemampuan memahami dengan apa yang dibaca atau didengar.
- 3) Kemampuan mengidentifikasi kemiripan.
- 4) Perbedaan visual secara cepat dan akurat.
- 5) Penalaran induktif Indikatornya adalah kemampuan mengidentifikasi masalah secara logis.
- 6) Kemampuan menggunakan logika.
- 7) Menilai implikasi dari sebuah argument

#### **3.2.2.3. Kinerja Karyawan (Y)**

Output yang dihasilkan perusahaan tentunya sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, karena hal tersebut diukur dalam produktivitas organisasi dan harus dievaluasi dalam hal pekerjaan karyawannya.

Menurut Mangkunegara yang dikutip dari Erwina (2019), menjelaskan bahwa Kinerja Karyawan merupakan suatu prestasi kerja atau output yang dihasilkan dari pekerjaan baik berupa kuantitas ataupun kualitas yang dicapai para anggota perusahaan pada suatu periode dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai yang diberikan kepadanya. Kemudian, Mangkunegara menambahkan pada Erwina (2019) bahwa terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yakni :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (Ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realitas (knowledge + Skill). Artinya, karyawan yang mempunyai IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan latar pendidikan yang memadai dalam menduduki jabatannya juga adanya keterampilan untuk mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, karyawan harus ditempatkan di tempat kerja yang relevan dengan pengalaman mereka (*right man on the right place, right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Ketika karyawan berhadapan dengan pekerjaan terbentuklah faktor ini. Dimana Motivasi adalah suatu kondisi yang mampu mendorong diri karyawannya agar terarah untuk mencapai tujuan kerja pada perusahaan. berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor yang berpengaruh kepada efisiensi dari masing-masing karyawan atau dari eksternal. Sehingga kebijakan organisasi harus menyesuaikan dengan faktor tersebut. Kemudian, Ia menambahkan sedangkan untuk indikator penilainnya sendiri terdiri dari 5 indikator, yakni:

1) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator dari kuantitas kerja antara lain: Kecepatan dan Target kerja.

## 2) Kualitas kerja

Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Indikator dari kualitas kerja antara lain: Kerapihan, ketelitian, dan kesesuaian.

## 3) Kerjasama

Kerjasama merupakan suatu kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan. Apabila kerjasama terjalin dengan baik maka hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikator dari kerjasama antara lain: Jalinan kerjasama dan kekompakan.

## 4) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikator dari tanggung jawab kerja antara lain: Hasil kerja dan pengambilan keputusan.

## 5) Inisiatif

Kemampuan karyawan untuk memiliki inisiatif pribadi dalam mengerjakan tugas tanpa adanya perintah dari atasan. Indikator dari inisiatif adalah: Kemauan dan kemandirian.

### **3.3. Populasi Dan Sampel**

#### **3.3.1. Populasi**

Sugiyono menyatakan pada Metode penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D (2019) bahwasannya populasi merupakan subyek ataupun obyek yang berada pada suatu wilayah yang general serta memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dikaji lalu kemudian diambil simpulan. Berdasarkan pemaparan pemahaman mengenai populasi diatas, maka populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan di Dago Suites Bandung yang berjumlah 72 orang karyawan.

### **3.3.2. Sampel**

Karena populasinya yang sedikit, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *Non Probability Sampling* (Teknik jenuh). Teknik ini ialah akan mengikutsertakan keseluruhan populasi yang ada. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasinya yang sedikit (Sugiyono : 2017). Sehingga subyek pada penelitian ini sendiri ialah 72 karyawan Dago Suites Apartment.

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

#### **1) Kuisisioner**

Sugiyono (2019) mengemukakan bahwasannya kuisisioner atau angket adalah salah satu cara dalam proses pengumpulan data dengan memberikan beberapa pertanyaan tertulis yang telah disediakan untuk kemudian responden ditanggapi. Pada kuisisioner ini, teknik pengolah data yang digunakannya adalah skala likert dimana alternatif jawaban nilai positifnya dimulai dari lima sampai dengan satu. Penilaian skornya sendiri dilakukan dari hasil jawaban para responden dengan memakai skala likert, seperti pada tabel berikut ini :



**Tabel 3. 1**  
**Skoring Pernyataan Positif dan Negatif**

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber : Sugiyono (2019)*

2) Studi Kepustakaan

Suatu cara dalam mengumpulkan data-data yang dilakukan dengan mengkaji berbagai sumber bacaan, jurnal, serta data dari sumber lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

3) Wawancara

Wawancara ialah aktivitas dalam mengumpulkan data serta fakta dengan melalui percakapan dua arah mengenai hal-hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung. Teknik ini bertujuan untuk mendapatkan data-data dasar yang diperlukan misalnya sejarah perusahaan, jumlah karyawan perusahaan, dan struktur organisasi Dago Suites Apatment.

### **3.5. Metode Analisis Dan Uji Hipotesis**

#### **3.5.1. Analisis Regresi Linear Berganda**

Menurut Umi Nariwati yang dikutip dari Novian Setyaji (2018) menyatakan bahwa analisis linier berganda ialah suatu analisis asosisai yang

dipergunakan secara bersama-sama untuk meneliti pengaruh dua ataupun lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung dengan skala intervalnya.

Adapun rumus yang digunakannya adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

$\beta_0$  = Intercept atau konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = *Knowledge Sharing*

$X_2$  = *HardSkill*

e = *Disturbance error* ( Kesalahan Residual ).

### 3.5.2. Uji Hipotesis

Untuk melakukan pengujian pengaruh *Knowledge Sharing* dan juga *HardSkill* terhadap Kinerja Karyawannya, hal ini dapat dibuktikan secara statistik dengan cara melakukan uji t, uji F, dan nilai koefisien determinasinya.

#### a. Uji Parsial (t Test)

Pada uji t, tingkat signifikansi alpha nya sendiri menggunakan 5% (0,05). Menurut Ghozali dalam Arina Idzna (2017) menegaskan bahwa Uji statistik t digunakan pada saat melakukan pengujian perihal seberapa jauhnya pengaruh variabel bebas secara satuan dalam menjelaskan varian variabel terikatnya.

Adapun untuk dasar untuk pengujian hipotesisnya sendiri ialah seperti berikut :

a.  $H_0 : \beta_1 = 0$  artinya variabel independennya (*Knowledge Sharing* dan *HardSkill*) tidak memiliki pengaruh yang positif yang signifikan pada variabel dependennya (yaitu kinerja karyawan)

b.  $H_1 < \beta_1 = 0$  artinya variabel independennya (*Knowledge Sharing* dan *HardSkill*) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependennya (yaitu kinerja karyawan).

Untuk pedoman pengambilan keputusannya sendiri seperti berikut :

Jika membandingkan t hitung dengan t tabel

- 1) Apabila t hitungnya  $<$  t tabel, maka  $H_0$ -nya diterima, yang berarti tidak adanya pengaruh yang positif serta signifikan antara variabel independen dengan variabel dependennya.
- 2) Apabila t hitungnya  $>$  t tabel, maka  $H_0$ -nya ditolak, yang berarti adanya pengaruh yang positif serta signifikan antara variabel independen dengan variabel dependennya.

#### **b. Uji Kelayakan (Uji F)**

Menurut Ghozali, yang dikutip dari Wijayanti (2021) menjelaskan bahwa uji F memiliki tujuan untuk menunjukkan apakah sebuah variabel bebas yang digunakan apakah mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel terikatnya. Dasar pengambilan keputusannya sendiri adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai F nya lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima, artinya  $H_a$  diterima
- 2) Apabila nilai F nya kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, artinya  $H_a$  diterima

#### **c. Koefisien Determinasi**

Penggunaan Koefisien determinasi dalam menginformasikan kekuatan model pada saat memaparkan variasi variabel dependent (Y) yang merupakan

kuadrat dari koefisien korelasi. Atas dasar perhitungan tersebut, selanjutnya bisa dilakukan penghitungan koefisien determinasi yakni dengan tujuan meninjau seberapa besar presentasi pengaruh variabel X1 dan X2 kepada Y. Kemudian koefisien determinasi yang digunakannya yaitu :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien kuadrat korelasi ganda

Jenis-jenis analisis yang dipergunakan pada koefisien determinasinya ialah:

- a. Apabila Kd-nya mendekati nilai nol (0), artinya variabel independen pengaruhnya terhadap dependen lemah.
- b. Apabila Kd-nya mendekati satu (1), artinya variabel independen pengaruhnya terhadap dependen kuat.

### **3.6. Rancangan Kuisisioner**

Sugiyono (2019) mengemukakan bahwasannya kuisisioner atau angket adalah salah satu cara dalam proses pengumpulan data dengan memberikan beberapa pertanyaan tertulis yang telah disediakan untuk kemudian responden ditanggapi. Pada kuisisioner ini, teknik pengolahan data yang digunakannya adalah skala likert dimana alternatif jawaban nilai positifnya dimulai dari lima sampai dengan satu. Penilaian skornya sendiri dilakukan dari hasil jawaban para responden dengan memakai skala likert, seperti pada tabel berikut ini :

**Tabel 3. 2**  
**Skoring Pernyataan Positif dan Negatif**

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber : Sugiyono (2019)*

Pada penelitian ini, melakukan pengujian instrumennya adalah menggunakan 2 tahapan yaitu uji validitas dan realibilitas

#### 1) Uji Validitas

Menurut Ghozali pada Zulkifli (2018) menyatakan suatu kuisisioner diukur valid tidaknya adalah dengan menggunakan Uji Validitas. Jika pertanyaan yang ada di kuesioner bisa memberikan hal-hal yang akan diukur maka kuesioner tersebut dapat dikatakan valid.

Dalam melakukan pengujian validitas alat ukur dengan rumusnya yaitu koefisien korelasi *Pearson Product Moment* yang terdapat dalam aplikasi pengolahan data SPSS (*Stastical Product Service Solution*). Jika koefisien korelasi  $r$  melebihi nilai 0,30 maka data tersebut dikatakan valid. Artinya, instrument penelitian tersebut mempunyai derajat ketepatan dalam menghitung ukuran variabel penelitian serta cocok untuk digunakan dalam menguji hipotesis penelitian. Namun, jika koefisien  $r$  nya kurang dari 0,30 maka data tersebut dinyatakan tidak valid, serta tidak akan dicantumkan pada saat melakukan uji hipotesis berikutnya.

Menghitung korelasi setiap butir alat ukur dengan rumus *Pearson/Product*

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) \sum Y}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

*Moment*, yaitu:

Keterangan:

r : Koefisien korelasi antara variabel x dan y. xy

X : Skor butir soal yang dicari validitasnya.

Y : Skor total.

N : Banyaknya subjek.

## 2) Uji Reliabilitas

Selain menjadi alat penelitian yang valid itu juga harus bisa dipercaya (*reliabel*). Uji reliabilitas ialah istilah yang dipergunakan dalam membuktikan sejauh mana hasil dari pengukuran apakah relative tetap atau berubah jika pengukurannya dilakukan dua kali atau lebih dari itu, Umar (2017). Pada saat melakukan uji reliabilitas instrumen penelitian, maka peneliti menggunakan software SPSS. Dengan kata lain, pada pengujian ini maksudnya untuk mengukur suatu instrumen penelitian untuk mengetahui konsistensi pada alat ukur.

Dalam melakukan pengujian reliabilitas, pada penelitian ini akan memakai aplikasi SPSS sebagai alat ujinya dengan menggunakan *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Sebuah variabel atau konstruk bisa disebut reliable apabila terdapat nilai nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Sehingga untuk selanjutnya data tersebut bisa diukur dan diteliti ke depannya. Nunnally dalam Ghozali (2018)

Untuk pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan SPSS untuk *Windows*. Rumusnya adalah :

$$\alpha = \left( \frac{K}{K - 1} \right) \left( \frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Keterangan :

$\alpha$  = koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

K = Jumlah data (pertanyaan) yang akan diuji

$\sum s_i^2$  = Keseluruhan varian data

$s_x^2$  = Keseluruhan varian skor tes

Sehingga, tingkat kemampuan *alpha cronbach* dapat dirumuskan sebagai berikut :

### **3.7. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

#### **3.7.1. Lokasi penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di Dago Suites Apartment. Jl. Sangkuriang No.13, Dago Suites Apartment 1<sup>st</sup> floor GF-A, Dago, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40135.

#### **3.7.2. Waktu penelitian**

Penelitian akan dilakukan pada 1 September 2021 sampai dengan prosesnya selesai.

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

Hasil Penelitian ini akan membahas mengenai hasil dari penelitian yang dimulai dari gambaran umum Dago Suites Apartment Kota Bandung, kemudian gambaran mengenai karakteristik dari objek yang diteliti serta tanggapan secara deskriptif dan verifikatif dari setiap variabel penelitian yaitu *Knowledge Sharing* dan *Hard Skill* karyawan sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.

##### **4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan**

Pada sub bab ini peneliti menjabarkan gambaran umum dari perusahaan yang menjadi tempat penelitian yaitu Dago Suites Apartment Kota Bandung.

###### **4.1.1.1 Profil Perusahaan**

Dago Suites Apartment. Jl. Sangkuriang No.13, Dago Suites Apartment 1<sup>st</sup> floor GF-A, Dago, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40135. Apartement merupakan salah satu dari proyek property PT Istana Group yang merupakan salah satu *developer* di Indonesia. PT Istana Group telah membangun banyak macam properti, tambang, dan industri lingkungan. PT Istana Group menyediakan banyak jasa untuk komunitas melalui akomodasi, fasilitas, dan tanggung jawab sosial lainnya. PT Istana Group merupakan *developer* pertama di Jawa Barat yang mengubah Bandung yang konvensional menjadi modern tanpa menghilangkan elemen Paris van Java. Letak Dago Suites Apartment yang strategis, akses jalan yang mudah dan berdekatan dengan berbagai fasilitas perkotaan seperti pusat perbelanjaan, bandara, rumah sakit, perkantoran, dan lain



sebagainya yang dapat dijadikan pilihan bagi keluarga maupun pebisnis untuk menginap. Dengan lokasi yang strategis, apartment ini menawarkan akses mudah ke destinasi yang wajib dikunjungi di kota Bandung ini. Target utama Dago Suites Apartment Bandung yaitu orang-orang pemerintahan, orang-orang kementerian, tamu-tamu dari Asia seperti Singapore dan Arab.

Apartemen Dago Suites hadir dengan 2 lantai premium dan 60 unit yang eksklusif. Dilengkapi dengan area BBQ untuk berkumpul bersama keluarga, Dago Suites adalah tempat yang sempurna untuk berkumpul bersama keluarga di tengah kesejukan kota Bandung. Dago Suites hadir dengan tipe 1 kamar tidur, 2 kamar tidur, dan 3 kamar tidur.

Dago Suites Apartment Bandung menawarkan pelayanan yang sempurna dengan segala fasilitas yang penting untuk memanjakan para tamu dengan fasilitas-fasilitas yang disediakan yaitu wifi gratis di semua kamar, layanan kamar 24 jam, layanan laundry, layanan panggilan dokter, tempat parkir, layanan antar jemput bandara, dan layanan kamar 24 jam. Pelayanan yang ramah menjadikan suasana di Dago Suites Apartment Bandung seperti di rumah sendiri hal ini membuat para tamu yang menginap di Dago Suites Apartment Bandung tidak sungkan dan santai.

#### **4.1.1.2 Logo Dago Suites Apartment Bandung**



**Gambar 4.1**  
**Logo Dago Suites Apartment**

1. Arti Lambang Dago Suites Apartment Bandung

a. Pemilihan nama Dago Suites Apartment Bandung

Asal mula hotel ini dinamakan Dago Suites Apartment karena PT Istana Group Berniat untuk membangun apartment di seluruh Kota Bandung sehingga seluruh nama dari apartmentnya menyesuaikan dengan lokasi dimana apartment tersebut berdiri.

b. Makna warna pada lambang Dago Suites Apartment Bandung

Dago Suites Apartment memiliki 3 warna visual yaitu:

1. Warna coklat identik dengan stabilitas dan kehangatan. Biasa bersanding dengan warna hijau, paduan coklat sendiri dipercaya mampu menciptakan kenyamanan, keakraban, serta rasa aman.
2. Warna emas dapat dimaknai sebagai kemenangan dan kemakmuran. Sejalan dengan bentuk nyata dari emas yang memiliki harga fantastis. Warna emas mewakili simbol kemegahan.
3. Warna Abu-abu memiliki arti kestabilan dan tanggung jawab.

#### 4.1.1.3 Kegiatan Perusahaan

Kegiatan utama Dago Suites Apartment Bandung adalah memberikan layanan menginap bagi para tamu. Dalam kegiatannya itu Dago Suites Apartment Bandung memiliki visi dan misi yang dipegang oleh seluruh karyawan. Berikut ini adalah visi dan misi Dago Suites Apartment Bandung.

**Visi :**

Menjadi Apartment yang paling disukai dikelasnya (*leader market*), menjadi *trend setter*.

**Misi :**

*Bringing excellent service at 5 star Apartment service event though Apartment classification was 3 star.* Dengan keunggulan konsep, lokasi, standar yang tinggi, pelayanan yang unik, professional staf dan jaringan.

Untuk mencapai visi dan misi tersebut maka Dago Suites Apartment Bandung harus memiliki produk yang dapat ditawarkan pelanggan, Pasar yang ingin dicapai dan teknologi yang digunakan yaitu dapat diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Produk Dago Suites Apartment Bandung

Dago Suites Apartment sebagai penyedia layanan jasa menyediakan berbagai macam produk untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan tamu.

Berikut produk-produk Dago Suites Apartment Bandung adalah sebagai berikut :

a. *Rooms*

1. *Deluxe Room*

*Delux Room* terdiri dari *twin/ king bad* dengan jumlah 30 kamar dan luas kamar 26 m<sup>2</sup>. Setiap kamar dilengkapi dengan suasana modern, kamar

tidur mewah dan kamar mandi yang elegan. Tarif kamar *Deluxe Room* yaitu Rp. 1.400.000. Fasilitas yang disediakan terdiri dari Tempat tidur berkualitas tinggi, LCD dengan TV kabel, Air panas dan dingin, fasilitas pembuat kopi dan teh, akses internet gratis, *Air Condition* (AC) pengering rambut, telepon dan mini bar.

## 2. *Executive Room*

*Executive Room* terdiri dari *twin / king bad* yang berjumlah 10 kamar dengan luas kamar 26m<sup>2</sup>. Setiap kamar dilengkapi dengan suasana modern, kamar tidur mewah dan kamar mandi yang elegan. Tarif kamar *Executive Room* yaitu Rp. 1.700.000. Fasilitas yang disediakan terdiri dari Tempat tidur berkualitas tinggi, LCD dengan TV kabel, *Safety Deposit Box*, Air panas dan dingin, fasilitas pembuat kopi dan teh, akses internet gratis, *Air Condition* (AC) pengering rambut, telepon dan mini bar.

## 3. *Suite Room*

*Suite Room* menyediakan ruang keluarga dan kamar tidur yang nyaman dan fungsional dengan nuansa modern, area kamar tidur dengan ranjang *twin/king bad* yang berjumlah 20 kamar dengan luas kamar 36m<sup>2</sup> tarif *Suite Room* yaitu Rp.2.000.000 dengan Fasilitas yang disediakan terdiri dari Tempat tidur berkualitas tinggi, LCD dengan TV kabel, *Safety Deposit Box*, Air panas dan dingin, fasilitas pembuat kopi dan teh, akses internet gratis, *Air Condition* (AC) pengering rambut, telepon dan mini bar.

### b. *Meeting Room*

*Meeting Room* yang disediakan Dago Suites Apartment Bandung yaitu terbagi menjadi 3 tipe dengan penjelasan sebagai berikut :

1) *The Beatles*

Ruang pertemuan ini memiliki dimensi 16 x 8 x 3 dengan jenis ruang pertemuan *Theater* yang bisa menampung 180 orang, Class Room bisa menampung 90 orang, *U-Shape* bisa menampung 55 orang, *Double U-Shape* bisa menampung 90 orang dan *Round Table* bisa menampung 80 orang.

2) *Beethoven*

Ruang pertemuan ini memiliki dimensi 15 x 5 x 3 dengan jenis ruang pertemuan *Theater* yang bisa menampung 120 orang, Class Room bisa menampung 50 orang, *U-Shape* bisa menampung 50 orang, dan *Round Table* bisa menampung 40 orang.

3) *Pink Floyd*

Ruang pertemuan ini memiliki dimensi 8 x 6 x 3 dengan jenis ruang pertemuan *Theater* yang bisa menampung 60 orang, Class Room bisa menampung 25 orang, *U-Shape* bisa menampung 20 orang, dan *Round Table* bisa menampung 20 orang.

Harga *Meeting Room* untuk setengah hari pertemuan tanpa menginap yaitu Rp.250.000 *net/pax*, untuk satu harinya dibandrol dengan harga Rp.350.000 *net/pax* dan untuk pertemuan dengan menginap dengan tempat tidur *twin shape* di bandrol dengan harga Rp.750.00 *net/pax* sedangkan untuk tempat tidur *single occupancy* dibandrol dengan harga Rp. 900.000 *net/pax*

## 2. Target Market Dago Suites Apartment Bandung

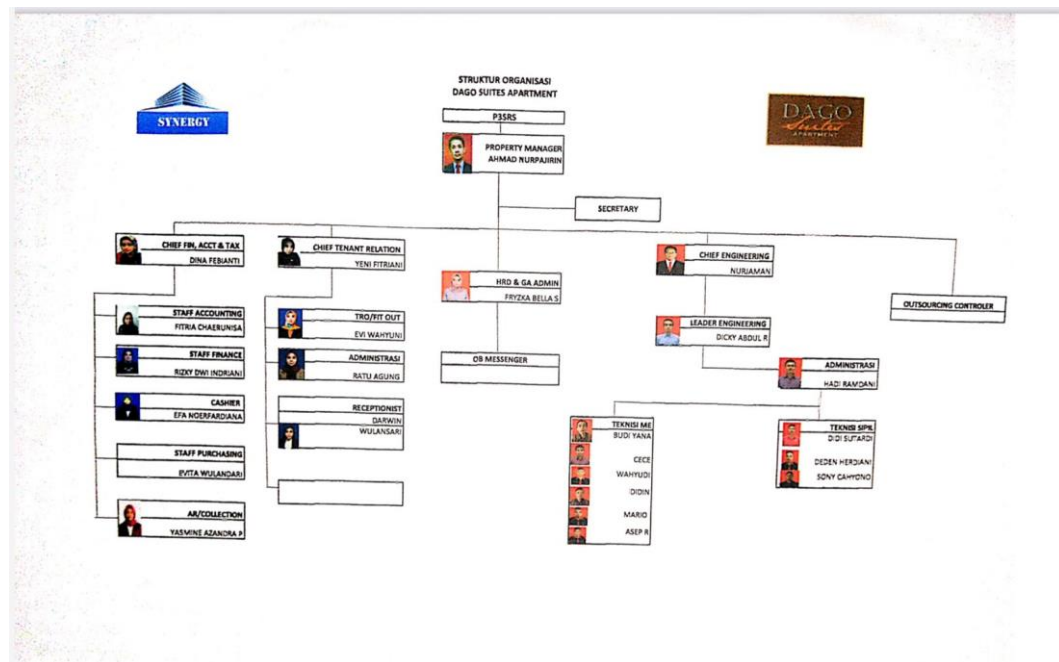
Taget utama Dago Suites Apartment Bandung yaitu orang-orang pebisnis, pemerintahan, kementerian dan tamu-tamu Asia seperti orang singapore, arab dan lain sebagainya yang sedang melakukan kunjungan ke kota Bandung.

### **3. Teknologi**

Dago Suites Apartment Bandung memperhatikan aspek teknologi dalam pelayanannya yaitu dengan menggunakan layanan internet. Dago Suites Apartment Bandung memiliki situs resmi yang dapat di akses oleh pengunjung dan bekerjasama pula dengan pihak-pihak lain seperti Bookingroom, Tripadvisor, Agoda, Traveloka, Tiket.com, Pegipegi dan lain sebagainya agar dapat melakukan *booking* kamar sehingga dapat mempermudah pengunjung untuk memesan kamar dimanapun dan kapanpun. Selain itu, situs resmi Dago Suites Apartment Bandung juga dapat digunakan sebagai alat promosi mengenai penawaran-penawaran yang dilakukan sehingga diharapkan dapat menarik minat pengunjung untuk menginap di Dago Suites Apartment Bandung.

#### **4.1.1.4 Sktruktur Organisasi Dago Suites Apartment Bandung**

Hasibuan mengemukakan dalam bukunya yang berjudul Organisasi dan motivasi (2019:33) bahwa Struktur organisasi adalah suatu gambaran yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan dan jenis wewenang pejabat, bidang pekerjaan, hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab serta rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi. Berikut adalah Struktur Organisasi yang ada di Dago Suites Apartment Kota Bandung yang dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut



**Gambar 4.2**  
**Struktur Organisasi Dago Suites Apartment**

Berikut ini adalah penjelasan mengenai tugas-tugas pokok struktur organisasi di Dago Suites Apartment kita Bandung yaitu:

1. General Manager

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab dari seorang general manager di Dago Suites Apartment Bandung:

- a. Memonitor dan mengawasi pekerjaan para staf apakah semua pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan atau tidak.
- b. Membuat aturan, kebijakan dan keputusan dalam prosedur operasional hotel.
- c. Mengenal dan mengawasi standar kerja karyawan.
- d. Memberi keterangan, arahan dan petunjuk mengenai prosedur kerja yang baik.

- e. Melakukan interview dan uji kompetensi bagi staf yang akan menduduki jabatan / posisi yang tepat.
- f. Mengontrol dan menganalisa laporan keuangan.
- g. Memonitor dan mengamati hotel serta bertanggung jawab atas semua kelancaran operasional hotel.

## 2. Human Resource Manager

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab assistent Human Resource Manager di Dago Suites Apartment Bandung sebagai berikut :

- a. Membantu GM dalam mengelola dan mengatur hotel management.
- b. Memberikan laporan dan bertanggung jawab kepada GM.
- c. Mengatur dan memonitor operasional pada aktifiats hotel.
- d. Pengganti GM sementara jika sewaktu-waktu GM tidak ada di tempat.

## 3. Financial Controller

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab Financial Controller di Dago Suites Apartment bandung sebagai berikut:

- a. Membentuk, menganalisa dan menginterpretasikan data statistik maupun informasi keuangan, sehingga dapat memberikan penilaian yang independent mengenai rasio atau perbandingan antara hasil operasi (tingkat keuntungan) dan kinerja terhadap anggaran, dan hal-hal lain terkait dengan perpajakan maupun tingkat ke-efektif-an operasional perusahaan
- b. Bertanggung jawab secara langsung untuk mengevaluasi kinerja staf maupun manajer Bagian Accounting. Kemampuan untuk memberikan



pelatihan terhadap karyawan adalah diperbulan, bertugas untuk menjaga keterampilan staf di bagian keuangan dan accounting agar tetap berada di level yang terbaik, boleh memberikan rekomendasi untuk mengangkat maupun memberhentikan staf maupun manajer di bagian accounting dan keuangan.

- c. Menjaga sistem akuntansi dan pencatatan transaksi maupun aset perusahaan.
  - d. Berpartisipasi di dalam menyusun anggaran dan peramalan keuangan, institusi, dan pengawasan terhadap perencanaan, pelaksanaan prosedur, analisa dan pelaporan selisih.
  - e. Bertanggung jawab terhadap perencanaan perpajakan, sejalan dengan peraturan Ditjen Pajak terkait dengan peraturan pemerintah setempat mengenai penggajian dan pengupahan, serta peraturan lainnya terkait dengan perpajakan.
  - f. Melengkapi laporan internal, beserta perbaikan dan perubahannya agar dapat lebih berguna dan efisien, serta kelengkapan laporan terhadap pihak eksternal perusahaan.
4. Front Office Manager

Berikut adalah Tugas dan tanggung jawabnya Front Office Manager di Dago Suites Apartment Bandung yaitu:

- a. Membuat jadwal kerja karyawan.
- b. Membuat statistic daftar tamu serta membuat laporannya.
- c. Mengamati dengan rutin standar service mengenai penerimaan tamu.

- d. Menyusun rencana anggaran dan mengatasi masalah-masalah didalamnya.
  - e. Memelihara hubungan yang baik dengan tamu hotel serta lingkungan kerja yang sehat kepada seluruh karyawan.
  - f. Merumuskan merekomendasi penyesuaian tarif kamar.
  - g. Merumuskan pengendalian biaya operational.
5. F & B Service Manager

Berikut adalah Tugas dan tanggung jawab F&B Service Manager di Dago Suites Apartment sebagai berikut :

- a. Menetapkan jadwal operasional food & beverage perusahaan.
- b. Memonitor pelaksanaan pemeliharaan sanitasi.
- c. Melakukan analisis, evaluasi pesaing.
- d. Memonitor hasil inventarisasi fisik dapur dan food & beverage service serta stewarding.
- e. Menyusun rencana anggaran dapur, food & beverage service serta stewarding.
- f. Merumuskan kebijakan pengendalian biaya operasional, menilai pelaksanaan.
- g. Meneliti, menyetujui standar portion size.
- h. Menyusun rencana program kerja dan menilai pelaksanaannya.
- i. Meneliti rekomendasi penyesuaian tarif food & beverage.
- j. Menyusun laporan, dokumentasi, melakukan korespondensi.
- k. Menyelenggarakan briefing pada food & beverage department.

- l. Mengawasi serta mengecek stok bahan-bahan yang diperlukan di kitchen.
- m. Mengawasi food production sebelum disajikan kepada tamu.

#### 6. Sales Manager

Berikut adalah Tugas dan tanggung jawab Sales Manager di Dago Suites Apartment Bandung sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab dalam penjualan semua produk hotel baik berupa jasa maupun non jasa.
- b. Memelihara dan meningkatkan usaha bisnis dari langganan yang sudah ada maupun dari daerah baru.
- c. Menyusun rencana dan membuat laporan hasil sales call secara mingguan, bulanan, termasuk complain dan permintaan dari pelanggan.
- d. Melakukan sales call secara rutin sesuai dengan program yang telah direncanakan.
- e. Membuat dan menyampaikan rencana kerja bulanan atau mingguan.

#### 7. Exc. Housekeeping Manager

Berikut adalah Tugas dan tanggung jawab Exc. Housekeeping Manager di Dago Suites Apartment Bandung sebagai berikut:

- a. Mengatasi masalah mengenai lost dan found.
- b. Melakukan control ke public.
- c. Melaksanakan house rules serta peraturan yang lain terhadap staff yang dipegangnya.
- d. Bertanggung jawab serta memelihara terhadap semua perlengkapan Tata Graha.

- e. Membuat budget.
  - f. Menetapkan tugas, membina dan mengawasi.
  - g. Mengadakan koordinasi dengan departement hotel yang lainnya.
  - h. Memlihara dan mempertahankan serta mengontrol secara rutin service.
8. Chief Engineering

Berikut adalah Tugas dan tanggung jawab Chief Engineering di Dago Suites Apartment Bandung sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab atas semua kelancaran di devisi Engineering operation.
  - b. Menyiapkan laporan-laporan yang di perlukan.
  - c. Melatih dan mengawasi staff bawahan agar dapat bekerja secara efisien dan efektif.
  - d. Memeriksa dan mengawasi bahwa seluruh work order dari semua department telah diatasi dengan baik.
  - e. Melatih dan mengawasi crew, repair dan maintenance agar bekeja dengan efektif dalam memelihara seluruh hubungan dengan yang ada dalam hotel.
  - f. Memelihara kebersihan, kesiapan mesin-mesin hotel secara teratur agar dapat dipastikan beroperasi dengan baik dan maksimal.
9. Exc. Chef

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab Exc. Chef di Dago Suites Apartment Bandung sebagai berikut :

- a. Mengawasi dan mengarahkan semua personil dapur yang bekerja di dapur penumpang dan area pendukung berikut: Hot Galley, Garde Manager,

Pastry Shop, Buah & Cheese Pantry, Butcher Shop, sayur Persiapan Area, Ikan Persiapan Area, kru Galley, kopi Pantry, buffet, Bell Box Galley, Pizzeria.

- b. Executive Chef memiliki tanggung jawab untuk bekerja sama dengan Storekeeper Makanan & Minuman mengenai pelestarian dan pemanfaatan ketentuan.
- c. Mengawasi semua koki dalam persiapan makanan mereka untuk berbagai periode makan dan acara khusus.
- d. Kontrol konsumsi pangan di toko kue dengan jumlah pemantauan diproduksi, limbah, ukuran porsi dan penggunaan yang benar dari kelebihan.
- e. Menjaga kondisi kerja yang aman di dapur.

#### 10. Duty manager

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab Duty Manager di Dago Suites Apartment Bandung sebagai berikut:

- a. Memproses kedatangan tamu group atau rombongan
- b. Menggantikan FOM/ FO Head yang sedang berhalangan
- c. Memeriksa log book resepsionis utamanya jika terdapat reservasi khusus
- d. Mempersiapkan / mem block kamar- kamar Vip dan group
- e. Mencatat kejadian- kejadian penting
- f. Menyetujui atau menolak pengaduan tentang komplain tamu
- g. Menyetujui paid out pada tamu tertentu
- h. Mengatasi masalah- masalah lainnya seperti lost and found barang-barang tamu.

- i. Membuat invoice pengeluaran beban kendaraan untuk operational hotel
- j. Mengontrol master key (kunci master) yang berfungsi untuk membukakan kamar tamu yang ter double lock

11. FBS Coordinator

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab FBS Coordinator di Dago Suites Apartment Bandung sebagai berikut:

- a. Mengkoordinasi kegiatan dan operasional food and Beverage service
- b. Bertanggungjawab dan mengawasi semua kegiatan Food and Beverage service
- c. Menangani masalah yang tidak bisa diatasi oleh bawahan
- d. Menyusun rencana kerja dan melatih bawahan

12. Junior Sales Marketing Manager

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab Junior Sales Marketing Manager di Dago Suites Apartment Bandung sebagai berikut:

- a. Aktif mencari target
- b. Merekap data hasil penjualan
- c. Menjamin kepuasan pelanggan
- d. Mencari mitra kerja

13. Public Relation

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab Public Relation di Dago Suites Apartment Bandung sebagai berikut:

- a. Memperkenalkan hotel ke pihak luar dengan cara memperkenalkan hotel melalui media cetak dan elektronik

- b. Menjaga citra dan nama baik hotel agar selalu dikenal oleh khalayak ramai dengan hotel yang berating baik
- c. Menjalin hubungan baik dengan pihak luar, yaitu melakukan kerjasama dan menjalin silaturahmi sehingga menciptakan hubungan yang erat dan saling menguntungkan satu sama lain misalnya bekerjasama dengan lembaga telekomunikasi, media cetak, dan sebagainya.
- d. Memberikan informasi kepada pihak luar agar tertarik menggunakan fasilitas hotel.

#### 14. Housekeeping

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab Housekeeping di Dago Suites Apartment Bandung sebagai berikut:

- a. Memelihara & Membersihkan kamar kamar tamu di hotel
- b. Menjaga kebersihan area area umum hotel atau public area
- c. Melaporkan status kamar ke bagian front office
- d. Menjaga kebersihan linen hotel
- e. Merawat peralatan kerja housekeeping
- f. Menata kamar agar terlihat indah dan bersih

#### 15. Engineering Supervisor

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab Engineering Supervisor di Dago Suites Apartment Bandung sebagai berikut:

- a. Lindungi investasi fisik bangunan fasilitas
- b. Mengatur Biaya pemeliharaan
- c. Anggota dukungan yang diperlukan untuk keseluruhan kepuasan tamu
- d. Peran dalam mendukung efisiensi operasional departemen lain

- e. Meminimalkan biaya menggunakan energi untuk mengoperasikan fasilitas
- f. Potensi meminimalkan masalah keamanan

16. Chef the Cuisin

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab Chef the Cuisin di Dago Suites Apartment Bandung sebagai berikut:

- a. Mengelola dapur yang menjadi tanggung jawabnya.
- b. Menyusun Menu
- c. Membuat standard recipe beserta food cost nya
- d. Membuat purchase order ( bahan-bahan )
- e. Membuat perkiraan ( forecast ) yang akan dicapai.
- f. Memimpin staff dan bawahannya.
- g. Mengawasi jalannya operasional kitchen terutama pada saat Hotel atau restaurant buka.

17. Account Payable & General Cashier (AP &GC)

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab Account Payable & General Cashier di Dago Suites Apartment Bandung sebagai berikut:

- a. Mengerjakan PLDB (Purchase Ledger Day Book = Buku harian pembelian
- b. Membuat summary bulanan pembelian
- c. Memproses uang pengeluaran hotel
- d. Mengerjakan seluruh masalah teknis akuntansi dari awal hingga akhir
- e. Bertanggungjawab langsung kepada accountant

17. Account Receivable & Income Audit (AR&IA)

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab Account Receivable & Income Audit di Dago Suites Apartment Bandung sebagai berikut:



- a. Memeriksa semua data uang masuk/bill/outlet yang didapat dari night audit
- b. Membuat summery revenue
- c. Memberikan data bill cash kepada book keeper dan menyerahkan kepada general cashier
- d. Meyerahkan bill credit
- e. Bertanggungjawab langsung kepada accountant

18. Cost Control

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab Cost Control di Dago Suites Apartment bandung sebagai berikut:

- a. Mengerjakan pekerjaan akuntansi dan lainnya yang berhubungan dengan keuangan sebelum terjadi transaksi
- b. Meneliti, memeriksa, menyetujui good reques dari departement untuk persetujuan fin manager
- c. Memeriksa segala tagihan atau invoice dari supplier sebelum dibayar
- d. Memeriksa permintaan maintenance atau pemeliharaan barang maupun pembuatan barang oleh ME sebelum disetujui oleh Fin manager
- e. Membuat atau mengubah semua tarif product hotel sebelum dipublikasi
- f. Bertanggungjawab langsung kepada Fin manager

19. Store & Receiving

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab Store & Receiving di Dago Suites Apartment bandung sebagai berikut:

- a. Menyimpan berbagai macam barang kebutuhan hotel, yang bersifat persediaan.

- b. Menerima dan mencocokkan semua barang-barang yang datang di hotel sesuai dengan order dan didukung oleh *Purchase Order* atau *Market List*.
  - c. Menulis *Receiving Report* untuk semua barang-barang yang datang di hotel dan memindahkan ke *Daily Receiving Sheet* yang didistribusikan ke *Cost Control*.
  - d. Memberitahukan kepada *Storekeepers* dan Departemen terkait untuk barang-barang yang datang, sebab barang-barang tersebut harus dipindahkan dari area *Receiving Clerk*.
  - e. Memberikan cap pada faktur atau *Receiving Report* dengan *Cap Receiving report* dan tanda tangan bila telah diterima.
  - f. Apabila barang yang datang tidak memenuhi ketentuan standar, dicatat dalam “*Memorandum Invoice*” dan segera diberitahukan kepada vendor
20. IT Staff

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab IT Staff di Dago Suites Apartment Bandung sebagai berikut:

- a. Menerima, memprioritaskan dan menyelesaikan permintaan bantuan IT
- b. Maintenance LAN dan koneksi internet
- c. Mendesain, membangun, atau memelihara/update situs web Dago Suites Apartment Bandung
- d. Membeli hardware IT, software dan hal-hal lain yang berhubungan dengan hal tersebut
- e. Instalasi, perawatan dan penyediaan dukungan harian baik untuk hardware dan software Windows & Macintosh, peralatan termasuk printer, scanner, hard-drives external dll

- f. Korespondensi dengan penyedia jasa external termasuk Internet Services Provider, penyedia jasa Email, hardware dan software supplier

21. Purchasing Manager

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab Purchasing Manager di Dago Suites Apartment Bandung sebagai berikut:

- a. Mengkoordinir setiap pembelian yang dibutuhkan oleh requesting departemen
- b. Mengadakan negoisasi terhadap supplier
- c. Mempersiapkan barang sesuai dengan spesialisasi yang telah ditentukan
- d. Bertanggungjawab kepada general manager

22. FBS Coordinator

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab FBS Coordinator di Dago Suites Apartment Bandung sebagai berikut:

- a. Mengkoordinasi kegiatan dan operasional food and Beverage service
- b. Bertanggungjawab dan mengawasi semua kegiatan Food and Beverage service
- c. Menangani masalah yang tidak bisa diatasi oleh bawahan
- d. Menyusun rencana kerja dan melatih bawahan

23. HRD ADM

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab HRD ADM di Dago Suites Apartment Bandung sebagai berikut:

- a. Melakukan penerimaan tenaga kerja dan berkordinasi dengan labour supply
- b. Melakukan sosialisasi serta kordinasi

- c. Mempersiapkan kontrak kerja untuk para karyawan baru perusahaan
- d. Melakukan penyusunan pada absensi atau daftar hadir karyawan perusahaan
- e. Menyiapkan berbagai macam internal letter dan juga outgoing letter
- f. Melakukan pembaharuan pada record data perusahaan

24. Guest Service Agent

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab Guest Service Agent di Dago Suites Apartment Bandung yaitu Menerima dan meng check in kan tamu dengan ramah, sopan agar tamu merasa di perhatikan.

25. Bell Driver

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab Bell Drive di Dago Suites Apartment Bandung sebagai berikut:

- a. Menjemput dan mengantar tamu
- b. Menyiapkan daftar tamu dan jam kedatangannya di bandara
- c. Menyiapkan kendaraan yang sesuai dengan jumlah tamu dan bagasi yang di perlukan

26. Bellman

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab Bellman di Dago Suites Apartment Bandung sebagai berikut:

- a. Penjual
- b. Pelayanan informasi
- c. Pengamat
- d. Penasehat

27. F&B Captain

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab F&B Captain di Dago Suites Apartment Bandung sebagai berikut:

- a. Bertanggungjawab untuk memimpin karyawan dengan kemampuan leadership yang baik
- b. Bertanggungjawab dalam mengawasi dan mengontrol jalannya operasional yang sesuai dengan SOP
- c. Mengawasi inventori restoran
- d. Bertanggungjawab dalam memberikan training kepada seluruh karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja masing- masing
- e. Bertanggungjawab untuk membimbing, memimpin dan mengarahkan karyawan dengan baik dan benar dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sesuai SOP

28. Waiter/SS

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab Waiter/ssdi Dago Suites Apartment Bandung sebagai berikut:

- a. Mempersiapkan kelengkapan tehnik pelayanan
- b. Melaksanakan persiapan set up-mise en place
- c. Melakukan pelayanan langsung kepada tamu
- d. Mengambil pesanan/order tamu dari captain untuk diteruskan kepada kitchen
- e. Melaksanakan penyajian hidangan kepada tamu
- f. Melaksanakan clear up dari meja tamu
- g. Mempersiapkan dan mengambil kebutuhan linen napkin, wares, supplies

- h. Mengumpulkan dan mengantarkan soiled linen dan dirty dishes ke laundry/stewarding
- i. Melakukan penyiapan table set up dan clear up
- j. Melaksanakan dan mengikuti perintah captain dalam menjalankan tugas-tugasnya
- k. Melakukan pembersihan area kerja
- l. Menjalin hubungan dengan tamu
- m. Menghadiri briefing harian

29. Room Attendant / Room Boy

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab Room Attendant/ Room Boy di Dago Suites Apartment bandung sebagai berikut:

- a. Mengelola kamar
- b. Melayani tamu
- c. Menjalin kerjasama dengan sesama room attendant dan seksi seksi lain

30. Order Taker (OT)

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab Order Taker di Dago Suites Apartment bandung sebagai berikut:

- a. Menangani penerimaan, pencatatan room service order dan menyampaikan kepada room service captain
  - b. Menyarankan dan membantu tamu dalam pemilihan menu
  - c. Memelihara suasana kerja yang sehat
- Menghadiri briefing head waiter

31. Linen

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab Linen di Dago Suites Apartment bandung sebagai berikut:

- a. Menyediakan, merawat, memelihara, merapikan, mengawasi, dan menyimpan linen yang di perlukan
- b. Menjalin hubungan kerjasama
- c. Mengatur dan membuat pengajuan penambahan pengadaan linen
- d. Mengirimkan linen kotor ke laundry untuk dicuci dan mengambil linen bersih
- e. Melaksanakan penyusunan berbagai laporan

### 32. Technician

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab Technician di Dago Suites Apartment bandung sebagai berikut:

- a) Bertanggung jawab terhadap semua kegiatan perhotelan;
- b) Mengkoordinasi dan mengelola kegiatan sehari-hari dari Tim Konsultan;
- c) Menyiapkan program kerja dan pelaksanaan;
- d) Memobilisasi dan mengontrol tim serta mengkoordinir semua kegiatan;
- e) Membantu tugas-tugas Pemberi Pekerjaan dalam menjamin terlaksananya pekerjaan.
- f) Membantu Pemberi Tugas bila terjadi/adanya perubahan/modifikasi dalam pekerjaan;
- g) Menelaah dan mengevaluasi program, jadwal dan kemajuan pekerjaan

### 33. Cook

Tugas dan tanggung jawab Cook di Dago Suites Apartment bandung sebagai yaitu untuk membantu Chef dalam melaksanakan tugas dan tanggung

jawabnya, selain itu juga cook bertugas untuk menggantikan Chef ketika yang bersangkutan berhalangan.

#### 34. Steward

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab Steward di Dago Suites Apartment Bandung sebagai berikut:

- a. Sebagai pelayan untuk mendukung kelancaran dan suksesnya tujuan F&B Department dalam memberikan pelayanan kepada tamu hotel khususnya dibidang penjualan makanan dan minuman.
- b. Sebagai tempat untuk memelihara dan menyimpan kitchen dan restaurant equipment yang merupakan investasi perusahaan yang memiliki nilai besar rupiahnya.
- c. Sebagai pekerja yang mengupayakan kebersihan lingkungan daerah kerja agar terhindar dari gangguan kesehatan bagi tamu maupun karyawan hotel

#### 35. Security

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab Security di Dago Suites Apartment Bandung sebagai berikut:

- a. Secara langsung bertugas memantau dan mengatur keamanan lingkungan hotel selama 24 jam secara bergantian dengan petugas keamanan yang lain
- b. Melaporkan segala kejadian / peristiwa yang terjadi di hotel ke security manager atau atasannya baik itu kehilangan ataupun penemuan barang milik tamu .



- c. Berjaga di pos keamanan hotel dan memantau serta membantu keluar masuknya kendaraan yang keluar masuk hotel baik kendaraan milik tamu ataupun staf hotel demi keselamatan dalam penyeberangan jalan.

#### 4.1.2 Karakteristik Responden

Sebelum membahas lebih jauh mengenai penelitian ini, terlebih dahulu akan membahas mengenai gambaran umum dari responden berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 72 karyawan tetap Dago Suites Apartment Bandung, penelitian ini memaparkan gambaran umum dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, status perkawinan. Hasil penelitian dapat dilihat karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

##### 4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil pengolahan data karakteristik berdasarkan jenis kelamin dipaparkan pada tabel 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	27	37,5
2	Perempuan	45	62,5
Jumlah		72	100,0

Sumber : Hasil pengolahan peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui profil karyawan pada Dago Suites Apartment kota Bandung yang menjadi responden penelitian berdasarkan jenis kelamin. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 27 orang

atau sebesar 37,5%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 45 orang atau sebesar 62,5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Dago Suites Apartment berjenis kelamin perempuan dari segi keuletan mereka memang lebih detail, berkonsentrasi, dan lebih rapi dalam merealisasikan strategi pencapaian target, selain itu perempuan juga dikenal memiliki kepribadian yang tidak gegabah dalam mengambil keputusan. Hal tersebutlah yang menjadi karyawan perempuan lebih mendominasi dibandingkan dengan karyawan laki-laki di Dago Suites Apartment.

#### 4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil pengolahan data karakteristik berdasarkan usia dipaparkan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Profil Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	≤ 20 tahun	4	5,5
2.	21 - 29 tahun	45	62,5
3.	30 - 39 tahun	19	26,5
4.	≥40 tahun	4	5,5
Jumlah		72	100,0

Sumber : Hasil pengolahan peneliti, 2021

Pada Tabel 4.2 dapat diketahui profil karyawan pada Dago Suites Apartment Kota Bandung yang menjadi responden penelitian berdasarkan usia. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa responden yang berusia ≤ 20 tahun ada sebanyak 4 orang (5,5%), responden dengan usia antara 21 - 29 tahun ada sebanyak 45 orang atau 62,5%, responden yang berusia 30 -39 tahun ada sebanyak 19 orang atau 26,5%, responden yang berusia ≥40tahun ada sebanyak 4 orang atau 5,5%. Berdasarkan

penjelasan diatas menunjukkan bahwa rata- rata usia karyawan di Dago Suites Apartment yang paling banyak di rentang usia dari 21- 29 tahun berjumlah 45 orang, dari data tersebut dapat dikatakan bahwa rata-rata usia karyawan di Dago Suites Apartment tergolong dalam usia produktif Hal ini akan dampak positif bagi Dago Suites Apartment terutama dalam kemampuan fisik karyawan untuk bekerja lebih optimal dan menuangkan inovasi-inovasi dalam bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh Dago Suites Apartment, sehingga tercapai nya tujuan perusahaan.

#### 4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Hasil pengolahan data karakteristik responden berdasarkan pendidikan karyawan Dago Suites Apartment Bandung yang di sajikan pada tabel 4.3 sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Profil Responden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	SMA/SMK	37	51.4
2.	D3	25	34.7
3.	S1	10	13.9
4.	S2	0	0,0
5.	S3	0	0,0
Jumlah		72	100,0

Sumber : Hasil pengolahan peneliti, 2021

Pada Tabel 4.3 dapat diketahui profil karyawan pada Dago Suites Apartment kota Bandung yang menjadi responden penelitian berdasarkan Pendidikan. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan SMA sebanyak 37 orang (51,4%), responden dengan pendidikan D3 ada sebanyak 25 orang (34,7%), dan responden dengan pendidikan S1 ada sebanyak 10 orang (13,9%). Berdasarkan

dari penjelasan diatas menunjukkan karyawan Dago Suites Apartment lebih dominan lulusan SMA/SMK dikarenakan pada bagian tugas pelayanan kamar, petugas keamanan, petugas kebersihan, difokuskan pada tenaga mereka sehingga tidak terlalu mementingkan mengenai pendidikan terakhir.

#### 4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Hasil pengolahan data karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dipaparkan pada tabel 4.4 sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1.	<2 Tahun	7	9,7
2.	2-4 Tahun	30	41,7
3	$\geq$ 4 Tahun	35	48,6
Jumlah		72	100,0

Sumber : Hasil pengolahan peneliti 2020

Pada Tabel 4.4 dapat diketahui profil karyawan pada Hotel California kota Bandung yang menjadi responden penelitian berdasarkan lama bekerja. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja <2 tahun ada sebanyak 7 orang (9,7%), karyawan yang bekerja 2-4 tahun ada sebanyak 30 orang (41,7%), dan karyawan yang bekerja  $\geq$  4 tahun ada sebanyak 35 orang (48,6%). Karena Dago Suites Apartment menilai bahwasannya dengan semakin lamanya masa kerja seseorang akan lebih baik dan lebih mengerti dengan pekerjaannya sehingga karyawan mampu meningkatkan kinerja dan mampu mengetahui mekanisme kerja instansi atau perusahaan

#### 4.1.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Hasil pengolahan data karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dipaparkan pada tabel 4.5 sebagai berikut

**Tabel 4.5**  
**Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

No.	Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase
1	Single	42	58,3
2	Menikah	30	41,7
Jumlah		72	100,0

Pada Tabel 4.5 dapat diketahui profil karyawan pada Dago Suites Apartment kota Bandung yang menjadi responden penelitian berdasarkan Status Perkawinan. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa responden yang single berjumlah 42 orang atau sebesar 58,3%, sedangkan responden yang menikah berjumlah 30 orang atau sebesar 41,7%. Berdasarkan penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwasannya di Dago Suites Apartment lebih dominan karyawan yang belum menikah hal ini diharapkan karyawan mampu memberikan kontribusi yang baik dalam bekerja dan lebih berfokus bekerja. Jika karyawan yang sudah menikah perusahaan menganggap bahwa karyawan akan sulit membagi waktu antara keluarga dan pekerjaannya.

#### **4.1.3 Uji Instrumen Penelitian**

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat ukur. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang diajukan itu valid dan reliabel atau tidak maka harus melakukan pengujian terhadap kuesioner yang digunakan kepada para responden. Ada 2 macam pengujian yang diperlukan untuk mengatasi hal tersebut, yaitu Uji kesahihan (*test of validity*) dan uji keandalan (*test of reability*).

#### 4.1.3.1 Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji keshahihan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel nya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan item yang ditujukan kepada responden dengan total skor untuk seluruh item. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi *person product moment*. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi atau (construct) yang valid. Adapun hasil uji validitas kuesioner ketiga variabel yang diteliti mengenai *Knowledge Sharing*, *Hard Skill* dan Kinerja Karyawan disajikan pada sebagai berikut:

#### 4.1.3.2 Hasil Pengujian Validitas Instrumen

Pengujian validitas menggunakan nilai korelasi skor item dengan skor total variabel. Indeks korelasi *person product moment*. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi atau (*construct*) yang valid

##### 1. Variabel *Knowledge Sharing*

Variabel *Knowledge Sharing* diukur dengan 6 item kuesioner. Hasil nilai korelasi untuk pengujian validitas kuesioner *Knowledge Sharing* dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Validitas Variabel *Knowledge Sharing***

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai $r_{\text{kritis}}$	Kesimpulan
X1.1	0,976	0,3	Valid
X1.2	0,967	0,3	Valid
X1.3	0,942	0,3	Valid
X1.4	0,955	0,3	Valid
X1.5	0,874	0,3	Valid
X1.6	0,976	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2021)

Pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (r) dari setiap butir pernyataan Variabel *Knowledge Sharing* (X1) lebih besar dari nilai kritis 0,3. Hasil uji validitas bahwa 6 item variabel *Knowledge Sharing* (X1) valid. Jadi alat ukur berupa pernyataan kuesioner telah memiliki tingkat validitas yang baik yang berarti dapat mengukur variabel *Knowledge Sharing* (X1) yang diteliti.

## 2. Variabel *Hard Skill*

Variabel *Hard Skill* diukur dengan 6 item kuesioner. Hasil nilai korelasi untuk pengujian validitas kuesioner *Hard Skill* dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Validitas Variabel *Hard Skill***

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai $r_{\text{kritis}}$	Kesimpulan
X2.1	0,751	0,3	Valid
X2.2	0,908	0,3	Valid
X2.3	0,941	0,3	Valid
X2.4	0,699	0,3	Valid
X2.5	0,729	0,3	Valid
X2.6	0,744	0,3	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2021)

Pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (r) dari setiap butir pernyataan Variabel *Hard Skill* (X2) lebih besar dari nilai kritis 0,30. Hasil uji validitas bahwa 6 item variabel *Hard Skill* (X2) valid. Jadi alat ukur berupa

pernyataan kuesioner telah memiliki tingkat validitas yang baik yang berarti dapat mengukur variabel *Hard Skill* (X2) yang diteliti.

### 3. Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan diukur dengan 8 item kuesioner. Hasil nilai korelasi untuk pengujian validitas kuesioner Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

No.Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai $r_{kritis}$	Kesimpulan
Y1.1	0,347	0,3	Valid
Y1.2	0,839	0,3	Valid
Y1.3	0,839	0,3	Valid
Y1.4	0,822	0,3	Valid
Y1.5	0,829	0,3	Valid
Y1.6	0,585	0,3	Valid
Y1.7	0,495	0,3	Valid
Y1.8	0,353	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2021)

Pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (r) dari setiap butir pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari nilai kritis 0,30. Hasil uji validitas bahwa 8 item variabel Kinerja Karyawan (Y) valid. Jadi alat ukur berupa pernyataan kuesioner telah memiliki tingkat validitas yang baik yang berarti dapat mengukur variabel Kinerja Karyawan (Y) yang diteliti.

#### 4.1.3.3 Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap butir pertanyaan yang termasuk dalam kategori valid pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrumen sekali saja kemudian dianalisis dengan menggunakan metode *Alphacronbach*. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien *reliabilitas* bernilai positif dan lebih besar daripada 0,70 adapun hasil dari uji reliabilitas berdasarkan pada rumus *Alphacronbach* diperoleh hasil sebagai berikut:



### 1. Hasil Uji Reliabilitas *Knowledge Sharing*(X1)

Hasil uji reliabilitas *Knowledge Sharing*(X1) dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas *Knowledge Sharing* (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.976	6

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2021)

Nilai reliabilitas untuk variabel *Knowledge Sharing* (X1) yang diperoleh pada table 4.9 sebesar 0,774. Nilai reliabilitas lebih besar dari nilai kritis 0.7. Hasil pengujian ini menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel *Knowledge Sharing* (X1) sudah memberikan hasil yang konsisten (Reliabel).

### 2. Hasil Uji Reliabilitas *Hard Skill* (X2)

Hasil uji reliabilitas *Hard Skill*(X2) dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas *Hard Skill* (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.884	6

Sumber Hasil Olahan SPSS (2021)

Nilai reliabilitas untuk variabel *Hard Skill* (X2) yang diperoleh pada tabel 4.10 sebesar 0,884. Nilai reliabilitas lebih besar dari nilai kritis 0.7. Hasil pengujian ini menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel *Hard Skill* (X2) sudah memberikan hasil yang konsisten (Reliabel).

### 3. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji reliabilitas Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.774	8

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2021)

Nilai reliabilitas untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) yang diperoleh pada table 4.11 sebesar 0,922. Nilai reliabilitas lebih besar dari nilai kritis 0.7. Hasil pengujian ini menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan (Y) sudah memberikan hasil yang konsisten (Reliabel).

#### 4.1.4 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini diuraikan untuk memberikan gambaran *Knowledge Sharing*, *Hard Skill* dan Kinerja Karyawan pada Dago Suites Apartment Kota Bandung.

Untuk mengetahui bagaimana kondisi dan tingkat kesesuaian masing-masing variabel penulis membuat kategori interpretasi skor dapat digunakan untuk masing-masing indikator pada masing-masing variabel.

##### 4.1.4.1 Analisis Deskriptif *Knowledge Sharing* pada Dago Suites Apartment

Variabel *Knowledge Sharing* diukur dengan lima dimensi yang dioperasionalkan dalam 6 indikator. Hasil tanggapan responden untuk setiap indikator variabel *Knowledge Sharing* disajikan pada tabel distribusi frekuensi berikut :

##### 1. *Knowledge Collecting*

**Tabel 4.12**  
**Tanggapan responden mengenai berbagi Pengetahuan**

<b>Tanggapan</b>	<b>Skor</b>	<b>F</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	5	0	0%
Setuju	4	20	27.8
Kurang setuju	3	38	52.8%
Tidak Setuju	2	14	19.4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0.0%
<b>Jumlah</b>		72	100,0%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2021

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden mengenai berbagi pengetahuan. Hasil distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa mayoritas responden dari 72 responden memberikan tanggapan kurang setuju. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dilihat dari masa kerja karyawan yaitu selama  $\leq 4$  tahun mayoritas menjawab kurang setuju dengan presentase 52.8%, hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah masa kerja karyawan maka karyawan semakin sulit untuk berbagi pengetahuan yang dimilikinya, sehingga karyawan lain kesulitan untuk mendapatkan pengetahuan yang berasal dari eksternal.

Selanjutnya untuk tanggapan dari responden setuju dengan presentase 19,4%, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dilihat dari masa kerja  $\geq 4$  tahun, menyatakan bahwa karyawan lebih mudah untuk berbagi pengetahuan terutama terhadap karyawan baru, karena karyawan baru di Dago Suites Apartment masih kurang dalam pengetahuan dari luar pekerjaan yang dilakukannya.

**Tabel 4.13**  
**Tanggapan responden mengenai berbagi keterampilan**

<b>Tanggapan</b>	<b>Skor</b>	<b>F</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	5	1	1.4%
Setuju	4	22	30.6%
Kurang setuju	3	35	48.6%

Tidak Setuju	2	14	19.4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0.0%
<b>Jumlah</b>		72	100,0%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2021

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden mengenai berbagi keterampilan. Hasil distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa mayoritas responden dari 72 responden memberikan tanggapan kurang setuju. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dilihat dari masa kerja karyawan yaitu selama  $\leq 4$  tahun mayoritas menjawab kurang setuju dengan presentase 48.6%, hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah masa kerja karyawan maka karyawan akan kesulitan untuk membagikan keahlian yang mereka miliki, sehingga karyawan lain sulit berkembang dalam pekerjaannya.

Selanjutnya untuk tanggapan dari responden setuju dengan presentase 30,6%, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dilihat dari masa kerja  $\geq 4$  tahun, menyatakan bahwa karyawan lama lebih mudah untuk berbagi keahlian mereka terhadap karyawan baru. selain itu dilihat dari pendidikan terakhir karyawan di Dago Suites Apartment yang mayoritasnya yaitu SMA/SMK, dan belum tentu mengerti mengenai pekerjaan yang akan dilakukannya, maka pimpinan belum bisa dengan leluasa memberikan kepercayaan dalam hal mengambil keputusan, maka akan menimbulkan kurangnya pengembangan pribadi dalam keahlian ketika bekerja.

**Tabel 4.14**  
**Tanggapan responden mengenai menerima pengetahuan**

<b>Tanggapan</b>	<b>Skor</b>	<b>F</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	5	0	0%

Setuju	4	13	18.1%
Kurang setuju	3	45	62,5%
Tidak Setuju	2	14	19.4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
<b>Jumlah</b>		72	100,0%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2021

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden mengenai tingkat menerima pengetahuan. Hasil distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa mayoritas responden dari 72 responden mayoritas menjawab kurang setuju dengan presentase 62.5%. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan dilihat dari jenis kelamin, karyawan di Dago Suites Apartment, laki- laki di kenal memiliki sifat cuek sehingga kurang dalam kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi ketika bekerja. Sehingga sulit untuk menerima pengetahuan baru dengan baik.

Selanjutnya untuk tanggapan dari responden setuju dengan presentase 18.1%, berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan dilihat dari jenis kelamin, karyawan di Dago Suites Apartment jenis kelamin perempuan dikenal memiliki sifat interaktif sehingga karyawan mampu berinteraksi dan berkomunikasi untuk mempermudah proses penerimaan ilmu pengetahuan yang baru.

**Tabel 4.15**  
**Tanggapan responden mengenai menerima keahlian**

<b>Tanggapan</b>	<b>Skor</b>	<b>F</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	5	3	4.2%
Setuju	4	22	30.6%
Kurang setuju	3	33	45.8%
Tidak Setuju	2	14	19.4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0.0%
<b>Jumlah</b>		75	100,0%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2021

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden mengenai menerima keahlian Hasil distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa mayoritas responden dari 72 responden memberikan tanggapan kurang setuju. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dilihat dari tingkat pendidikan terakhir mayoritas menjawab kurang setuju dengan presentase 45.8%, hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat pendidikan terakhir karyawan, maka kemampuan karyawan dalam menerima keahlian akan semakin rendah, sehingga karyawan tidak dapat tampil percaya diri dengan keahlian yang dia miliki ketika melaksanakan pekerjaannya.

## 2. *Knowledge Donating*

**Tabel 4.16**

**Tanggapan responden mengenai berbagi pengetahuan**

Tanggapan	Skor	F	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0%
Setuju	4	18	25%
Kurang setuju	3	42	58.3%
Tidak Setuju	2	12	16.7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0.0%
<b>Jumlah</b>		72	100,0%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2021

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden mengenai berbagi pengetahuan. Hasil distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa mayoritas responden dari 72 responden memberikan tanggapan kurang setuju. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dilihat dari masa kerja karyawan selama  $\leq 4$  tahun mayoritas menjawab kurang setuju dengan presentase 58.3%, hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah masa kerja karyawan maka karyawan

semakin sulit untuk berbagi pengetahuan yang dimilikinya, sehingga karyawan lain kesulitan untuk mendapatkan pengetahuan yang berasal dari eksternal

Selanjutnya untuk tanggapan dari responden setuju dengan presentase 25%, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dilihat dari masa kerja  $\geq 4$  tahun, menyatakan bahwa karyawan lebih mudah untuk berbagi pengetahuan terutama terhadap karyawan baru, karena karyawan baru di Dago Suites Apartment masih kurang dalam pengetahuan dari luar pekerjaan yang dilakukannya

**Tabel 4.17**  
**Tanggapan responden mengenai berbagi informasi**

<b>Tanggapan</b>	<b>Skor</b>	<b>F</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	5	0	0%
Setuju	4	18	25%
Kurang setuju	3	40	55.6%
Tidak Setuju	2	14	19.4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0.0%
<b>Jumlah</b>		72	100,0%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2021

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden mengenai berbagi informasi. Hasil distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa mayoritas responden dari 72 responden memberikan tanggapan kurang setuju. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dilihat dari masa kerja karyawan selama  $\leq 4$  tahun mayoritas menjawab kurang setuju dengan presentase 55.6%, hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah masa kerja karyawan maka karyawan semakin sulit untuk berbagi informasi yang dimilikinya, sehingga karyawan lain kesulitan untuk mendapatkan informasi terbaru yang dibutuhkan dalam melakukan kegiatan pekerjaan.

Selanjutnya untuk tanggapan dari responden setuju dengan presentase 25%, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dilihat dari masa kerja  $\geq 4$  tahun, menyatakan bahwa karyawan lebih mudah untuk berbagi informasi terutama terhadap karyawan baru, karena karyawan baru di Dago Suites Apartment masih kurang dalam penyebaran informasi terhadap karyawannya.

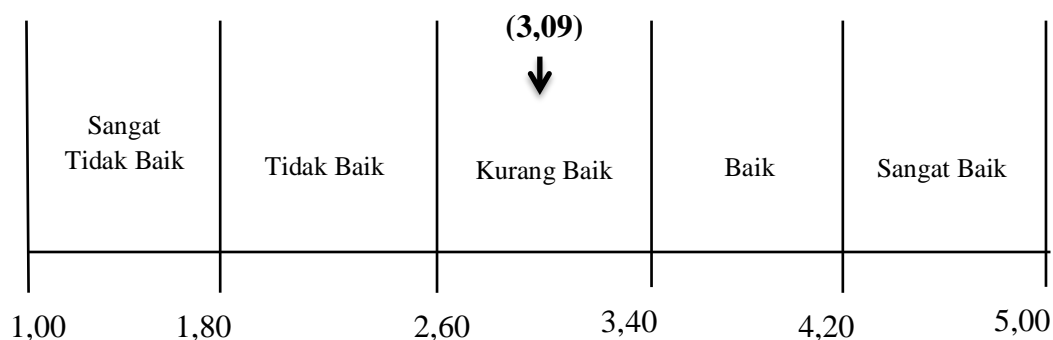
Penilaian menyeluruh mengenai *Knowledge Sharing* karyawan pada Dago Suites Apartment Kota Bandung berdasarkan akumulasi skor 6 indikator variabel *Knowledge Sharing* diberikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.18**  
**Skor Mengenai *Knowledge Sharing***

No	Indikator	Skor					Total Skor	Rata-rata
		5	4	3	2	1		
1	Berbagi Informasi	0	20	38	14	0	222	3.08
2	Berbagi Keterampilan	1	22	35	14	0	226	3.14
3	Menerima Pengetahuan	0	13	45	14	0	215	2.99
4	Menerima Keahlian	3	22	33	14	0	230	3.19
5	Berbagi Pengetahuan	0	18	42	12	0	222	3.08
6	Berbagi Informasi	0	18	40	14	0	220	3.06
<b>Total Skor Variabel <i>Knowledge Sharing</i></b>							<b>1335</b>	<b>3.09</b>

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Hasil total skor jawaban responden untuk variabel *Knowledge Sharing* sebesar 1335 atau dengan rata-rata 3,09. Rata-rata skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran skor jawaban responden yang disajikan ke dalam garis kontinum sebagai berikut:





Gambar 4.3  
Garis Kontinum Skor Variabel *Knowledge Sharing*

Rata - rata total skor untuk *Knowledge Sharing* sebesar 3,09 berada di antara interval 2,6 - 3,4. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Sharing* pada Dago Suites Apartment Kota Bandung termasuk kategori Kurang baik, hal ini disebabkan karena pada penelitian ini masih ada indikator *Knowledge Sharing* yang masuk dalam skor dibawah rata- rata yang membuat variabel *Knowledge Sharing* bermasalah indikator yang mendapat tanggapan dibawah rata-rata yaitu menerima keahlian dan berbagi informasi yang dimiliki.

#### 4.1.4.2 Analisis Deskriptif *Hard Skill* pada Dago Suites Apartment

Variabel *Hard Skill* diukur dengan lima dimensi yang dioperasionalkan dalam 6 indikator. Hasil tanggapan responden untuk setiap indikator variabel *Hard Skill* disajikan pada tabel distribusi frekuensi berikut :

##### 1. Dimensi Kecerdasan Angka

**Tabel 4.19**  
**Tanggapan responden mengenai perhitungan aritmatika**

Tanggapan	Skor	F	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	8.3
Setuju	4	8	11.1
Kurang setuju	3	34	47.3
Tidak Setuju	2	24	33.3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
<b>Jumlah</b>		72	100,0%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2021

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden mengenai perhitungan aritmatika. Hasil distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa mayoritas responden dari 72 responden memberikan tanggapan kurang setuju. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dilihat dari masa kerja karyawan yaitu selama  $\leq 4$  tahun mayoritas menjawab kurang setuju dengan presentase 47,3%, hal ini menunjukkan bahwa semakin singkat masa kerja karyawan maka tingkat kemampuan karyawan dalam elakukan perhitungan aritmatika semakin rendah

Selanjutnya untuk tanggapan dari responden setuju dengan presentase 11.1%. dan berdasarkan dari hasil wawancara dengan karyawan dilihat dari masa kerja  $\geq 4$  menunjukkan bahwa semakin lamanya masa kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kemampuan karyawan dalam melakukan perhitungan aritmatika yang dilakukan untuk mempermudah pekerjaan.

## 2. Dimensi Pemahaman Verbal

**Tabel 4.20**  
**Tanggapan responden mengenai pemahaman verbal**

Tanggapan	Skor	F	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	8.3
Setuju	4	13	18.1
Kurang setuju	3	35	48.6
Tidak Setuju	2	18	25
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
<b>Jumlah</b>		72	100,0%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2021

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden mengenai tingkat pemahaman verbal. Hasil distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa mayoritas responden dari 72 responden memberikan tanggapan kurang setuju. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dilihat dari masa kerja karyawan yaitu selama  $\leq 4$  tahun mayoritas menjawab kurang setuju dengan presentase

48.6%, hal ini menunjukkan bahwa semakin singkat masa kerja karyawan maka tingkat pemahaman verbal karyawan semakin rendah, sehingga karyawan kesulitan untuk memahami maksud dari tugas tertulis yang diberikan oleh atasan,

Selanjutnya untuk tanggapan dari responden setuju dengan presentase 18.1%, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dilihat dari masa kerja  $\geq 4$  tahun, dengan masa kerja yang lama berakibat karyawan semakin mudah untuk memahami tugas tertulis yang diberikan atasan, sehingga karyawan akan lebih mudah untuk melakukan pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

### 3. Dimensi Kecepatan Persepsi

**Tabel 4.21**  
**Tanggapan responden mengenai mengidentifikasi kemiripan**

Tanggapan	Skor	F	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	8.3
Setuju	4	19	26.4
Kurang setuju	3	32	44.4
Tidak Setuju	2	15	20.8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
<b>Jumlah</b>		72	100,0%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2021

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden mengenai tingkat kemampuan dalam pengidentifikasian hal yang dianggap mirip. Hasil distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa mayoritas responden dari 72 responden memberikan tanggapan kurang setuju. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dilihat dari masa kerja karyawan yaitu selama  $\leq 4$  tahun mayoritas menjawab kurang setuju dengan presentase 44.4%, hal ini menunjukkan bahwa

semakin singkat masa kerja karyawan maka kemampuan karyawan untuk mengidentifikasi sesuatu yang dianggap mirip akan semakin rendah.

Selanjutnya untuk tanggapan dari responden setuju dengan presentase 26.4%, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dilihat dari masa kerja  $\geq 4$  tahun, dengan masa kerja yang lama menyebabkan karyawan lebih mudah dalam mengidentifikasi sesuatu yang dianggap mirip. Sehingga pekerjaan akan semakin mudah untuk diselesaikan

#### 4. Dimensi Penalaran Induktif

**Tabel 4.22**  
**Tanggapan responden mengenai Identifikasi masalah secara logis**

<b>Tanggapan</b>	<b>Skor</b>	<b>F</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	5	3	4.2
Setuju	4	19	26.4
Kurang setuju	3	35	48.6
Tidak Setuju	2	15	20.8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0.0%
<b>Jumlah</b>		72	100,0%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2021

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden mengenai tingkat identifikasi masalah secara logis. Hasil distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa mayoritas responden dari 72 responden memberikan tanggapan kurang setuju. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dilihat dari masa kerja karyawan yaitu selama  $\leq 4$  tahun mayoritas menjawab kurang setuju dengan presentase 48.6%, hal ini menunjukkan bahwa semakin singkat masa kerja karyawan, maka kemampuan karyawan untuk berpikir logis akan terhambat, hal ini diakibatkan karena karyawan masih belum memahami hal hal yang sudah biasa dilakukan di tempat kerjanya.

Selanjutnya untuk tanggapan dari responden setuju dengan presentase 26.4% berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dilihat dari masa kerja  $\geq 4$  tahun, dengan masa kerja yang lama berakibat karyawan lebih mudah berfikir logis untuk menyesuaikan masalah dalam pekerjaannya dikarenakan sudah banyaknya pengalaman yang didapatkan ketika berkerja baik sebelum maupun sesudah berkerja di perusahaan tersebut.

## 5. Dimensi Penalaran Deduktif

**Tabel 4.23**  
**Tanggapan responden berfikir secara logis**

<b>Tanggapan</b>	<b>Skor</b>	<b>F</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	5	10	13.9
Setuju	4	16	22.2
Kurang setuju	3	35	48.6
Tidak Setuju	2	11	15.3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0.0%
<b>Jumlah</b>		72	100,0%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2021

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden mengenai tingkat identifikasi masalah secara logis. Hasil distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa mayoritas responden dari 72 responden memberikan tanggapan kurang setuju. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dilihat dari masa kerja karyawan yaitu selama  $\leq 4$  tahun mayoritas menjawab kurang setuju dengan presentase 48.6%, hal ini menunjukkan bahwa semakin singkat masa kerja karyawan, maka kemampuan karyawan untuk berpikir logis akan terhambat, hal ini diakibatkan karena karyawan masih belum memahami hal hal yang sudah biasa dilakukan di tempat kerjanya.

Selanjutnya untuk tanggapan dari responden setuju dengan presentase 22.2% berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dilihat dari masa kerja  $\geq 4$  tahun, dengan masa kerja yang lama berakibat karyawan lebih mudah berfikir logis untuk menyesuaikan masalah dalam pekerjaannya dikarenakan sudah banyaknya pengalaman yang didapatkan ketika berkerja baik sebelum maupun sesudah berkerja di perusahaan tersebut.

**Tabel 4.24**  
**Tanggapan responden mengenai penilaian sebuah argumen**

<b>Tanggapan</b>	<b>Skor</b>	<b>F</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	5	4	5.6
Setuju	4	11	15.3
Kurang setuju	3	42	58.3
Tidak Setuju	2	15	20.8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0.0%
<b>Jumlah</b>		72	100,0%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2021

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden mengenai penilaian sebuah argumen. Hasil distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa mayoritas responden dari 72 responden memberikan tanggapan kurang setuju. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dilihat dari usia karyawan yaitu 21 - 29 tahun mayoritas menjawab kurang setuju dengan presentase 58.3, hal ini menunjukkan bahwa semakin muda usia karyawan maka kemampuan karyawan dalam menilai sebuah argumentasi akan semakin rendah, sehingga karyawan kesulitan untuk menanggapi argumen yang mereka terima

Selanjutnya untuk tanggapan dari responden tidak setuju dengan presentase 15.3%, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dilihat dari usia

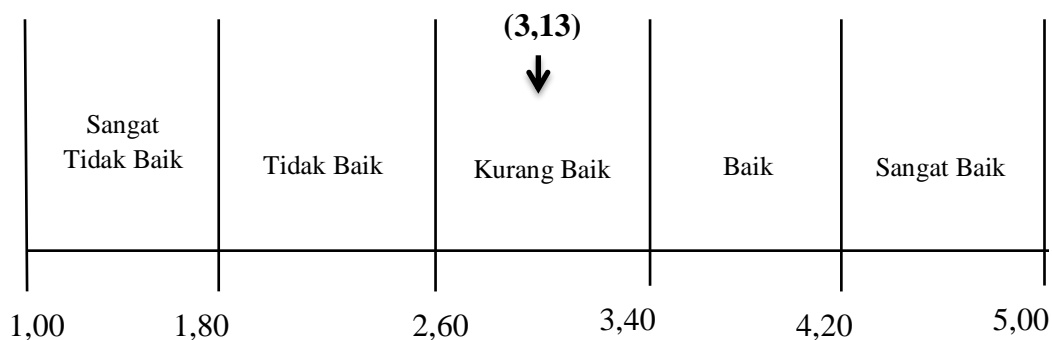
$\geq 30$  tahun, dengan tinggi usia karyawan berakibat karyawan menjadi lebih mudah untuk menanggapi argumentasi yang mereka dapatkan, sehingga karyawan akan lebih mudah untuk memberikan keputas yang logis sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan

**Tabel 4.25**  
**Skor Mengenai *Hard Skill***

No	Indikator	Skor					Total Skor	Rata-rata
		5	4	3	2	1		
1	Perhitungan Aritmatika	6	8	34	24	0	212	2.94
2	Pemahaman verbal	6	13	35	18	0	223	3.10
3	Mengidentifikasi sesuatu yang dianggap sama	6	19	32	15	0	232	3.22
4	Identifikasi masalah secara logis	3	19	35	15	0	226	3.14
5	Kemampuan menggunakan logika	10	16	35	11	0	241	3.35
6	Penilaian Argumentasi	4	11	42	15	0	220	3.06
<b>Total Skor Variabel <i>Hard Skill</i></b>							1354	3.13

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Hasil total skor jawaban responden untuk variabel *Hard Skill* sebesar 1354 atau dengan rata-rata 3,13. Rata-rata skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran skor jawaban responden yang disajikan ke dalam garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 4.4  
Garis Kontinum Skor Variabel *Hard Skill*

Rata - rata total skor untuk *Hard Skill* sebesar 3,13 berada di antara interval 2,6 - 3,4. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Hard Skill* pada Dago Suites Apartment Kota Bandung termasuk kategori Kurang baik, hal ini disebabkan karena pada penelitian ini masih ada indikator *Hard Skill* yang masuk dalam skor dibawah rata- rata yang membuat variabel *Hard Skill* bermasalah indikator yang mendapat tanggapan dibawah rata- rata yaitu perhitungan aritmatika dan penilaian argumentasi.

#### 4.1.4.3 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan pada Dago Suites Apartment Kota Bandung

Variabel Kinerja Karyawan diukur dengan lima dimensi yang dioperasionalkan dalam 8 indikator. Hasil tanggapan responden untuk setiap indikator variabel Kinerja Karyawan disajikan pada tabel distribusi frekuensi berikut :

##### 1. Dimensi Kualitas Kerja

Tabel 4.26  
Tanggapan responden mengenai Kerapihan

Tanggapan	Skor	F	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0
Setuju	4	19	26.4
Kurang setuju	3	45	62.5
Tidak Setuju	2	8	11.1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0



<b>Jumlah</b>	72	100,0%
---------------	----	--------

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2021

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden mengenai tingkat kerapihan mengerjakan tugas. Hasil distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa mayoritas responden dari 72 responden memberikan tanggapan kurang setuju. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dilihat dari masa kerja karyawan yaitu selama  $\leq 4$  tahun mayoritas menjawab kurang setuju dengan presentase 62.5%, hal ini dengan masa kerja yang singkat berakibat kurangnya kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dengan rapih.

Selanjutnya untuk tanggapan dari responden setuju dengan presentase 26,4%, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dilihat dari masa kerja  $\geq 4$  tahun mayoritas menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja karyawan maka kemampuan karyawan meningkat, sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan rapih.

**Tabel 4.27**  
**Tanggapan responden mengenai Ketelitian**

Tanggapan	Skor	F	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0
Setuju	4	14	19.4
Kurang setuju	3	40	55.6
Tidak Setuju	2	18	25.0

Sangat Tidak Setuju	1	0	0
<b>Jumlah</b>		72	100,0%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2021

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden mengenai tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan . Hasil distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa mayoritas responden dari 72 responden memberikan tanggapan kurang setuju. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dilihat dari masa kerja karyawan yaitu selama  $\leq 4$  tahun mayoritas menjawab setuju dengan presentase 55.6%, hal ini menunjukkan bahwa , dengan masa kerja yang kurang lama berakibat karyawan kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selanjutnya untuk tanggapan dari responden setuju dengan presentase 19.4%, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dilihat dari masa kerja  $\geq 4$  tahun mayoritas menjawab setuju dengan presentase 19.4%, hal ini menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja karyawan maka kemampuan karyawan semakin meningkat, dan lebih memahami pekerjaan yang akan dilakukannya sehingga karyawan lebih teliti dalam mengerjakan pekerjaannya

**Tabel 4.28**  
**Tanggapan responden mengenai Kesesuaian**

<b>Tanggapan</b>	<b>Skor</b>	<b>F</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	5	0	0
Setuju	4	14	19.4
Kurang setuju	3	40	55.6

Tidak Setuju	2	18	25
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
<b>Jumlah</b>		72	100,0%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2021

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden mengenai tingkat kesesuaian hasil kerja dengan yang diharapkan perusahaan. Hasil distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa mayoritas responden dari 72 responden memberikan tanggapan kurang setuju. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dilihat dari jenis kelamin dilihat dari jenis kelamin karyawan dengan jenis kelamin laki- laki, mayoritas menjawab kurang setuju dengan presentase 55.6%, laki- laki dikenal lebih cuek sehingga kurang memperhatikan hasil kerja agar sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Selanjutnya untuk tanggapan dari responden tidak setuju dengan presentase 25%, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dilihat dari jenis kelamin mayoritas karyawan di Dago Suites Apartment yaitu perempuan hal ini menunjukkan bahwa perempuan dari segi keuletan perempuan dikenal detail, berkonsentrasi, dan lebih rapi dalam merealisasikan strategi pencapaian target, sehingga karyawan selalu memperhatikan hasil kerja agar sesuai dengan yang diharapkan perusahaan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan rapih.

## 2. Dimensi Kuantitas Kerja

**Tabel 4.29**  
**Tanggapan responden mengenai Kecepatan**

<b>Tanggapan</b>	<b>Skor</b>	<b>F</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	5	0	0
Setuju	4	22	30.6
Kurang setuju	3	38	52.8

Tidak Setuju	2	12	16.7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
<b>Jumlah</b>		72	100,0%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2021

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden mengenai tingkat kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan. Hasil distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa mayoritas responden dari 72 responden memberikan tanggapan kurang setuju. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dilihat dari masa kerja karyawan yaitu selama  $\leq 4$  tahun mayoritas menjawab kurang setuju dengan presentase 52.8%, hal ini menunjukkan dengan masa kerja yang kurang lama berakibat kurangnya karyawan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaannya secara cepat dari yang ditetapkan oleh perusahaan.

Selanjutnya untuk tanggapan dari responden setuju dengan presentase 30.6%, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dilihat dari masa kerja  $\geq 4$  tahun, hal ini menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja karyawan maka kemampuan karyawan akan lebih meningkat, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari waktu yang di tetapkan oleh perusahaan.

**Tabel 4.30**  
**Tanggapan responden mengenai Kemampuan**

<b>Tanggapan</b>	<b>Skor</b>	<b>F</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	5	0	0
Setuju	4	22	30.6
Kurang setuju	3	39	54.2

Tidak Setuju	2	11	15.3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
<b>Jumlah</b>		72	100,0%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2021

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden mengenai tingkat kemampuan bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Hasil distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa mayoritas responden dari 72 responden memberikan tanggapan kurang setuju. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dilihat dari masa kerja karyawan yaitu selama  $\leq 4$  tahun mayoritas menjawab kurang setuju dengan presentase 54.2%, hal ini menunjukkan dengan masa kerja yang kurang lama berakibat kurangnya karyawan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaannya secara tepat sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan., sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat sesuai yang di harapkan oleh perusahaan.

Selanjutnya untuk tanggapan dari responden setuju dengan presentase 30,6%, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dilihat dari masa kerja  $\geq 4$  tahun, bahwa semakin lama masa kerja karyawan maka kemampuan karyawan akan lebih meningkat

### 3. Dimensi Tanggung Jawab

**Tabel 4.31**  
**Tanggapan responden mengenai rasa tanggung jawab**

Tanggapan	Skor	F	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0
Setuju	4	15	20.8
Kurang setuju	3	46	63.9

Tidak Setuju	2	11	15.3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
<b>Jumlah</b>		72	100,0%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2021

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden mengenai tingkat rasa tanggung jawab pada hasil kerja. Hasil distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa mayoritas responden dari 72 responden memberikan tanggapan kurang setuju. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dilihat dari jenis kelamin mayoritas karyawan di Dago Suites Apartment yaitu laki laki kurang setuju dengan presentase 63.9%, laki- laki dikenal lebih cuek sehingga kurang memperhatikan hasil kerja agar sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Selanjutnya untuk tanggapan dari responden setuju dengan presentase 20.8%, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dilihat dari jenis kelamin karyawan di Dago Suites Apartment dengan jenis kelamin perempuan, hal ini menunjukkan bahwa perempuan dari segi keuletan perempuan dikenal detail, berkonsentrasi, dan lebih rapi dalam merealisasikan strategi pencapaian target, sehingga karyawan selalu memperhatikan hasil kerja agar sesuai dengan yang diharapkan perusahaan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan rapih.

#### 4. Dimensi Kerjasama

**Tabel 4.32**  
**Tanggapan responden mengenai Jalinan kerja sama**

Tanggapan	Skor	F	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	5.6
Setuju	4	26	36.1
Kurang setuju	3	24	33.3

Tidak Setuju	2	18	25.0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
<b>Jumlah</b>		72	100,0%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2021

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden mengenai tingkat jalinan kerjasama saat mengambil keputusan dalam bekerja. Hasil distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa mayoritas responden dari 72 responden memberikan tanggapan setuju. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dilihat dari pendidikan, sebagian karyawan di Dago Suites Apartment memiliki pendidikan yang cukup tinggi, menjawab setuju dengan presentase 36.1%, hal ini menunjukkan bahwa pimpinan Dago Suites Apartment hanya memberikan kepercayaan dalam mengambil keputusan kepada sebagian karyawan

Selanjutnya untuk tanggapan dari responden kurang setuju dengan presentase 33,3%, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dilihat dari pendidikan karyawan di Dago Suites Apartment mayoritas pendidikan terakhir karyawan di Dago Suites Apartment lulusan SMA/ SMK, sehingga pimpinan Dago Suites Apartment belum leluasa memberikan kepercayaan dalam pengambilan keputusan dikarenakan masih dibutuhkan pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

## 5. Dimensi Inisiatif

**Tabel 4.33**  
**Tanggapan responden mengenai waktu luang**

Tanggapan	Skor	F	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	5.6
Setuju	4	19	26.4

Kurang setuju	3	28	38.9
Tidak Setuju	2	21	29.2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
<b>Jumlah</b>		72	100,0%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2021

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden mengenai tingkat pemanfaatan waktu luang yang baik dengan unit kerja lainnya. Hasil distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa mayoritas responden dari 72 responden memberikan tanggapan kurang setuju. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dilihat dari menunjukkan bahwa mayoritas responden dari 72 responden mayoritas menjawab kurang setuju dengan presentase 38.9%. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan dilihat dari jenis kelamin, karyawan di Dago Suites Apartment, jenis kelamin laki laki sebanyak 30 orang, laki- laki di kenal memiliki sifat cuek sehingga kurang dalam kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi ketika bekerja. Sehingga sulit untuk memanfaatkan waktu luangnya.

Selanjutnya untuk tanggapan dari responden setuju dengan presentase 26.4%, berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan dilihat dari jenis kelamin, karyawan di Dago Suites Apartment Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan dilihat dari jenis kelamin, karyawan di Dago Suites Apartment lebih dominan perempuan, perempuan dikenal memiliki sifat interaktif sehingga karyawan mampu berinteraksi dan berkomunikasi ketika bekerja, sehingga mudah untuk memanfaatkan waktu luangnya.

Penilaian menyeluruh mengenai Kinerja Karyawan pada Dago Suites Apartment Kota Bandung berdasarkan akumulasi skor 8 indikator variabel Kinerja diberikan pada tabel berikut:

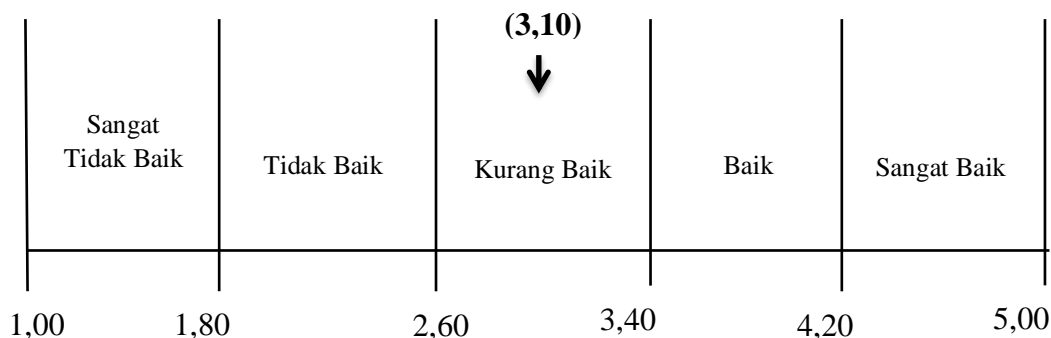


**Tabel 4.34**  
**Skor Mengenai Kinerja Karyawan**

No	Indikator	Skor					Total Skor	Rata-Rata
		5	4	3	2	1		
1	Kerapihan	0	19	45	8	0	227	3.15
2	Ketelitian	0	14	40	18	0	212	2.94
3	Kesesuaian	0	14	40	18	0	212	2.94
4	Kecepatan	0	22	38	12	0	226	3.14
5	Kemampuan	0	22	39	11	0	227	3.15
6	Hasil Kerja	0	15	46	11	0	220	3.06
7	Jalinan kerja sama	4	26	24	18	0	232	3.22
8	Waktu luang	4	19	28	21	0	222	3.08
<b>Total Skor Variabel Kinerja Karyawan</b>							1339	3.10

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2021

Hasil total skor jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 1339 atau dengan rata-rata 3.10. Rata-rata skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran skor jawaban responden yang disajikan ke dalam garis kontinum sebagai berikut:



**Gambar 4.5**  
**Garis Kontinum Skor Variabel Kinerja Karyawan**

Rata-rata total skor untuk *Hard Skill* sebesar 3.10 berada di antara interval 2,6 – 3,4. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan pada Dago Suites Apartment Kota Bandung termasuk dalam kategori kurang baik hal ini disebabkan karena masih ada indikator dari Kinerja Karyawan yang harus

diperhatikan oleh perusahaan yang masih memiliki nilai rata-rata rendah diantaranya ketelitian, kesesuaian dan hasil kerja yang diberikan oleh karyawan.

#### 4.1.5 Hasil Analisis Verifikatif

Pada bagian ini akan diuraikan hasil persamaan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Hard Skill* terhadap Kinerja Karyawan pada Dago Suites Apartment Kota Bandung. Model regresi berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

X<sub>1</sub> = *Knowledge Sharing*

X<sub>2</sub> = *Hard Skill*

b = koefisien regresi

ε = *error term*

##### 4.1.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 23 diperoleh koefisien regresi seperti pada tabel berikut :

**Tabel 4.35**  
**Hasil Perhitungan Koefisien Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.369	1.487		2.938	.004
	TX1	.787	.054	.849	14.649	.000
	TX2	.303	.052	.337	5.812	.000

a. Dependent Variable: TY

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2021

Persamaan regresi berganda yang menjelaskan pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Hard Skill* terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan koefisien regresi pada tabel 4.35 adalah sebagai berikut :

$$Y=4,369+ 0,787 X_1 + 0,303X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = *Knowledge Sharing*

X<sub>2</sub> = *Hard Skill*

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (*intersept*) sebesar 4,369 menunjukkan apabila *Knowledge Sharing* dan *Hard Skill* tidak berubah atau pada kondisi konstan (bernilai 0), maka rata-rata skor Kinerja Karyawan akan bernilai sebesar 4,369.
2. Koefisien regresi *Knowledge Sharing* (X<sub>1</sub>) bertanda positif sebesar 0,787. Jadi perubahan *Knowledge Sharing* (X<sub>1</sub>) searah dengan nilai Kinerja Karyawan. Pada saat skor *Knowledge Sharing* meningkat satu poin maka nilai Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,787. Jadi semakin baik *Knowledge Sharing* akan membuat Kinerja Karyawan semakin baik.
3. Koefisien regresi *Hard Skill* (X<sub>2</sub>) bertanda positif sebesar 0,303. Jadi perubahan *Hard Skill* (X<sub>2</sub>) searah dengan nilai Kinerja Karyawan. Pada saat skor *Hard Skill* meningkat satu poin maka skor Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,303. Jadi semakin baik *Hard Skill* akan membuat Kinerja Karyawan semakin baik.

#### **4.1.5.2 Analisis Korelasi Berganda**

Analisis korelasi digunakan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain dengan tidak mempersoalkan apakah suatu variabel tertentu tergantung kepada variabel lain. Untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antar sesama variabel, maka

nilai koefisien korelasi yang diperoleh dikonsultasikan ke tabel interpretasi koefisien korelasi.

Korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa kuat masing masing variable *Knowledge Sharing* dan *Hard Skill* berhubungan dengan Kinerja Karyawan. Keeratan hubungan *Knowledge Sharing* dan *Hard Skill* dengan Kinerja Karyawan secara bersama-sama dapat diketahui dari nilai korelasi berganda. Nilai koefisien korelasi ganda dilihat dari nilai R pada *model summary* dari hasil *output SPSS 23* pada tabel 4.36 sebagai berikut:.

**Tabel 4.36**  
**Korelasi Berganda**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 <sup>a</sup>	.771	.764	1.774
a. Predictors: (Constant), TX2, TX1				

Sumber : Lampiran Output SPSS

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara *Knowledge Sharing* dan *Hard Skill* dengan Kinerja Karyawan secara bersama-sama diperoleh sebesar 0,878. Nilai tersebut kemudian diinterpretasikan berdasarkan kriteria objektif sebagai berikut:

**Tabel 4.37**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi Berganda**

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang

0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono 2019

Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi yang disajikan diatas maka koefisien korelasi sebesar 0,782 termasuk dalam kategori kuat. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Hasil yang diperoleh dari pengolahan untuk koefisien korelasi *Knowledge Sharing* dengan Kinerja Karyawan dan koefisien korelasi *Hard Skill* dengan Kinerja Karyawan seperti disajikan pada tabel 4.38 sebagai berikut

**Tabel 4.38**  
**Koefisien Korelasi Parsial**

Correlations				
		TX1	TX2	TY
TX1	Pearson Correlation	1	-.111	.812**
	Sig. (2-tailed)		.353	.000
	N	72	72	72
TX2	Pearson Correlation	-.111	1	.243*
	Sig. (2-tailed)	.353		.040
	N	72	72	72
TY	Pearson Correlation	.812**	.243*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.040	
	N	72	72	72
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2021

Berdasarkan nilai koefisien korelasi (R) pada tabel 4.38 di atas dapat dilihat bahwa keeratan hubungan antara *Knowledge Sharing* dengan Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,812 dan masuk dalam kategori “sangat kuat”. Keeratan hubungan antara *Hard Skill* dengan Kinerja

Karyawan ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,243 dan masuk dalam kategori “rendah”.

#### 4.1.5.3 Analisis Koefisien Determinansi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi menunjukkan sejauhmana keseluruhan variabel bebas dapat menjelaskan (berpengaruh) variabel terikat. Besarnya pengaruh yang diberikan *Knowledge Sharing* dan *Hard Skill* secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawandapat diketahui dengan menggunakan Koefisien Determinasi. Besarnya nilai  $R^2$  dapat dijelaskan pada tabel 4.39 sebagai berikut:

**Tabel 4.39 Korelasi Berganda**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 <sup>a</sup>	.771	.764	1.774
a. Predictors: (Constant), TX2, TX1				

Sumber : Lampiran Output SPSS

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,878)^2 \times 100\% \\
 &= 77,1\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil pada tabel 4.39 dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) model regresi diperoleh sebesar 0,771. Hasil yang diperoleh dari nilai koefisien determinasi memperlihatkan *Knowledge Sharing* dan *Hard Skill* memberikan pengaruh sebesar 77,1% terhadap Kinerja Karyawan pada Dago Suites Apartment kota Bandung. Sedangkan 22,9% sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Besar pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dapat dihitung dengan cara mengalikan nilai *standardized coefficients* dengan *zero-order correlation* yang terdapat pada tabel 4.40 berikut:

**Tabel 4.40**  
**Koefisien Determinasi Parsial**  
**Beta Zero Order**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			
				Beta	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)		2.938	.004			
	TX1	.849	14.649	.000	.812	.870	.844
	TX2	.337	5.812	.000	.243	.573	.335

a. Dependent Variable: TY

Sumber : Lampiran Output SPSS

Berdasarkan data pada tabel 4.40 di atas didapat Pengaruh parsial *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan sebesar  $= 0,849 \times 0,812 = 0,689$ . Artinya *Knowledge Sharing* memberikan pengaruh sebesar 68,9% terhadap Kinerja Karyawan pada Dago Suites Apartment kota Bandung.

Pengaruh parsial *Hard Skill* terhadap Kinerja Karyawan sebesar  $= 0,337 \times 0,243 = 0,082$ . Artinya Disiplin Kerja memberikan pengaruh sebesar 8,2% terhadap Kinerja Karyawan pada Dago Suites Apartment kota Bandung

## 4.2 Pembahasan

Pada bagian ini penulis akan membahas mengenai *Knowledge Sharing* (X1), *Hard Skill* (X2) secara deskriptif maupun verifikatif pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di Dago Suites Apartment Bandung.

### 4.2.1 Pembahasan Deskriptif

Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menjabarkan gambaran lengkap mengenai suatu fenomena yang terjadi, dengan cara mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkaitan dengan masalah yang ada.

#### **4.2.1.1 *Knowledge Sharing* di Dago Suites Apartment Bandung**

Berdasarkan dari hasil perhitungan rekapitulasi jawaban responden mengenai *Knowledge Sharing* di Dago Suites Apartment Bandung, ditinjau dari garis kontinum bahwa nilai rata - rata total skor untuk *Knowledge Sharing* sebesar 3,09 berada di antara interval 2,6 - 3,4 dan termasuk dalam kategori kurang baik, namun masih ada beberapa indikator dari *Knowledge Sharing* yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yang masih memiliki nilai skor dibawah rata-rata yaitu menerima keahlian dan berbagi informasi yang dimiliki. Dalam hal ini sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan dan evaluasi terhadap seluruh karyawan Dago Suites Apartment Kota Bandung untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam berbagi informasi dan menerima keahlian dari rekan kerjanya, sehingga kinerja yang diberikan dapat sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

#### **4.2.1.2 *Hard Skill* karyawan di Dago Suites Apartment Bandung**

Berdasarkan dari hasil perhitungan rekapitulasi jawaban responden mengenai *Hard Skill* di Dago Suites Apartment Bandung, ditinjau dari garis kontinum bahwa nilai Rata - rata total skor untuk *Hard Skill* sebesar 3,13 berada di antara interval 2,6 - 3,4. dan termasuk dalam kategori kurang baik, namun masih ada beberapa indikator *Hard Skill* yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yang masih memiliki nilai rata- rata rendah diantaranya perhitungan aritmatika dan penilaian argumentasi.



#### **4.2.1.3 Kinerja Karyawan di Dago Suites Apartment Bandung**

Berdasarkan dari hasil perhitungan rekapitulasi jawaban responden mengenai Kinerja Karyawan di Dago Suites Apartment Bandung, ditinjau dari garis kontinum bahwa nilai Rata-rata total skor untuk Kinerja Karyawan sebesar 3.10 berada di antara interval 2,6 – 3,4. dan termasuk dalam kategori kurang baik, namun masih ada beberapa indikator dari Kinerja Karyawan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yang masih memiliki nilai rata-rata rendah diantaranya masih ada ketelitian, kesesuaian dan hasil kerja yang diberikan oleh karyawan.

#### **4.2.2 Pembahasan verifikatif**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan, dapat diketahui *Knowledge Sharing, Hard Skill* di Dago Suites Apartment sebagai berikut:

##### **4.2.2.1 Analisis Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Hard Skill* terhadap Kinerja Karyawan pada Dago Suites Apartment Kota Bandung**

*Knowledge Sharing* dan *Hard Skill* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dago Suites Apartment Kota Bandung. Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang kuat dengan *Knowledge Sharing* dan *Hard Skill*. Koefisien korelasi antara *Knowledge Sharing* dan *Hard Skill* dengan Kinerja Karyawan secara bersama-sama diperoleh sebesar 0,878. Nilai koefisien determinasi (R Square) model regresi diperoleh sebesar 0,771. *Knowledge Sharing* dan *Hard Skill* memberikan pengaruh sebesar 77,1% terhadap Kinerja Karyawan pada Dago Suites Apartment Kota Bandung. Sedangkan 22,9% sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **4.2.2.2 Analisis Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan pada Dago Suites Apartment Kota Bandung**

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh koefisien regresi *Knowledge Sharing* bertanda positif sebesar 0,787. Jadi pada saat skor *Knowledge Sharing* meningkat satu poin maka nilai Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,787. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa *Knowledge Sharing* memberikan pengaruh sebesar 68,9% terhadap Kinerja Karyawan pada Dago Suites Apartment Kota Bandung, hal ini menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* memberikan kontribusi positif terhadap Kinerja Karyawan di Dago Suites Apartment Bandung. Seperti yang disampaikan oleh Spencer dalam Moehariono (2019:5) *Knowledge Sharing* merupakan karakteristik individu yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Erwina, dkk dengan judul penelitian pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan air minum (pam) tirta mangkaluku kota palopo yang menunjukkan hasil Implementasi *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh positif dengan akan baik sikap karyawan dalam berbagi pengetahuan maka makin baik pula dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan yang melakukan proses berbagi pengetahuan selain itu juga penelitian yang serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Novian Setyaji Saputro, dkk dengan judul

pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap individual innovation capability dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Rumah Opa Kitchen and Lounge) yang menunjukkan bahwa variabel *Knowledge Sharing* (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y2) dan juga seperti penelitian dari Arina Idzna Mardillah, dkk dengan judul pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kompetensi individu dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang) yang menerangkan bahwa Variabel *Knowledge Sharing* (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y2).

#### **4.2.2.3 Analisis Pengaruh *Hard Skill* terhadap Kinerja Karyawan pada Dago Suites Apartment Kota Bandung**

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh koefisien regresi *Hard Skill* bertanda positif sebesar 0,303. Jadi pada saat skor *Hard Skill* meningkat satu poin maka nilai Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,303. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa *Hard Skill* memberikan pengaruh sebesar 8,2% terhadap Kinerja Karyawan pada Dago Suites Apartment Kota Bandung. hal ini menunjukkan bahwa *Hard Skill* memberikan kontribusi positif terhadap Kinerja Karyawan di Dago Suites Apartment Bandung.

Seperti yang disampaikan oleh Sirnawati dalam iffah budiningsij,dkk (2020;32) sebagaimana bahwa *Hard Skill* merupakan penguasaan dalam ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis lain yang berhubungan dengan bidang pekerjaan tertentu yang dibutuhkan untuk profesi tertentu. Peran hard-skill sangat penting dan dibutuhkan dalam dunia kerja untuk menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vera Dwi Wijayanti, dkk (2021) dengan judul pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan pada kantor PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara *Hard Skill* terhadap Kinerja Karyawan selain itu juga di perkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli Rasid, dkk (2018) dengan judul pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan Perum DAMRI Manado menunjukkan bahwa *Hard Skill* secara parsial memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perum DAMRI Manado, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Masduki Asbari, dkk dengan judul penelitian *Hard Skill* dan *Soft Skill* apa mempengaruhi kinerja guru di sekolah islam yang menunjukkan bahwa *Hard Skill* memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru di sekolah islam.

Dari kedua variabel bebas yang dianalisis terlihat bahwa *Knowledge Sharing* memberikan kontribusi pengaruh lebih besar terhadap Kinerja Karyawan pada Dago Suites Apartment kota Bandung dibandingkan pengaruh yang diberikan oleh *Hard Skill*, jadi dapat disimpulkan apabila karyawan meningkatkan kinerjanya, maka *Knowledge Sharing* karyawan harus lebih ditingkatkan lagi, karena *Knowledge Sharing* merupakan hal yang paling utama yang harus dimiliki oleh karyawan, dengan semakin baiknya *Knowledge Sharing* karyawan akan membuat Kinerja Karyawan semakin baik dan menimbulkan kualitas kerja yang baik, disamping itu *Hard Skill* pun harus diperhatikan oleh perusahaan, karena *Hard Skill* pun berperan dalam perubahan Kinerja Karyawan, meskipun karyawan sudah kompeten dalam bekerja jika tidak didukung oleh *Hard Skill* juga akan

menghambat terbentuknya karyawan yang berkualitas dalam bekerja, dan pekerjaan tidak akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan mengenai pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Hard Skill* terhadap Kinerja Karyawan di Dago Suites Apartement Bandung – PT Istana Group, penulis dapat membuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Penilaian yang diberikan untuk *Knowledge Sharing* termasuk dalam kategori kurang baik, namun masih ada beberapa indikator dari *Knowledge Sharing* yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yang masih memiliki nilai skor dibawah rata- rata yaitu menerima keahlian dan berbagi informasi yang dimiliki.
2. Penilaian yang diberikan untuk *Hard Skill* termasuk dalam kategori kurang baik, namun masih ada beberapa indikator *Hard Skill* yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yang masih memiliki nilai rata- rata rendah diantaranya perhitungan aritmatika dan penilaian argumentasi.
3. Penilaian yang di berikan untuk Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori kurang baik, namun masih ada beberapa indikator dari Kinerja Karyawan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yang masih memiliki nilai rata- rata rendah diantaranya masih ada ketelitian, kesesuaian dan hasil kerja yang diberikan oleh karyawan.
4. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh koefisien regresi *Knowledge Sharing* bertanda positif. Jadi pada saat skor *Knowledge Sharing* meningkat maka nilai Kinerja Karyawan akan meningkat. Dari

hasil perhitungan diketahui bahwa *Knowledge Sharing* memberikan pengaruh sebesar 68,9% terhadap Kinerja Karyawan pada Dago Suites Apartment Kota Bandung, hal ini menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* memberikan kontribusi positif terhadap Kinerja Karyawan di Dago Suites Apartment Bandung. Seperti yang disampaikan oleh Spencer dalam Moehariono (2019:5) *Knowledge Sharing* merupakan karakteristik individu yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja. Lalu Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh koefisien regresi *Hard Skill* bertanda positif. Jadi pada saat skor *Hard Skill* meningkat maka nilai Kinerja Karyawan akan meningkat. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa *Hard Skill* memberikan pengaruh sebesar 8,2% terhadap Kinerja Karyawan pada Dago Suites Apartment Kota Bandung. hal ini menunjukkan bahwa *Hard Skill* memberikan kontribusi positif terhadap Kinerja Karyawan di Dago Suites Apartment Bandung. Seperti yang disampaikan oleh Sirnawati dalam Iffah Budiningsij,dkk (2020:32) sebagaimana bahwa *Hard Skill* merupakan penguasaan dalam ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis lain yang berhubungan dengan bidang pekerjaan tertentu yang dibutuhkan untuk profesi tertentu. Peran hard-skill sangat penting dan dibutuhkan dalam dunia kerja untuk menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

## 5.2 Saran

Berikut adalah saran yang dapat penulis berikan berdasarkan dari kesimpulan dan interpretasi hasil penelitian yang dilakukan.

### 1. *Knowledge Sharing*

- a. Masih ada beberapa karyawan yang kurang cakap dalam menerima keahlian yang diberikan oleh rekan kerjanya, baik yang sudah diberikan sejak pelatihan karyawan, ataupun keahlian yang didapatkan dari luar perusahaan. Disarankan bahwa perusahaan dapat memberikan evaluasi untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam berbagi informasi dan menerima keahlian dari rekan kerjanya. Sehingga Kinerja Karyawan pun akan meningkat seiring dengan meningkatnya keahlian karyawan tersebut yang di dapatkan dari rekan kerjanya sendiri.
- c. Masih rendahnya kemampuan karyawan dalam berbagi informasi yang ia terima untuk disampaikan kepada seluruh rekan kerjanya. Disarankan perusahaan dapat memberikan pelatihan komunikasi tim yang efektif dan menyediakan seminar kemampuan berkomunikasi efektif untuk mendukung kemampuan berbicara seorang karyawan, sehingga setiap karyawan dapat dengan mudah mengutarakan seluruh informasi yang ia dapatkan, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan.

### 2. *Hard Skill*

- a. Masih adanya karyawan yang kurang dalam perhitungan aritmatika, sehingga pekerjaan yang berhubungan dengan teknik menghitung



aritmatika pun semakin terhambat. Disarankan perusahaan dapat memberikan pelatihan peningkatan kemampuan aritmatika terhadap karyawan yang berkerja menggunakan perhitungan aritmatika dalam penyelesaian pekerjaannya sehingga apabila kecepatan dan ketepatan karyawan dalam perhitungan aritmatika dapat ditingkatkan maka Kinerja Karyawan tersebut akan semakin meningkat.

- b. Masih ada karyawan yang sulit untuk menarik kesimpulan atas argumentasi yang ada, baik yang datang dari internal maupun eksternal perusahaan, Disarankan perusahaan memberikan seminar pengambilan keputusan dan evaluasi kinerja terhadap karyawan, sehingga karyawan tersebut dapat menyimpulkan argumen argumen yang ia terima, baik dalam hal kepentingan, kritikan, dan saran yang diberikan oleh atasan maupun konsumen yang berkunjung ke Dago Suites Apartment Kota Bandung.

### 3. Kinerja Karyawan

- a. Masih ada beberapa karyawan yang kurang teliti dalam melakukan pekerjaan, Disarankan perusahaan lebih memantau pekerjaan karyawan, dengan cara mengadakan rapat, agar karyawan dapat diberikan penilaian atas pekerjaannya sehingga setiap karyawan dapat meningkatkan ketelitian dalam pekerjaannya yang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sesuai dengan apa yang perusahaan harapkan.
- b. Masih ada karyawan yang kurang dalam kecepatan menyelesaikan tugas, Disarankan perusahaan memberikan training produktivitas dan motivasi, tentu saja agar lebih kredibel dan memiliki kualitas kerja, maka

pemberian training diharapkan karyawan yang selama ini penat akan rutinitas pekerjaannya sehari-hari tersegarkan dengan training yang diikuti, serta mendapatkan informasi dan pengalaman baru, sehingga dapat memperluas pengetahuan

- c. Masih ada karyawan yang belum bisa memberikan hasil kerja yang sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan disarankan pimpinan lebih merangkul karyawannya dan menciptakan kedekatan baik secara profesional maupun personal, sehingga terjalinnya rasa kebersamaan dan kekeluargaan yang erat dalam satu perusahaan, maka secara otomatis hal tersebut dapat mendorong munculnya semangat untuk bekerja lebih baik, dan terciptanya karyawan yang berkualitas dan mampu memberikan serta menuangkan ide-ide kreatif yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas karyawan dan berjalannya suatu perusahaan.
1. Dari kedua variabel bebas yang dianalisis terlihat bahwa *Knowledge Sharing* memberikan kontribusi pengaruh lebih besar terhadap Kinerja Karyawan pada Dago Suites Apartment kota Bandung dibandingkan pengaruh yang diberikan oleh *Hard Skill*, jadi dapat disimpulkan apabila karyawan meningkatkan kinerjanya, maka *Knowledge Sharing* karyawan harus lebih ditingkatkan lagi, karena *Knowledge Sharing* merupakan hal yang paling utama yang harus dimiliki oleh karyawan, dengan semakin baiknya *Knowledge Sharing* karyawan akan membuat Kinerja Karyawan semakin baik dan menimbulkan kualitas kerja yang baik, disamping itu

*Hard Skill* pun harus diperhatikan oleh perusahaan, karena *Hard Skill* pun berperan dalam perubahan Kinerja Karyawan, meskipun karyawan sudah kompeten dalam bekerja jika tidak didukung oleh *Hard Skill* juga akan menghambat terbentuknya karyawan yang berkualitas dalam bekerja, dan pekerjaan tidak akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aristanto Bagus (2017) *Pengaruh Knowledge Sharing Dan HardSkill Terhadap Individual Innovation Capability Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara)* : Jurnal EMBA Volume.5 Nomer.2
- Arizqi (2017). *Performance enhancement model of human resources through Knowledge Sharing (Sharia banks in Semarang)* JDM (jurnal dinamika manajemen) 8 (1)
- Asbari, M. (2020) *HardSkill Dan Softskill Apa Mempengaruhi Kinerja Guru Di Sekolah Islam?:* E.Journal.Staima-Alhikam.Ac.Id , Issn 2580-3387
- Astutik W.S & Pambudi, M.A.. (2019). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui HardSkill, Soft Skill, Dan Pengalaman Kerja Pada Pt. Erajaya Di Malang.* Ejournal.Binawakya.Or.Id/ E-Issn : 2615-3505.
- Azikin, Dkk (2019) *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.* Journal of Management e-ISSN : 2614-851X (2019)
- Bougie, Uma Sekaran dan Roger. 2013. *Metode Penelitian Untuk Bisnis.* Jakarta: Salemba Empat.
- BPPSPAM. (2019). *Buku Kinerja BUMD Penyelenggara SPAM 2019.* Jakarta: Kementrian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat
- Budiningsih Iffah, Dkk (2020). *HardSkill Versus Soft Skill Dalam Pencapaian Kinerja Karyawan Proyek Infrastruktur Mass Rapid Transit (Mrt) Jakarta :* Jurnal Academia Vol 9 No.2
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadamedia.
- Darmali H. (2017) *Pengaruh HardSkill dan softskill terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Telkom Kandatel Malang).* Adoc.pub.
- Edison. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.
- Erwina, dkk (2019). *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (Pam) Tirta Mangkaluku Kota Palopo :* JEMMA, Volume 2 Nomor 2.
- Fahmi Irhan, (2018) *Analisis Laporan Keuangan,* Bandung Alfabeta

- Fhalina Lisdiana Hardi. (2019). *Pengaruh HardSkill Dan Softskill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Industry Boneka Di Sukamulya Bandung*. Perpustakaan Fakultas Eknonomi Dan Bisnis Unpas.
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Undip Semarang.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jackson, M. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 2. Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mardlillah A.I., dkk (2017) *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Knowledge Sharing Individu Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Non-Medis Rs Lavalette Malang) : Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Volume. 46 Nomer.2*
- Memah Leonardo, Dkk. (2017) *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Meylasari Upik, & Nurul, I. (2017). *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Knowledge Sharing Dalam Implementasi E Learning*. 8(2).
- Mulyana, dkk (2017). *Pengaruh Knowledge Donating Dan Knowledge Collecting Terhadap Innovation Capability Kasus Pengembangan Ukm Batik Di Provinsi Jawa Tengah – Indonesia*. Jurnal Manajemen Teknologi Vol.14 No.3
- Muyassaroh Istna Dkk. (2020). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, HardSkill, Dan Softskill Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kencana Cakra Buana, Kab. Bogor* Jurnal Ilmiah Riset Manajemen 9 (09)
- Nursanti Tanjung, Dkk (2019). *Dampak Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dipengaruhi Oleh Kepuasan Kerja Pada Divisi Akuntansi Dan Keuangan Pt Xyz, Tbk*.Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal Of Economics, Managemen And Banking) 4 (1).
- Nuryana Ida, Dkk (2108) *Penagruh Softskill Dan HardSkill Terhadap Kinerja Siswa Prakerin Smk Modernal-Rifa'ie*. Ejournal Universitas Kanjuruhan Malang.
- Panungkelan W.A. (2020). *Pengaruh Knowledge Sharing Management Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgocabang Utama Manado*. Ejournal.Unsrat.Ac.Id

- Partogi, S.A. & Tjahjawati, S.S. (2019) *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Milik Pemerintah*. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi. Vol 5, No 3
- Putra, E.T. & Anita N. (2021). *Pengaruh Hard-Soft Skill Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Di Smk Negeri 1 Pasaman*. Jurnal Manajemen & Bisnis kreatif 6 (2)
- Rasid Zulkifli, dkk (2018). *Pengaruh HardSkill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Manado* : Jurnal EMBA Volume.6 Nomor.2
- Saputro Novian, dkk (2018). *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Opa Kitchen And Lounge)* : Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Volume. 55 Nomer. 3
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kuallitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Triana Agnes, dkk.(2017) *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Knowledge Sharing Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Apartment Gajah Mada Graha Malang)* : Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Volume. 35 Nomer. 2
- Wijayanti V.D. , dkk (2021) *Pengaruh HardSkill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Giri Tirta Kabupaten Gresik* Journal of Sustainability : Business Research ISSN : 2746 – 8607 Vol 2 No 1
- Yanthy, E. (2020). *Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skilol Terhadap Kinerja Guru Sekolah Islam*. Jurnal Ilmiah Kependidikan, 10.

# **LAMPIRAN**

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban
----	------------	--------------------

### Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isilah identitas Anda pada lembar yang tersedia. Identitas dan jawaban Anda terjamin kerahasiannya.
2. Bacalah setiap kalimat dengan baik dan benar.
3. Bacalah seluruh pernyataan jawaban yang telah penulis siapkan.
4. Berikan **tanda ceklis** (√) untuk jawaban yang telah disediakan.
5. Setiap pertanyaan tersedia 5 (lima) kolom yang masing-masing mewakili nilai dari pendapat Anda. Ke-lima kolom tersebut adalah sebagai berikut :
  - STS (1) : Sangat Tidak Setuju, yaitu jika pernyataan sangat tidak sesuai dengan kenyataan
  - TS (2) : Tidak Setuju, yaitu jika pernyataan tidak sesuai dengan kenyataan
  - KS (3) : Kurang Setuju, yaitu jika pernyataan kurang sesuai dengan kenyataan
  - S (4) : Setuju, yaitu jika pernyataan sesuai dengan kenyataan
  - SS(5) : Sangat Setuju, yaitu jika pernyataan sangat sesuai dengan  
Pernyataan

#### Karakteristik Responden :

1. Jenis kelamin
  - Laki-laki
  - Perempuan
2. Lama Bekerja
  - Kurang Dari 2 Tahun
  - 2 - 4 Tahun
  - Lebih dari 4 Tahun
3. Usia Anda
  - < 20 Tahun
  - 21-30 Tahun
  - 31-40 Tahun
  - > 40 Tahun
4. Jenjang Pendidikan Terakhir Bapak/Ibu, Saudara/i
  - SMA
  - D1
  - D3
  - S1
  - S2
  - S3



		1	2	3	4	5
		STS	TS	CS	S	SS
<b>Knowledge Sharing</b>						
1	Jika saya mempelajari keahlian atau pengetahuan baru maka saya membaginya dengan rekan kerja saya					
2	Jika rekan kerja saya mempelajari keahlian atau informasi baru maka ia membaginya dengan saya					
3	Saya aktif dalam menyampaikan pendapat serta saran selama mendiskusikan masalah pekerjaan dengan rekan kerja saya					
4	Jika saya mempelajari keahlian baru maka saya akan mencatatnya agar pengetahuan tersebut dapat digunakan oleh rekan kerja lainnya					
5	Jika rekan kerja saya mempelajari keahlian atau informasi baru maka ia akan mencatatnya agar pengetahuan tersebut dapat digunakan oleh rekan kerja lainnya termasuk saya					
6	saya mempercayai bahwa <i>Knowledge Sharing</i> (berbagi pengetahuan) mampu meningkatkan kinerja karyawan					
<b>HardSkill</b>						
1	Saya memiliki kemampuan verbal untuk belajar berbicara, untuk memahami pembicaraan					
2	Saya memiliki kemampuan di dalam membaca dan menulis dengan baik					
3	Saya selalu berfikir mengembangkan atau mengendalikan pekerjaan dengan nalar, dan bukan dengan perasaan atau pengalaman					
4	Saya bekerja menggunakan logika dalam menyelesaikan suatu masalah					
5	Saya mampu mengenali setiap masalah ketika bekerja					
6	Kebiasaan secara berulang-ulang akan membantu saya mengingat apa saja untuk jangka waktu yang lama					

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	CS	S	SS
<b>Kinerja Karyawan</b>						
1	Saya selalu rapih dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan penuh ketelitian					
3	Hasil pekerjaan yang saya berikan sudah sesuai dengan harapan perusahaan					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai dengan instruksi dari atasan					
6	saya merasa bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan atasan kepada saya					
7	Saya selalu membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Saya selalu memanfaatkan waktu luang untuk menyelesaikan pekerjaan					

KNOWLEDGE SHARING							
Resp.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL X1
1	3	4	3	4	3	3	20
2	4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	3	3	3	3	18
5	4	4	4	4	4	4	24
6	3	3	3	3	3	3	18
7	3	3	3	3	3	3	18
8	2	2	2	2	2	2	12
9	3	3	3	3	3	3	18
10	3	3	3	3	3	3	18
11	2	2	2	2	4	2	14
12	3	3	3	3	3	3	18
13	3	3	3	3	3	3	18
14	2	2	2	2	2	2	12
15	3	3	3	3	3	3	18
16	3	3	3	3	3	3	18
17	3	4	3	4	3	3	20
18	4	4	4	4	4	4	24
19	2	2	2	2	2	2	12
20	3	3	3	3	3	3	18
21	3	3	3	3	3	3	18
22	2	2	2	2	4	2	14
23	4	4	3	4	3	4	22
24	3	3	3	4	3	3	19
25	2	2	2	2	2	2	12
26	3	3	3	3	3	3	18
27	4	4	4	4	4	4	24
28	3	3	3	3	3	3	18
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	3	4	4	4	23
31	4	4	4	5	4	4	25
32	4	4	4	4	4	4	24
33	2	2	2	2	2	2	12
34	3	3	3	3	3	3	18
35	3	3	3	3	3	3	18
36	2	2	2	2	2	2	12

37	2	2	2	2	2	2	12
38	3	3	3	3	3	3	18
39	3	3	3	3	3	3	18
40	3	3	3	4	3	3	19
41	3	3	3	3	3	3	18
42	3	3	3	3	3	3	18
43	2	2	2	2	2	2	12
44	3	3	3	3	3	3	18
45	3	3	3	3	3	3	18
46	3	3	3	3	3	3	18
47	2	2	2	2	2	2	12
48	3	3	3	3	3	3	18
49	4	4	3	4	4	4	23
50	3	3	3	3	3	3	18
51	2	2	2	2	2	2	12
52	3	3	3	3	3	3	18
53	4	4	3	4	3	3	21
54	3	3	3	3	3	3	18
55	4	4	4	4	4	4	24
56	4	4	4	4	4	4	24
57	4	4	3	4	4	4	23
58	2	2	2	2	2	2	12
59	3	3	3	3	3	3	18
60	3	4	3	4	3	3	20
61	3	3	3	3	3	3	18
62	2	2	2	2	2	2	12
63	4	4	4	5	4	4	25
64	4	4	3	4	3	3	21
65	4	4	4	4	4	4	24
66	4	4	4	4	4	4	24
67	3	3	3	3	3	3	18
68	3	3	3	3	3	3	18
69	3	3	3	3	3	3	18
70	4	5	4	5	4	4	26
71	4	4	3	4	3	4	22
72	3	3	3	3	3	3	18

Hardskill							
Resp.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL X2
1	3	3	4	3	3	3	19
2	3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	3	3	3	3	18
5	2	4	4	4	4	4	22
6	3	3	3	3	3	3	18
7	2	2	2	4	2	4	16
8	2	2	2	2	5	2	15
9	3	3	3	3	3	3	18
10	3	3	3	3	3	3	18
11	3	3	3	3	3	3	18
12	5	5	5	5	5	5	30
13	3	3	3	3	3	3	18
14	3	3	3	3	3	3	18
15	2	4	4	4	4	4	22
16	3	3	3	3	3	3	18
17	4	4	4	4	4	3	23
18	3	3	3	3	3	3	18
19	3	3	3	3	3	3	18
20	2	2	2	2	2	2	12
21	4	4	4	4	4	3	23
22	2	2	2	2	2	2	12
23	4	4	4	4	4	3	23
24	5	5	5	2	5	2	24
25	2	2	4	4	4	4	20
26	2	2	2	2	5	2	15
27	4	4	4	4	4	3	23
28	4	3	4	3	3	3	20
29	2	2	4	4	4	4	20
30	3	3	3	3	3	3	18
31	3	3	3	3	3	3	18
32	2	2	4	4	4	4	20
33	3	3	3	3	3	3	18
34	3	3	3	3	3	3	18
35	3	3	4	3	3	3	19
36	2	4	4	4	4	4	22

37	2	2	2	2	2	2	12
38	3	3	3	3	3	3	18
39	3	3	3	3	3	3	18
40	2	2	2	2	2	2	12
41	2	2	2	4	2	2	14
42	2	4	4	4	4	4	22
43	3	3	3	3	3	3	18
44	2	2	2	2	5	2	15
45	2	2	2	4	2	4	16
46	3	3	3	3	3	3	18
47	2	4	4	4	4	4	22
48	3	3	3	3	3	3	18
49	5	5	5	5	5	5	30
50	3	3	3	3	3	3	18
51	2	2	2	2	2	2	12
52	3	3	3	3	3	3	18
53	2	4	4	4	4	4	22
54	3	3	3	3	3	3	18
55	2	2	2	2	5	2	15
56	2	2	2	2	2	2	12
57	5	5	5	5	5	5	30
58	2	2	2	2	2	2	12
59	3	3	3	3	3	3	18
60	3	3	3	3	3	3	18
61	4	4	4	4	4	3	23
62	5	5	5	2	5	2	24
63	5	5	5	2	5	5	27
64	3	3	3	3	3	3	18
65	3	3	3	3	3	3	18
66	2	2	2	2	2	2	12
67	3	3	3	3	3	3	18
68	4	4	4	4	4	3	23
69	3	3	3	3	3	3	18
70	3	3	3	3	3	3	18
71	4	4	4	4	4	3	23
72	3	3	3	3	3	3	18

Hardskill									
Resp.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL Y
1	4	2	2	4	4	4	2	2	24
2	3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	4	4	4	4	4	3	4	4	31
4	3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	3	3	3	3	3	3	4	3	25
6	2	2	2	2	2	2	2	2	16
7	3	4	4	4	4	3	4	4	30
8	3	3	3	3	3	3	4	3	25
9	3	3	3	3	3	3	3	3	24
10	3	3	3	3	3	3	4	4	26
11	3	3	3	3	3	3	3	3	24
12	4	4	4	4	4	4	4	2	30
13	3	3	3	3	3	3	4	4	26
14	4	2	2	2	2	2	2	2	18
15	3	3	3	3	3	3	3	3	24
16	2	2	2	2	2	2	2	5	19
17	2	2	2	2	2	2	5	5	22
18	4	2	2	4	4	4	2	2	24
19	3	3	3	3	3	3	4	4	26
20	3	3	3	3	3	3	3	3	24
21	3	3	3	3	3	3			18
22	3	3	3	3	3	3	3	3	24
23	3	3	3	3	3	3	3	3	24
24	4	4	4	4	4	4	2	2	28
25	3	3	3	3	3	3	4	4	26
26	3	3	3	3	3	3	3	3	24
27	2	2	2	2	2	2	5	5	22
28	2	2	2	2	2	2	2	2	16
29	3	4	4	4	4	3	4	4	30
30	3	3	3	3	3	3	3	3	24
31	3	3	3	3	3	3	3	3	24
32	3	3	3	3	3	3	3	3	24
33	3	3	3	3	3	3	3	3	24
34	2	2	2	2	2	2	2	2	16
35	3	3	3	3	3	3	3	3	24
36	3	3	3	3	3	3	4	3	25





## LAMPIRAN HASIL SPSS

### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.441**	.372**	.942**	.309**	.444**	.976**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X1.2	Pearson Correlation	.441**	1	.373**	.499**	.855**	.439**	.967**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X1.3	Pearson Correlation	.372**	.373**	1	.392**	.300**	.951**	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X1.4	Pearson Correlation	.942**	.499**	.392**	1	.325**	.447**	.955**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X1.5	Pearson Correlation	.309**	.855**	.300**	.325**	1	.341**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.002	.001		.001	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X1.6	Pearson Correlation	.444**	.439**	.951**	.447**	.341**	1	.976**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72
TX1	Pearson Correlation	.976**	.967	.942	.955	.874	.976	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72

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

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	72	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.976	6

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.447**	.397**	.468**	.203*	.076	.751**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.043	.450	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X2.2	Pearson Correlation	.447**	1	.531**	.209*	.710**	.252*	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.037	.000	.011	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X2.3	Pearson Correlation	.397**	.531**	1	.296**	.393**	.745**	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X2.4	Pearson Correlation	.468**	.209*	.296**	1	.089	.398**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.037	.003		.379	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X2.5	Pearson Correlation	.203*	.710**	.393**	.089	1	.145	.729**
	Sig. (2-tailed)	.043	.000	.000	.379		.150	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X2.6	Pearson Correlation	.076	.252*	.745**	.398**	.145	1	.744**
	Sig. (2-tailed)	.450	.011	.000	.000	.150		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72
TX2	Pearson Correlation	.751**	.908**	.941**	.699**	.729**	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72

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

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

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	100	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.884	6



### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TY
Y.8	Pearson Correlation	-.009	-.062	.410**	-.219*	-.205*	.084	.464**	1	.353**
	Sig. (2-tailed)	.932	.537	.000	.029	.041	.408	.000		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
TY	Pearson Correlation	.347**	.839	.839	.822	.829	.585	.495	.353	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72

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

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

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	100	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.774	8