

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

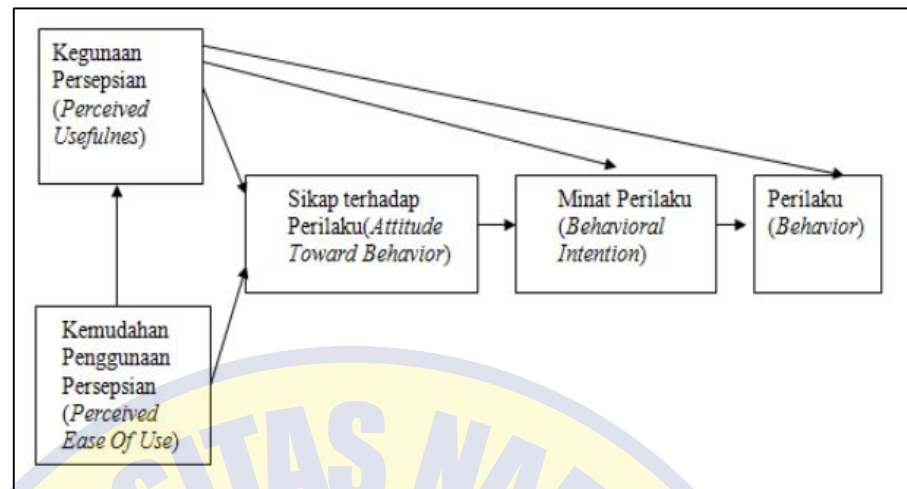
2.1.1 *IT Application Usage*

1. Pengertian *IT Application Usage*

IT application apabila diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia berarti aplikasi teknologi informasi, bisa juga berarti aplikasi sistem teknologi informasi. Menurut Bambang Warsita (2008) teknologi informasi adalah sarana dan prasarana (*hardware, software, useware*) sistem dan metode untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan, dan menggunakan data secara bermakna. Teknologi Informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, manipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu, juga dapat digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan yang merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Teknologi informasi ini menggunakan seperangkat komputer untuk mengolah data, sistem jaringan untuk menghubungkan satu komputer dengan komputer lainnya sesuai dengan kebutuhan, dan teknologi telekomunikasi digunakan agar data dapat disebar dan diakses secara global (Muzakki et al., 2016).

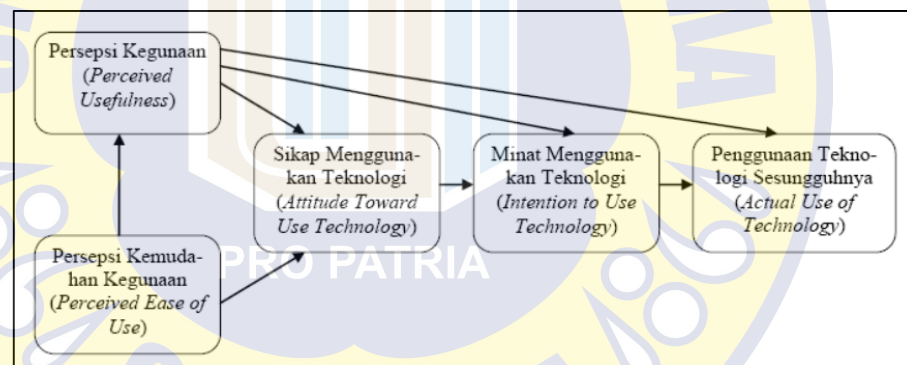
Menurut Kadir dan Triwahyuni (2013), “Teknologi Informasi adalah seperangkat alat yang membantu Anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi”. Hal ini dijelaskan bahwa teknologi informasi merupakan suatu gabungan antara teknologi komputer dan teknologi komunikasi. Teknologi komputer merupakan seperangkat peralatan yang digunakan untuk mengubah data menjadi suatu informasi yang dapat menjadi bahan dalam pengambilan keputusan. Sedangkan kegunaan utama teknologi informasi secara global adalah membantu dalam pemecahan masalah dengan kreatifitas tinggi dan membuat manusia semakin efektif dalam memanfaatkannya (Muzakki et al., 2016).

Berbagai literatur sistem informasi penuh dengan pemodelan dari faktor-faktor yang dikaitkan dengan penggunaan atau penerimaan TI oleh pekerja, pengambilan keputusan, dan manajer. Para ahlipun menemukan pendekatan perilaku Sistem Informasi Manajemen (SIM) pada pendekatan psikologi (Muzakki et al., 2016). Salah satu teori tentang penggunaan sistem teknologi informasi yang dianggap sangat berpengaruh dan umumnya digunakan untuk menjelaskan penerimaan individual terhadap penggunaan sistem teknologi informasi adalah model penerimaan teknologi (*Technology Acceptance Model / TAM*). Teori ini pertama kali dikenalkan oleh Davis (1986). Teori ini dikembangkan dari *Theory of Reasoned Action* atau TRA oleh Ajzen dan Fishbein (1980) (Hartono, 2007).



Sumber : (Hartono, 2007)

Gambar 2.1.1
Technology Acceptance Model (TAM) (Hartono, 2007)

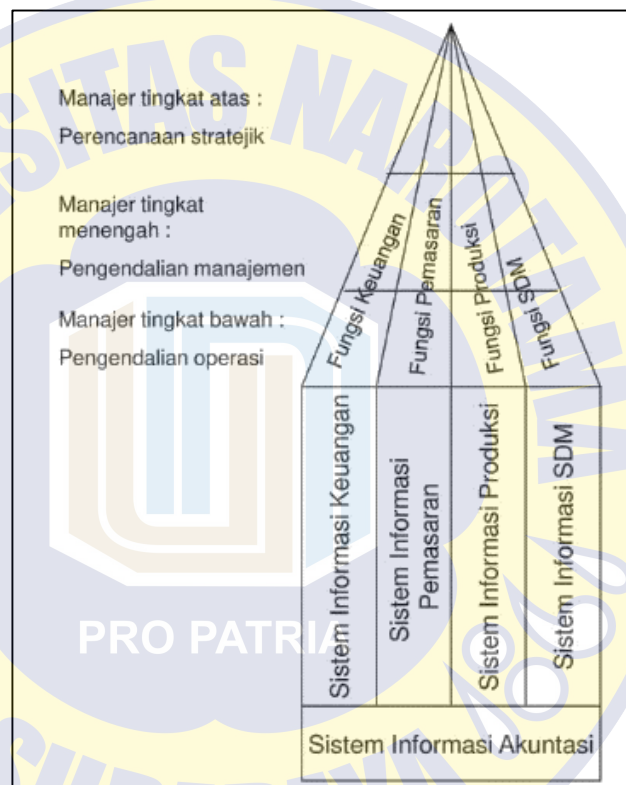


Sumber : (Hartono, 2007)

Gambar 2.1.2
Technology Acceptance Model (TAM) (Hartono, 2007)

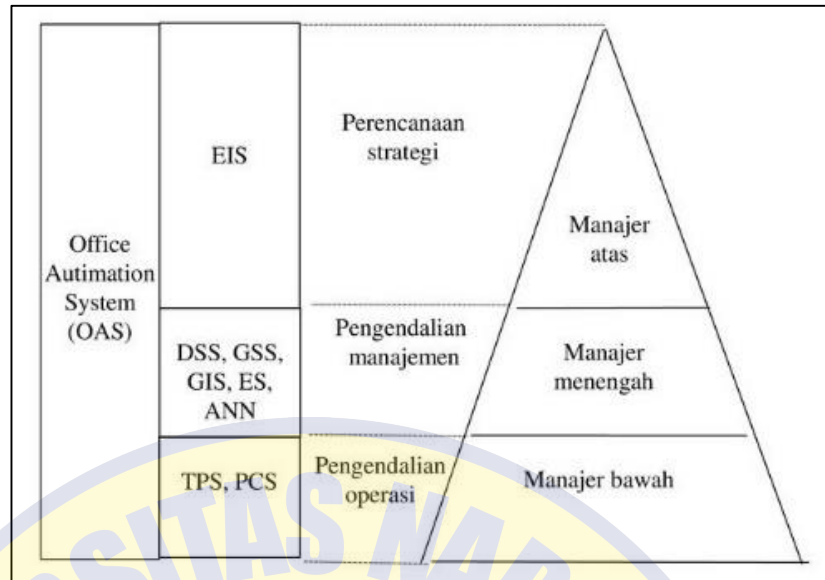
Sistem teknologi informasi dapat diterapkan di internal atau eksternal organisasi. Di internal organisasi, sistem teknologi informasi dapat diterapkan di fungsi-fungsi organisasi dan di tingkatan-tingkatan manajemen. Di dalam organisasi bisnis, fungsi-fungsi organisasi misalnya adalah fungsi akuntansi, pemasaran, sumber daya manusia,

produksi, dan keuangan. Sistem-sistem teknologi informasi juga diterapkan di tingkatan-tingkatan manajemen bawah, menengah, dan atas. Sistem teknologi informasi yang diterapkan secara eksternal merupakan sistem teknologi informasi internal yang ditarik ke luar organisasi menggunakan teknologi komunikasi (Hartono, 2009)



Sumber : (Hartono, 2009)

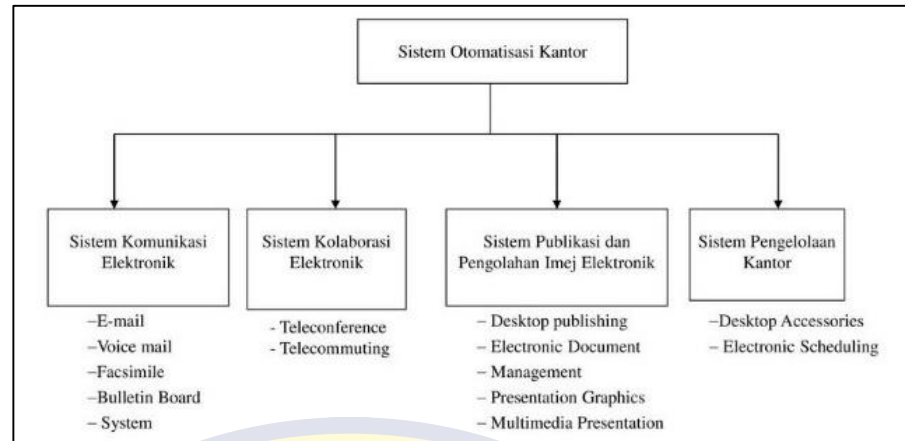
Gambar 2.1.3
Sistem informasi fungsional (Hartono, 2009)



Sumber : (Hartono, 2009)

Gambar 2.1.4
Sistem informasi level manajemen (Hartono, 2009)

Sistem Kantor Otomatis (SOK) atau *Office Automation System* (OAS) didefinisikan oleh O'Brien (1996) sebagai sistem informasi berbasis telekomunikasi yang mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan mendistribusikan pesan-pesan, dokumen-dokumen, dan komunikasi elektronik lainnya diantara individual, grup-grup kerja, dan organisasi-organisasi. Sistem kantor otomatis terdiri dari (1) sistem komunikasi elektronik, (2) sistem kolaborasi elektronik, (3) sistem publikasi dan pengolahan imej elektronik, dan (4) sistem pengelolaan kantor seperti di gambar berikut ini (Hartono, 2009) :



Sumber : (Hartono, 2009)

Gambar 2.1.5
Area sistem otomasi kantor (Hartono, 2009)

Menurut Hartono (2009), sistem komunikasi elektronik (*electronic communication system*) merupakan sistem teknologi informasi yang digunakan untuk berkomunikasi diantara individual, grup-grup kerja, dan organisasi-organisasi. Sistem komunikasi elektronik dapat meningkatkan efektivitas komunikasi antara individual, grup-grup kerja, dan organisasi-organisasi. Sistem komunikasi elektronik juga dapat meningkatkan efisiensi dengan mengurangi jumlah dokumen atau kertas yang mengalir. Yang termasuk dalam sistem ini adalah *e-mail*, *voice mail*, *facsimile*, dan *bulletin board system* (BBS).

E-mail (*electronic mail*) sekarang sudah menjadi bagian komunikasi yang tidak asing lagi. Komunikasi antar orang di dalam organisasi dengan *e-mail* dapat dilakukan lewat jaringan *intranet*, sedang untuk komunikasi *e-mail* jarak jauh dapat melalui jaringan *internet*. *Voice mail* adalah variasi dari *e-mail*, yaitu yang

dikomunikasikan adalah suara, bukan teks seperti halnya *e-mail*. *Facsimile* atau *fax* adalah komunikasi dokumen dengan menggunakan jaringan telepon. *Bulletin board system* (BBS) adalah suatu lokasi lewat jaringan *internet* yang memungkinkan suatu pesan disimpan di lokasi dan selanjutnya dapat diakses dan disalin oleh orang lain. BBS banyak digunakan untuk menyebarkan berita-berita secara elektronik (Hartono, 2009).

Menurut Huysman dan Wulf (2006), *IT application usage* didefinisikan sebagai suatu tingkatan di mana adanya teknologi informasi dapat meningkatkan kecepatan pencarian, akses, dan pengambilan informasi, serta mendukung komunikasi dan kolaborasi di antara karyawan dalam satu organisasi. Penggunaan teknologi informasi dalam *knowledge sharing* dapat memfasilitasi berbagi pengetahuan dengan aplikasi seperti *groupware*, *database online*, *intranet*, dan lain-lain (Lin, 2007). Selain itu, menurut Yeh dan rekan-rekan (2006), teknologi informasi juga dapat menyediakan kanal komunikasi bagi para karyawan untuk berbagi pengetahuan (Oktaviani, 2016).

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa *IT application usage* merupakan penggunaan dari program komputer yang dapat membantu pengguna untuk mencari, mengakses, mengambil, memproses, dan mengolah data dan informasi serta mendukung komunikasi dan kolaborasi antar karyawan dalam satu organisasi.

2. Dimensi *IT Application Usage*

Kim dan Lee (2006) mengukur *IT application usage* dengan 4 (empat) dimensi di bawah ini :

- a. *Internet, e-mail, dan bulletin board system* / papan buletin elektronik
- b. *Intranet*
- c. *Database dan electronic data management system* / sistem manajemen data elektronik
- d. *Knowledge management system* / sistem manajemen pengetahuan

Sedangkan Kanaan dan rekan-rekan (2013) menyatakan bahwa indikator *IT application usage* (Oktaviani, 2016) sebagai berikut :

- a. Menggunakan penyimpanan elektronik (seperti *database online*) untuk mengakses pengetahuan
- b. Menggunakan jaringan pengetahuan (*internet, intranet, e-mail, atau milis*) untuk berkomunikasi dengan rekan kerja
- c. Menggunakan teknologi yang memungkinkan untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain dalam perusahaan
- d. Menggunakan teknologi yang memungkinkan untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain luar perusahaan

2.1.2 *End-User Focus*

1. Pengertian *End-User Focus*

Menurut Davis (1989), *end-user focus* atau persepsi kemudahan penggunaan suatu sistem adalah suatu tingkatan dimana seseorang yakin bahwa dengan menggunakan suatu sistem tertentu tidak

membutuhkan usaha. Selain itu, perancangan dan *delivering* sistem yang sesuai dengan kebutuhan pengguna merupakan faktor penting dalam mencapai manfaat dari sistem tersebut (King, 1999). Sementara Noor dan Salim (2011) menyatakan sistem yang mudah digunakan akan mendorong pengguna dalam menerima dan menggunakan sistem tersebut untuk mendukung *knowledge sharing* (Oktaviani, 2016).

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa *end-user focus* adalah suatu tingkatan di mana sistem yang dibangun sesuai dengan kebutuhan pengguna serta mudah digunakan dan tidak membutuhkan usaha untuk menggunakannya.

2. Dimensi *End-User Focus*

Kim dan Lee (2006) berpendapat bahwa *end-user focus* dapat diukur dengan meninjau dimensi-dimensi di bawah ini :

- a. Aplikasi dirancang untuk mudah digunakan
- b. Aplikasi mudah digunakan tanpa melakukan pelatihan yang ekstra

Sedangkan Lee (2018) menyatakan bahwa dimensi-dimensi *end-user focus* adalah sebagai berikut :

- a. Penggunaan *internet, e-mail, dan intranet* perusahaan
- b. *IT infrastructure* dirancang mudah untuk digunakan
- c. *IT infrastructure* mudah digunakan tanpa pelatihan ekstra

2.1.3 *Knowledge Sharing*

1. Pengertian *Knowledge Sharing*

Lumbantobing (2011) mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metoda dan media yang variatif. Di mana proses ini bertujuan untuk mengoptimalkan penggunaan atau eksploitasi *knowledge eksisting* dan untuk mendorong penciptaan pengetahuan baru sebagai hasil pembelajaran dan kombinasi dari berbagai pengetahuan yang berbeda. Di buku lain yang berjudul *Knowledge Management: Konsep, Arsitektur, dan Implementasi* (2007), Lumbantobing menjelaskan bahwa perbedaan mendasar antara aset fisik dan aset *knowledge* yaitu terletak pada proses peningkatan nilainya. Nilai aset fisik akan berkurang jika dipergunakan dan cenderung bertambah atau memiliki nilai tetap jika tidak dipergunakan. Sementara, aset *knowledge* nilainya akan bertambah jika dibagikan dan dipergunakan, tetapi sebaliknya nilainya akan berkurang jika tidak dibagikan dan tidak dipergunakan. Bahkan jika tidak dipergunakan dalam jangka waktu yang lama nilai *knowledge* itu akan hilang.

Ketika pengetahuan baru diperoleh, pengetahuan tersebut harus di-*transfer* ke bagian lain dari organisasi yang membutuhkan pengetahuan baru tersebut dan dapat berguna di bagian itu. Tanpa tahap *knowledge sharing* ini, pengetahuan tidak akan banyak berpengaruh

pada organisasi. Sehingga, transfer pengetahuan dalam waktu dan tempat yang tepat adalah bagian paling terpenting dari menyimpan pengetahuan dalam suatu organisasi (Javadi et al., 2012). Menurut Connelly dan Kelloway (2003), *knowledge sharing* dipandang sebagai kekuatan motivasi positif dalam organisasi. Sebenarnya, *knowledge sharing* berbeda dari berbagi informasi. *Knowledge sharing* berarti mengelola informasi di seluruh tingkat organisasi (seperti laporan keuangan), sementara berbagi pengetahuan adalah timbal balik, berbagi informasi dapat bersifat non-timbal balik dan tidak terduga (Javadi et al., 2012).

Berdasarkan pengertian *knowledge sharing* menurut berbagai sumber di atas, dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* adalah perilaku membagikan pengetahuan yang baru kepada sesama anggota organisasi atau karyawan perusahaan dengan metode tertentu.

Dalam praktik, transfer pengetahuan sebenarnya sangat sulit untuk mendorong karyawan dalam menggunakan sistem *knowledge management*, baik untuk transfer, berkontribusi pada *knowledge* maupun untuk mencari *knowledge*. Dalam Nawawi (2012) disebutkan mengapa orang tidak senang untuk berbagi *knowledge*, alasannya adalah sebagai berikut (Aulia & Syarifuddin, 2017) :

- a. Mau untuk berbagi, tetapi tidak punya waktu untuk mengerjakannya.
- b. Tidak ada keterampilan dalam teknik manajemen pengetahuan.
Tidak memahami manajemen pengetahuan dan keuntungannya.

- c. Kurangnya teknologi yang sesuai (*appropriate*).
- d. Tidak ada tanggung jawab dan tindak lanjut (*commitment*) dari manajer senior.
- e. Tidak ada biaya untuk manajemen pengetahuan, kegagalan budaya untuk mendorong berbagi *knowledge* (*knowledge sharing*).

2. Manfaat *Knowledge Sharing*

Menurut Andika (2015) *Knowledge sharing* memiliki beberapa manfaat, yaitu :

- a. Mendorong penyebaran pembelajaran individu ke seluruh organisasi
- b. Memfasilitasi pengembangan kompetensi
- c. Berpengaruh positif terhadap kinerja anggota organisasi
- d. Berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif
- e. Berpengaruh positif terhadap kapabilitas inovasi organisasi

3. Dimensi *Knowledge Sharing*

Swift dan Hwang (2013) menyatakan bahwa terdapat 3 (tiga) dimensi *knowledge sharing* (Maharani, 2016), yaitu :

- a. Membagikan informasi, pengetahuan, dan ketrampilan yang dimiliki secara sukarela
- b. Berkomunikasi dengan semua orang
- c. Menerima dan mendapatkan semua informasi dengan mudah dan bebas

2.1.4 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Beberapa pengertian kinerja yang dikemukakan beberapa pakar dalam Rivai dan Basri (2005), dapat disajikan seperti berikut ini (Sinambela, 2019) :

- a. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch dan Keeps, 1992)
- b. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Griffin, 1987)
- c. Kinerja dipengaruhi oleh tujuan (Mondy dan Premeaux, 1993)
- d. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey dan Blanchard, 1993)
- e. Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan kepadanya (Casio, 1992)
- f. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi (Schermerhorn, Hunt, dan Osborn, 1991)

Menurut Prawirosentono (2012), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses (Suryadi, 2010) atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya (Rivai & Basri, 2005) baik secara kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2017). Oleh karena itu menurut Hosmani dan Shambhushankar (2014), kinerja selalu diukur dari aspek hasil bukan upaya yang dilakukan individu, yakni seberapa baik individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu (Sari & Hadijah, 2016).

Pengertian kinerja atau *performance* oleh Moehariono (2018), merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan,

visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Chalifa & Nugrohoseno, 2014).

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan menurut hasil penelitian dan literatur di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tugas yang dibebankan di perusahaan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) dengan penjelasan sebagai berikut :

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan

kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

3. Indikator Kinerja Karyawan

Moeheriono (2018) mengungkapkan pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam 6 (enam) kategori berikut (Aulia, 2017) :

a. Efektif

Indikator ini mengukur kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar (*are we doing the right things ?*).

b. Efisien

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektivitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar (*are we doing things right ?*).

c. Kualitas

Indikator ini mengukur kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

d. Ketepatan waktu

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya

diperlukan untuk menghasilkan suatu produk. Kriteria ini biasanya disadarkan pada harapan konsumen.

e. Produktivitas

Indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.

f. Keselamatan

Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja pegawainya dari aspek keselamatan.

4. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2011), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Salah satu yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah dengan melihat dimensi kinerja karyawan, yaitu :

a. Kuantitas dari hasil (*Quantity of output*)

Merupakan hasil kerja dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut, maka kinerja dari para karyawan sudah tepat dan benar.

b. Kualitas dari hasil (*Quality of output*)

Merupakan hasil kerja dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut tinggi, maka kinerja dari karyawan tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati sempurna.

c. Ketepatan waktu dari hasil (*Timeliness of output*)

Karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan bekerja yang sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan, maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik. Dengan *timeliness* yang merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan, maka kinerja karyawan tersebut lebih baik.

d. Kehadiran (*Presence at work*)

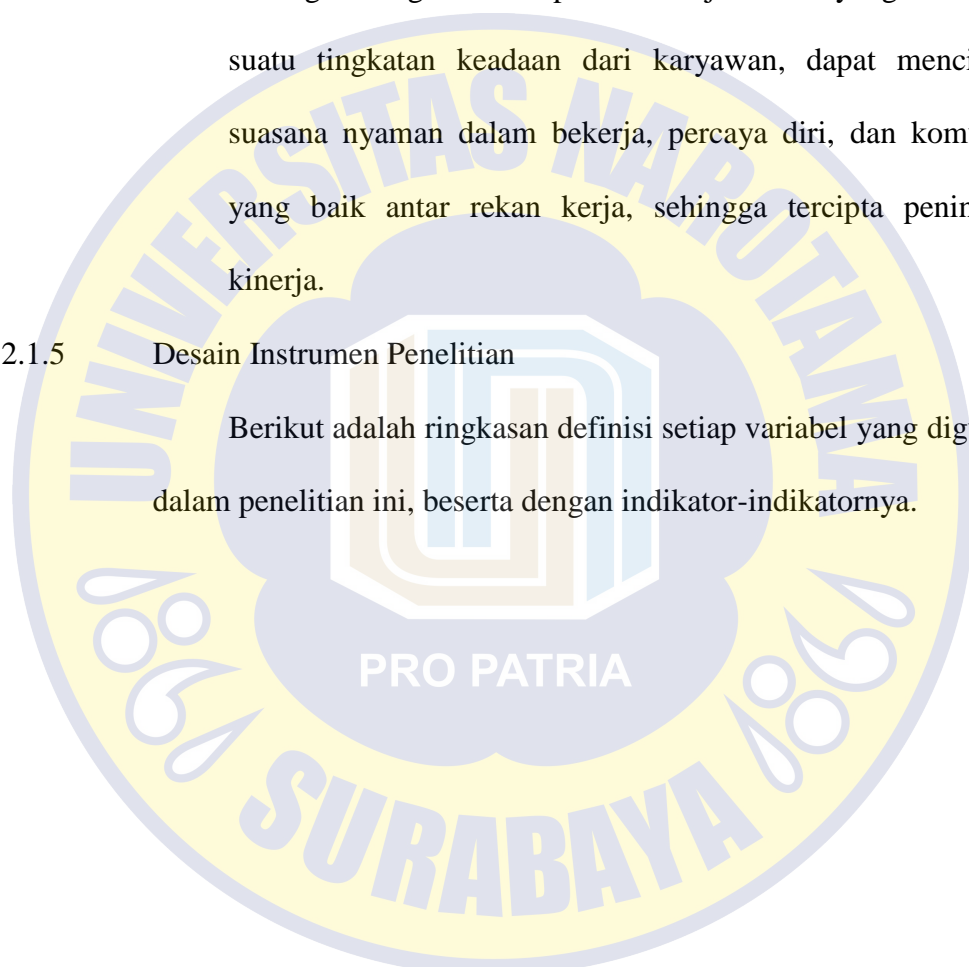
Kehadiran merupakan hal yang harus dipertahankan karyawan. Kehadiran karyawan dapat menjadi tolak ukur apakah karyawan menyukai pekerjaan mereka. Karyawan yang jumlah kehadirannya lebih banyak, biasanya kinerja yang dilakukan lebih baik daripada karyawan yang jumlah kehadirannya sedikit.

e. Kemampuan bekerja sama (*Cooperativeness*)

Dengan adanya karyawan yang mempunyai harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka karyawan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu diharapkan para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya masing-masing. Kemampuan bekerja sama yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari karyawan, dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, dan komunikasi yang baik antar rekan kerja, sehingga tercipta peningkatan kinerja.

2.1.5 Desain Instrumen Penelitian

Berikut adalah ringkasan definisi setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, beserta dengan indikator-indikatornya.



Tabel 2.1.1
Variabel, Dimensi, dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Deskriptor	Skala
1.	<i>IT Application Usage</i> , (Kim & Lee, 2006)	1. <i>Internet, e-mail</i> , dan <i>electronic bulletin boards</i> , (Kim & Lee, 2006)	1. Frekuensi	Saya sering menggunakan <i>internet, e-mail</i> , dan <i>electronic bulletin boards</i> perusahaan dalam bekerja	Ordinal
			2. Kecepatan	Kecepatan <i>internet, e-mail</i> , dan <i>electronic bulletin boards</i> yang saya gunakan cukup cepat	Ordinal
			3. Fitur	Fitur <i>internet, e-mail</i> , dan <i>electronic bulletin boards</i> yang saya gunakan cukup lengkap	Ordinal
			4. Ketersediaan	Fasilitas <i>internet, e-mail</i> , dan <i>electronic bulletin boards</i> yang saya gunakan selalu tersedia	Ordinal
		2. <i>Intranet</i> , (Kim & Lee, 2006)	1. Frekuensi	Saya sering menggunakan <i>intranet</i> perusahaan dalam bekerja	Ordinal
			2. Kecepatan	Kecepatan <i>intranet</i> yang saya gunakan cukup cepat	Ordinal
			3. Fitur	Fitur <i>intranet</i> yang saya gunakan cukup lengkap	Ordinal
			4. Ketersediaan	Fasilitas <i>intranet</i> yang saya gunakan selalu tersedia	Ordinal
		3. <i>Database</i> dan <i>electronic data management system</i> , (Kim & Lee, 2006)	1. Frekuensi	Saya sering menggunakan <i>database</i> dan <i>electronic data management system</i> perusahaan dalam bekerja	Ordinal
			2. Kecepatan	Kecepatan <i>database</i> dan <i>electronic data management system</i> yang saya gunakan cukup cepat	Ordinal
			3. Fitur	Fitur <i>database</i> dan <i>electronic data management system</i> yang saya gunakan cukup lengkap	Ordinal
			4. Ketersediaan	Fasilitas <i>database</i> dan <i>electronic data management system</i> yang saya gunakan selalu tersedia	Ordinal
		4. <i>Knowledge management system</i> , (Kim & Lee, 2006)	1. Frekuensi	Saya sering menggunakan <i>knowledge management system</i> perusahaan dalam bekerja	Ordinal
			2. Kecepatan	Kecepatan <i>knowledge management system</i> yang saya gunakan cukup cepat	Ordinal
			3. Fitur	Fitur <i>knowledge management system</i> yang saya gunakan cukup lengkap	Ordinal
			4. Ketersediaan	Fasilitas <i>knowledge management system</i> yang saya gunakan selalu tersedia	Ordinal

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Deskripsi	Skala
2.	<i>End-User Focus</i> , (Kim & Lee, 2006)	1. Aplikasi dibuat untuk mudah digunakan, (Kim & Lee, 2006)	1. Mudah digunakan	Di perusahaan ini, aplikasi pekerjaan yang saya gunakan didesain mudah untuk digunakan	Ordinal
		2. Aplikasi mudah digunakan tanpa pelatihan, (Kim & Lee, 2006)	1. Tanpa pelatihan	Saya menggunakan aplikasi pekerjaan saya dengan mudah, tanpa latihan ekstra	Ordinal
		3. Teknologi <i>wireless</i> , (Fitriani, 2018)	1. Frekuensi	Saya sering menggunakan teknologi <i>wireless</i> perusahaan dalam bekerja	Ordinal
			2. Kecepatan	Kecepatan teknologi <i>wireless</i> yang saya gunakan cukup cepat	Ordinal
			3. Fitur	Fitur teknologi <i>wireless</i> yang saya gunakan cukup lengkap	Ordinal
			4. Ketersediaan	Fasilitas teknologi <i>wireless</i> yang saya gunakan selalu tersedia	Ordinal
		4. Teknologi <i>wireline</i> , (Fitriani, 2018)	1. Frekuensi	Saya sering menggunakan teknologi <i>wireline</i> perusahaan dalam bekerja	Ordinal
			2. Kecepatan	Kecepatan teknologi <i>wireline</i> yang saya gunakan cukup cepat	Ordinal
			3. Fitur	Fitur teknologi <i>wireline</i> yang saya gunakan cukup lengkap	Ordinal
			4. Ketersediaan	Fasilitas teknologi <i>wireline</i> yang saya gunakan selalu tersedia	Ordinal
3.	<i>Knowledge Sharing</i> , (Kim & Lee, 2006)	1. Sukarela berbagi pengetahuan, (Kim & Lee, 2006)	1. Sukarela berbagi pengetahuan	Saya secara sukarela berbagi pengetahuan, informasi, dan pengetahuan saya dengan rekan kerja lain	Ordinal
		2. Bekerja sama atau berkomunikasi dengan karyawan lain, (Kim & Lee, 2006)	1. Bekerja sama atau berkomunikasi dengan karyawan lain	Saya bekerja sama atau berkomunikasi dengan rekan kerja lain dalam tim atau grup untuk berbagi informasi dan pengetahuan	Ordinal
		3. Bebas mengakses dalam organisasi, (Kim & Lee, 2006)	1. Bebas mengakses dalam organisasi	Saya dapat dengan bebas mengakses dokumen, informasi, dan pengetahuan yang dimiliki oleh divisi / bagian lain dalam organisasi	Ordinal
		4. Memberitahu rekan kerja mengenai hal baru, (de Vries et al., 2006; Lin, 2007)	1. Memberitahu rekan kerja mengenai hal baru	Ketika saya mempelajari sesuatu yang baru, saya memberi tahu rekan kerja saya tentang hal itu	Ordinal

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Deskripsi	Skala
3.	<i>Knowledge Sharing</i> , (Kim & Lee, 2006)	5. Berbagi informasi, (de Vries et al., 2006; Lin, 2007)	1. Berbagi informasi	Saya berbagi informasi yang saya miliki dengan rekan kerja saya	Ordinal
		6. Rekan kerja tahu apa yang saya lakukan, (de Vries et al., 2006)	1. Rekan kerja tahu apa yang saya lakukan	Saya pikir penting bahwa rekan kerja saya tahu apa yang saya lakukan	Ordinal
		7. Secara teratur memberitahu rekan kerja, (de Vries et al., 2006; Lin, 2007)	1. Secara teratur memberitahu rekan kerja	Saya secara teratur memberi tahu rekan kerja saya apa yang saya lakukan	Ordinal
		8. Bertanya ketika membutuhkan pengetahuan, (de Vries et al., 2006; Lin, 2007)	1. Bertanya ketika membutuhkan pengetahuan	Ketika saya membutuhkan pengetahuan tertentu, saya bertanya kepada rekan kerja saya tentang hal itu	Ordinal
		9. Senang diberi tahu, (de Vries et al., 2006)	1. Senang diberi tahu	Saya senang diberi tahu tentang apa yang diketahui rekan kerja saya	Ordinal
		10. Bertanya kepada rekan kerja, (de Vries et al., 2006; Lin, 2007)	1. Bertanya kepada rekan kerja	Saya bertanya kepada rekan kerja saya tentang kemampuan mereka ketika saya perlu belajar sesuatu	Ordinal
		11. Meminta untuk diajari, (de Vries et al., 2006; Lin, 2007)	1. Meminta untuk diajari	Ketika seorang rekan kerja pandai dalam sesuatu, saya meminta mereka untuk mengajari saya bagaimana melakukannya	Ordinal
		12. Rekan kerja memberitahu sesuatu yang baru, (Lin, 2007)	1. Rekan kerja memberitahu sesuatu yang baru	Ketika mereka telah mempelajari sesuatu yang baru, rekan kerja saya memberi tahu saya tentang hal itu	Ordinal
		13. Berbagi pengetahuan adalah kondisi normal, (Lin, 2007)	1. Berbagi pengetahuan adalah kondisi normal	Berbagi pengetahuan di antara rekan kerja dianggap normal di perusahaan saya	Ordinal

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Deskripsi	Skala
4.	Kinerja Karyawan, (Mathis & Jackson, 2011)	1. Kuantitas dari hasil, (Mathis & Jackson, 2011)	1. Kuantitas dari hasil	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang ditetapkan perusahaan	Ordinal
		2. Kualitas dari hasil, (Mathis & Jackson, 2011; Moehersono, 2018)	1. Kualitas dari hasil	Kualitas pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan	Ordinal
		3. Ketepatan waktu dari hasil, (Mathis & Jackson, 2011; Moehersono, 2018)	1. Ketepatan waktu dari hasil	Semua pekerjaan saya dapat saya selesaikan tepat waktu	Ordinal
		4. Kehadiran, (Mathis & Jackson, 2011)	1. Kehadiran	Saya selalu hadir di perusahaan untuk bekerja	Ordinal
		5. Kemampuan bekerja sama, (Mathis & Jackson, 2011)	1. Kemampuan bekerja sama	Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan perusahaan	Ordinal
		6. Derajat kesesuaian output, (Moehersono, 2018)	1. Efektif	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif	Ordinal
		7. Derajat kesesuaian proses, (Moehersono, 2018)	1. Efisien	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien	Ordinal
		8. Nilai tambah yang dihasilkan, (Moehersono, 2018)	1. Produktivitas	Produktivitas yang saya hasilkan sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan	Ordinal
		9. Lingkungan kerja, (Moehersono, 2018)	1. Keselamatan	Saya bekerja dengan mengutamakan keselamatan kerja	Ordinal

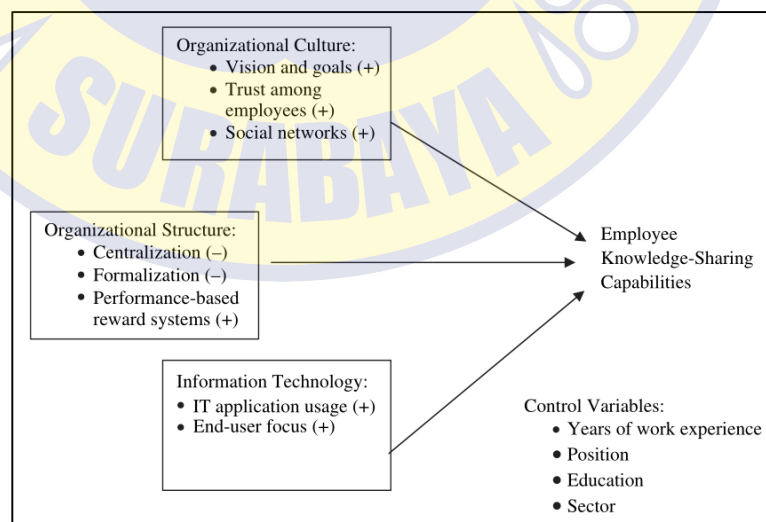
Sumber : (Peneliti, 2020)

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini disusun berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu, penelitian ini menggunakan beberapa penelitian relevan terdahulu sebagai acuan untuk menyusun penelitian ini.

1. Penelitian Soonhee Kim dan Hyangsoo Lee (2006) dengan judul “*The Impact Of Organizational Context And Information Technology On Employee Knowledge-Sharing Capabilities*”

Penelitian ini menganalisis dampak konteks organisasi dan TI terhadap persepsi karyawan tentang kemampuan *knowledge sharing* di 5 (lima) sektor organisasi publik dan 5 (lima) sektor organisasi swasta di Korea Utara. *Social networks, centralization, performance-based reward systems, employee usage of IT applications, dan user-friendly IT systems* adalah variabel signifikan yang mempengaruhi kemampuan berbagi pengetahuan karyawan di organisasi publik dan swasta tersebut.

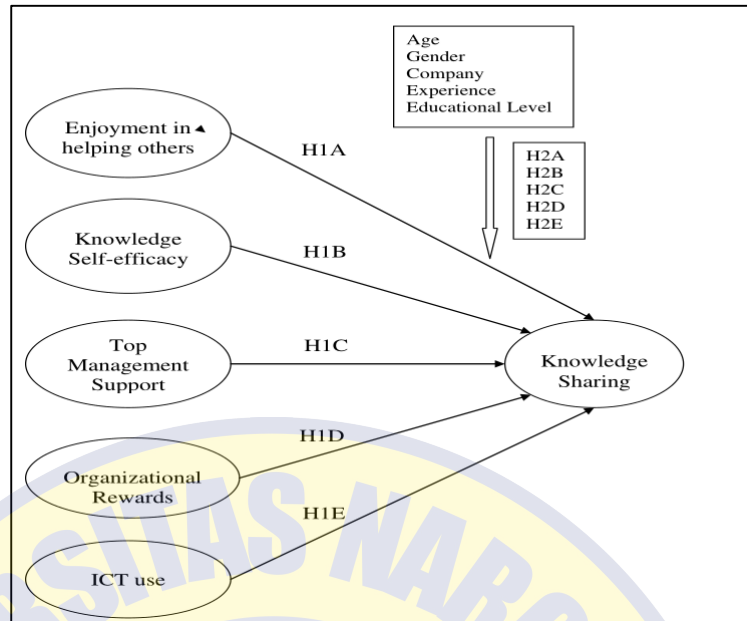


Sumber : (Kim & Lee, 2006)

Gambar 2.2.1
Model Penelitian Kim dan Lee (2006)

2. Penelitian Raed Kanaan, Ra'Ed Masa'deh, dan Ala'a Hamdi Gharibeh (2013) dengan judul “*The Impact Of Knowledge Sharing Enablers On Knowledge Sharing Capability: An Empirical Study On Jordanian Telecommunication Firms*”

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dampak dari *knowledge sharing enabler* pada *knowledge sharing capability*. Penelitian ini menggunakan kuesioner di mana skala disesuaikan untuk mengukur dimensi-dimensi *knowledge sharing enabler* (yaitu kenikmatan dalam membantu orang lain, *knowledge self-efficacy*, dukungan *top management*, imbalan organisasi, dan penggunaan ICT) dan *knowledge sharing capability*. Penelitian ini menargetkan perusahaan telekomunikasi di Yordania, yaitu Orange dan Umniah. Kuesioner kembali yang dipakai sebanyak 367 dari 600. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengeksplorasi dampak dari masing-masing *knowledge sharing enablers* pada *knowledge sharing*. Studi ini menemukan bahwa *knowledge sharing enablers* ternyata juga mempengaruhi *knowledge sharing* itu sendiri. Juga, ditemukan bahwa dimensi yang paling berpengaruh dari berbagi pengetahuan adalah kenikmatan dalam membantu orang lain; diikuti oleh penggunaan ICT, imbalan organisasi, dan kemudian dukungan *top management*. Namun, *knowledge self-efficacy* tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap *knowledge sharing*.



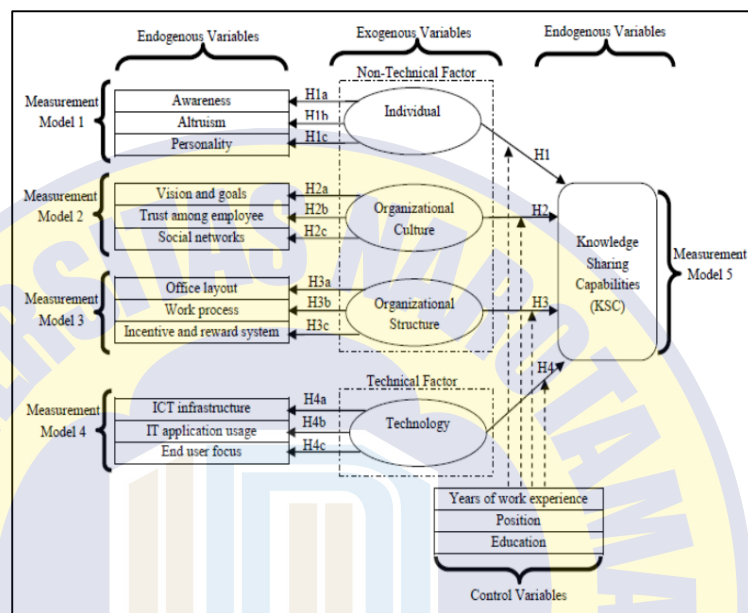
Sumber : (Kanaan et al., 2013)

Gambar 2.2.2
Model Penelitian Kanaan dan rekan-rekan (2013)

3. Penelitian Noorazah Md Noor dan Juhana Salim (2011) dengan judul
“Factors Influencing Employee Knowledge Sharing Capabilities in Electronic Government Agencies in Malaysia”

Studi sebelumnya mengidentifikasi banyak faktor yang mempengaruhi kemampuan berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing Capabilities*) baik di sektor publik maupun swasta. Setelah tinjauan kritis pada faktor-faktor yang mempengaruhi (*Knowledge Sharing*) dan faktor-faktor yang mempengaruhi berbagi pengetahuan kemampuan berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing Capabilities*), makalah ini mencoba untuk memeriksa faktor-faktor yang telah dikutip sebagai faktor signifikan dalam mempengaruhi kemampuan berbagi pengetahuan karyawan dalam lembaga *Electronic Government* (EG) di Malaysia. Faktor yang dipertimbangkan dalam penelitian ini ada 2

(dua), yaitu faktor teknis dan faktor non-teknis. Makalah ini mengusulkan kerangka kerja konseptual terintegrasi kemampuan berbagi pengetahuan karyawan yang dapat digunakan untuk peningkatan penelitian.



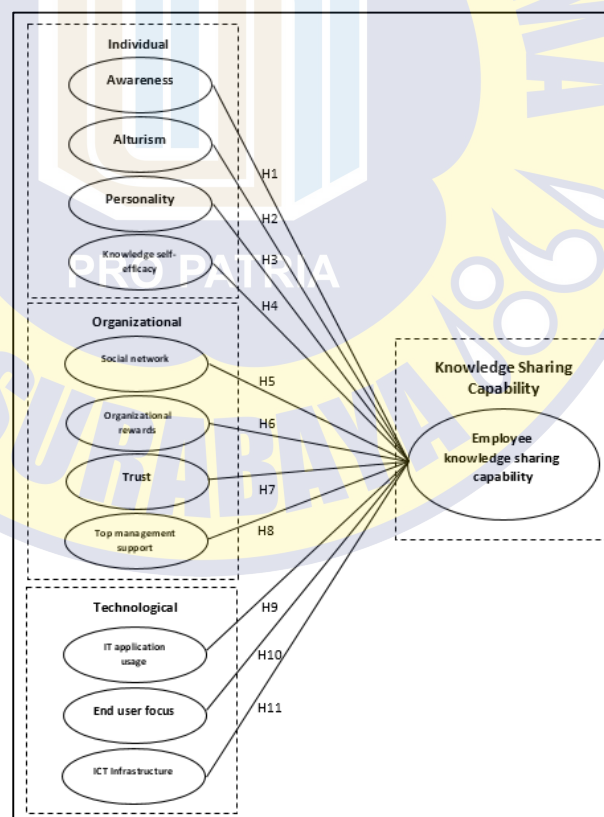
Sumber : (Noor & Salim, 2011)

Gambar 2.2.3
Model Penelitian Noor dan Salim (2011)

4. Penelitian Dian Oktaviani (2016) dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing Capability*: Studi Kasus Group SAP PT ABC”

Penelitian ini untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kemampuan berbagi pengetahuan para konsultan SAP, sehingga organisasi dapat menentukan program yang perlu dijalankan agar *knowledge sharing* bisa berjalan secara optimal. Penelitian dilakukan kepada 70 konsultan SAP PT ABC. Pengolahan data statistik menggunakan teknik analisis PLS dengan bantuan *software* SmartPLS

3.2.1. Faktor-faktor yang secara empiris terbukti mempengaruhi *knowledge sharing capability* adalah *organizational reward*, *social network*, *trust*, *personality*, *end-user focus*, *altruism*, dan *IT application usage*. Sementara itu, faktor *awareness*, *knowledge self-efficacy*, *top management support*, dan *ICT infrastructure* tidak secara signifikan mempengaruhi *knowledge sharing capability*. Pada penelitian ini didapatkan nilai R^2 sebesar 0.701, yang berarti 7 (tujuh) variabel eksogen secara *moderate* menjelaskan 70.1% variansi dari variabel dependen (*knowledge sharing capability*), dimana sisanya sebesar 29.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.



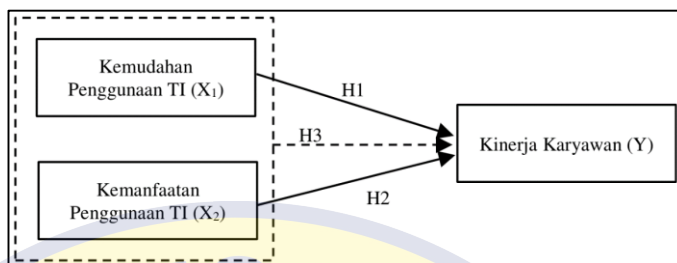
Sumber : (Oktaviani, 2016)

Gambar 2.2.4
Model Penelitian Oktaviani (2016)

5. Penelitian Mukhammad Hilmi Muzakki, Heru Susilo, dan Saiful Rahman Yuniarto (2016) dengan judul “Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. TELKOM Pusat Divisi Regional V Surabaya)”

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penggunaan teknologi informasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan di PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk Pusat Divisi Regional V Surabaya. Perusahaan ini terletak di Jl. Ketintang No. 156 Surabaya Timur. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 98 karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis inferensial, dan regresi linier berganda. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan adalah Kemanfaatan Penggunaan TI karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar. Dari hasil regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan yaitu sebesar 52,8%. Sedangkan sisanya sebesar 47,2% merupakan variabel lain yang dapat mempengaruhi

kinerja karyawan. Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi dari karyawan.



Sumber : (Muzakki et al., 2016)

Gambar 2.2.5
Model Penelitian Muzakki dan rekan-rekan (2016)

6. Penelitian Ratina Handayani, Roy F. Runtuwene, dan Sofia A. P. Sambul (2018) dengan judul “Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado”

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena dimana faktor penguasaan teknologi informasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. Metode penelitian adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan sampel sebanyak 65 responden yang diperoleh dengan menggunakan metode sampling jenuh. Pada penelitian ini variabel independen adalah penguasaan teknologi informasi, dan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Instrumen eksperimen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, tetapi metode analisis

data menggunakan analisis metode regresi linier sederhana dengan uji t , dan koefisien determinasi R^2 . Hasil analisis penelitian, dimana variabel independen (penguasaan teknologi informasi) memperoleh nilai t_{value} (10,873) lebih besar dari t_{tabel} (1,999) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel independen (penguasaan teknologi informasi) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan positif dan signifikansi. Hasil analisis koefisien determinasi R^2 menunjukkan bahwa tingkat R Square adalah 0,652 atau 65,2%, artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh penguasaan teknologi informasi, sedangkan sisanya 34,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian. Penelitian ini berharap suatu perusahaan dapat selalu melakukan evaluasi secara berkala terhadap penguasaan teknologi informasi setiap karyawan atas hasil kinerja yang telah dicapai dan evaluasi inovasi untuk kemajuan perusahaan yang akan datang.

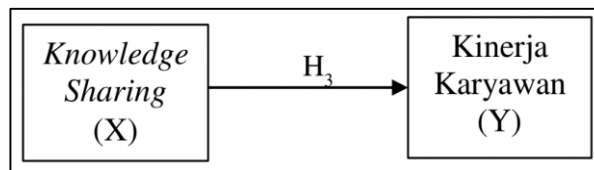
7. Penelitian Diana Fitriani (2018) dengan judul “Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak”

Tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk menilai pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak. Metode penelitian menggunakan analisis regresi berganda dengan program SPSS versi 20.00 didukung

dengan analisis *ordinary least square* sebagai alat ukur kelayakan pengujian penelitian. Variabel penelitian berupa variabel bebas yaitu teknologi informasi *wireless* (X_1) dan teknologi informasi *wireline* (X_2) sedangkan untuk variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Data diperoleh dengan cara wawancara, observasi, kuesioner, dan studi dokumenter. Kuesioner berisi pertanyaan berdasarkan teori dari Tharom (2002) untuk variabel bebas sedangkan untuk variabel terikat menggunakan teori dari Mangkunegara (2017). Skala pengukuran menggunakan skala *likert*. Jumlah responden sesuai dengan jumlah populasi yaitu sebesar 73 orang dengan teknik sampling jenuh. Berdasarkan penelitian variabel teknologi informasi *wireless* (X_1) berpengaruh sebesar 0,672% dan 27,67% kinerja karyawan meningkat karena dipengaruhi oleh teknologi informasi *wireline* (X_2). Secara simultan diperoleh nilai sebesar 46% berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak. Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak memiliki karyawan dengan kinerja yang baik dan dukungan teknologi informasi yang memadai.

8. Penelitian Resti Syafitri Andra dan Hamidah Nayati Utami (2018) dengan judul “Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi)”

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan *knowledge sharing* dan kinerja karyawan serta mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Rakyat Kantor Cabang Malang Kawi yang berjumlah 65 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random* dengan jumlah sampel 56 orang karyawan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan regresi linier sederhana. Dari hasil analisis regresi sederhana dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut $Y = 32,201 + 0,210X$ besarnya koefisien regresi (b_x) variabel hasil *knowledge sharing* (X) = 0,210 bernilai positif yang berarti bahwa setiap peningkatan 1% nilai *knowledge sharing*, akan diikuti oleh peningkatan nilai kinerja karyawan sebesar 0,210. Hasil analisis deskriptif dari variabel *knowledge sharing* menunjukkan rata-rata sebesar 4,09 yang berarti karyawan memiliki kebiasaan melakukan *knowledge sharing* yang tinggi, sedangkan rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 4,42 yang berarti bahwa karyawan memiliki kinerja yang sangat baik. Hasil pengujian hipotesis penelitian diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,146 > 2,004$) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.



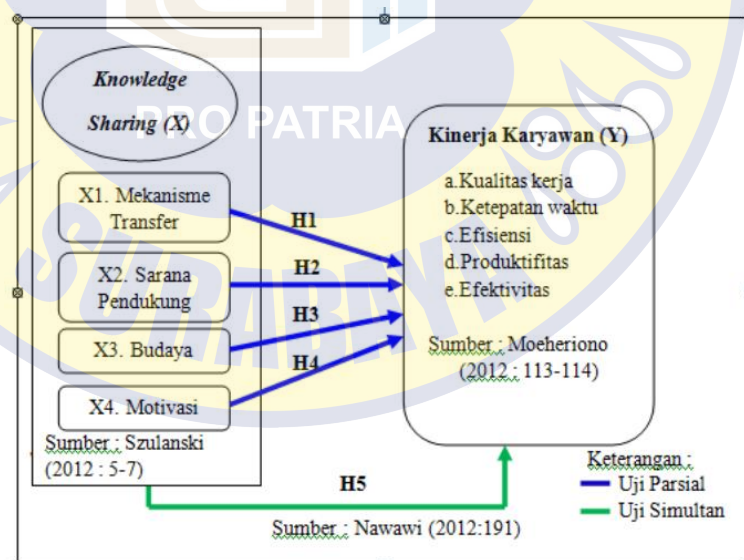
Sumber : (Andra & Utami, 2018)

Gambar 2.2.6
Model Penelitian Andra dan Utami (2018)

9. Penelitian Silmy Anjany Aulia dan Syarifuddin (2017) dengan judul “Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Di *Telkom Corporate University Center*”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* yang terdiri dari mekanisme transfer, sarana pendukung, budaya, dan motivasi, berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di *Telkom Corporate University Center* (TCUC). Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Teori yang menjadi dasar penelitian adalah *knowledge management factors* dan *knowledge sharing*. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan TCUC band III dan band IV dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Di mana teknik pengambilan sampel secara *probability sampling* dan metodenya secara *proportionate stratified random sampling*. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis (uji statistik t, uji statistik F, dan koefisien determinasi) dengan menggunakan SPSS 19 for Windows 23. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara parsial dari masing-masing dimensi pada variabel *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan di TCUC yaitu mekanisme tranfer

berpengaruh sebesar 34,1%, sarana pendukung berpengaruh sebesar 9,1%, budaya berpengaruh sebesar 31,0%, dan motivasi berpengaruh sebesar 10,1%. Sedangkan pengaruh secara simultan dilihat berdasarkan nilai korelasi sederhana yang diperoleh sebesar 0,918. Sehingga, berdasarkan nilai koefisien determinasi, *Knowledge Sharing* berpengaruh sebesar 84,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 15,7% dipengaruhi oleh hal lain di luar penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan di TCUC. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing* dan variabel kinerja karyawan sudah baik karena berada pada kategori tinggi, dan seluruh dimensi *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di TCUC.



Sumber : (Aulia & Syarifuddin, 2017)

Gambar 2.2.7
Model Penelitian Aulia dan Syarifuddin (2017)

10. Penelitian Leonardo Memah, Riane Jhonly Pio, Sonny Gerson Kaparang (2017) dengan judul “Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara”

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan di kantor Perwakilan Bank Indonesia di provinsi Sulawesi Utara. Selain itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Berbagi pengetahuan diukur dengan indikator menyumbang pengetahuan dan pengumpulan pengetahuan (de Vries et al., 2006). Sedangkan kinerja karyawan diukur dengan kualitas kerja, kuantitas pekerjaan, dan ketepatan waktu (Hasibuan, 2009). Sampel adalah karyawan Bank Indonesia Sulawesi Utara sebanyak 47 orang yang diambil dari 53 orang dari jumlah total populasi karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Data diproses menggunakan SPSS versi 17.0. Hasil penelitian menunjukkan berbagi pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai yang diperoleh R Square adalah 0,387. yang berarti bahwa 38,7% dari kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh berbagi pengetahuan (X). Sedangkan sisanya 72,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

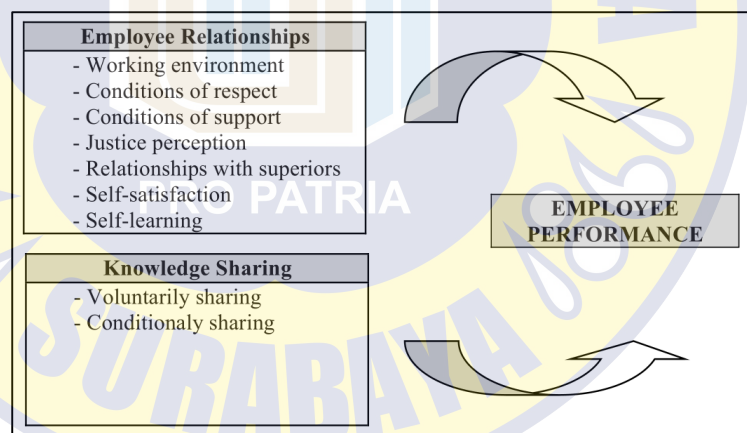
11. Penelitian Noer Chalifa dan Dwiarko Nugrohoseno (2014) dengan judul “Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kerja Tim”

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh berbagi pengetahuan, kerja tim, dan kinerja karyawan. Kerja tim serta perannya sebagai mediasi antara berbagi pengetahuan dengan kinerja. Sampel dari penelitian ini adalah semua karyawan yang berjumlah 84 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Model* dari *Partial Least Square* dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 2.0 M3. Hasil penelitian menjelaskan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berbagi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kerja tim, kerja tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara kerja tim tidak memediasi pengaruh berbagi pengetahuan pada kinerja karyawan.

12. Penelitian Ömür Hakan Kuzu dan Derya Özilhan (2014) dengan judul “*The Effect of Employee Relationships and Knowledge Sharing on Employees’ Performance: An Empirical Research on Service Industry*”

Bisnis dapat menangkap beberapa peluang dari persaingan untuk kepuasan pelanggan internal dan eksternal agar dapat meningkatkan profitabilitas mereka. Hari ini, bisnis tahu bahwa karyawan adalah aset utama organisasi. Penting bagi karyawan untuk bekerja bersama sebagai unit kolektif dan berkontribusi secara setara terhadap realisasi

tujuan bersama. Dengan demikian jika hubungan antara karyawan dan berbagi pengetahuan baik, maka kinerja karyawan dapat meningkat. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh hubungan karyawan dan berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan di hotel sebagai perusahaan jasa. Adapun penelitian ini telah dilakukan di hotel berbintang 5 (lima). Metode survei digunakan untuk mengumpulkan data. Sampel diambil dari 80 responden yang bekerja di hotel berbintang 5 (lima) di Antalya, Turkey. Karyawan hotel berpartisipasi dalam survei. Dalam studi ini tingkat pengaruh hubungan karyawan terhadap kinerja karyawan telah ditemukan 45% dan pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan telah ditemukan 35% oleh data kuesioner terstruktur.



Sumber : (Kuzu & Özilhan, 2014)

Gambar 2.2.8
Model Penelitian Kuzu dan Özilhan (2014)

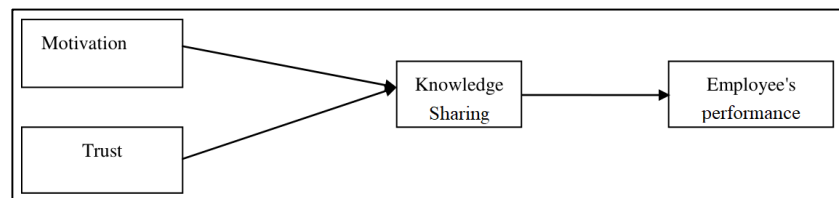
13. Penelitian Ratna Herlianisa Maharani (2016) dengan judul “Pengaruh Etika Kerja Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jombang”

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendiskusikan pengaruh etika kerja dan berbagi pengetahuan pada kinerja karyawan. Variabel yang digunakan adalah etika kerja, berbagi pengetahuan, dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini akan diproses dengan menggunakan statistik. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jombang berjumlah 400 orang. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 200 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *stratified random sampling proporsional*. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Data yang dihasilkan dari analisis regresi linier berganda yang ditunjukkan dari nilai adjuster R square adalah sebesar 0,629. Hal ini menunjukkan pengaruh kedua dimensi variabel bebas dalam penelitian ini di mana hal itu dapat mempengaruhi variabel dependen sebesar 62,9%. Dari hasil F-test etika kerja dan berbagi pengetahuan, ditemukan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

14. Penelitian Mohammad Hossein Moshref Javadi, Nasim Darvish Zadeh, Moeide Zandi, dan Javad Yavarian (2012) dengan judul "*Effect Of Motivation And Trust On Knowledge Sharing And Effect Of Knowledge Sharing On Employee 's Performance*"

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi berbagi pengetahuan (motivasi dan kepercayaan diri) dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Gas

provinsi Kurdistan. Penelitian ini menyediakan model yang mencakup variabel seperti motivasi, kepercayaan diri, berbagi pengetahuan dan kinerja di mana 2 (dua) variabel pertama telah dipelajari sebagai faktor yang mempengaruhi berbagi pengetahuan. Populasi statistik dari penelitian ini mencakup semua karyawan eksekutif di Perusahaan Gas provinsi Kurdistan dan sampel statistik mencakup 124 orang yang dipilih secara acak. Digunakan kuesioner untuk pengumpulan data. Kuesioner standar digunakan untuk merancang pertanyaan terkait dengan motivasi, kepercayaan, berbagi pengetahuan, dan untuk menilai kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi dan kepercayaan diri dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan dan mereka meningkatkan berbagi pengetahuan, oleh karena itu mereka harus dipertimbangkan. Selain itu, indeks keseluruhan model menunjukkan bahwa pola yang disajikan adalah model teoritis yang baik untuk menentukan pengaruh berbagi pengetahuan pada kinerja karyawan di mana data mendukung model. Secara umum pengaruh faktor-faktor di atas pada perilaku berbagi pengetahuan dan pengaruh berbagi pengetahuan pada kinerja karyawan di Perusahaan Gas dikonfirmasi.

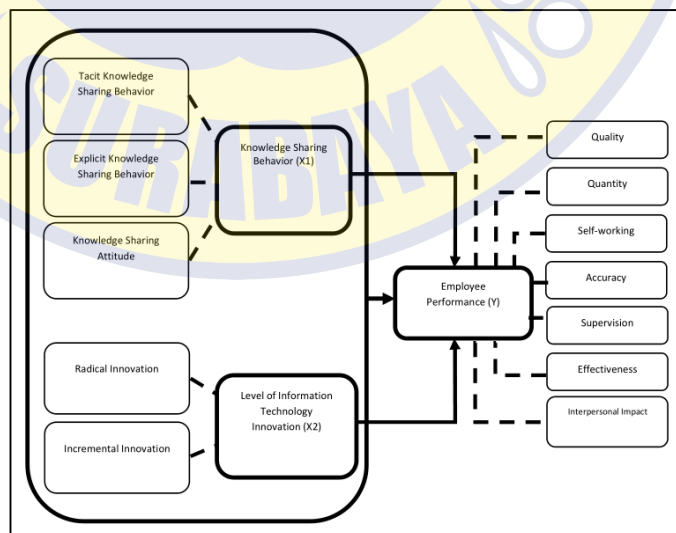


Sumber : (Javadi et al., 2012)

Gambar 2.2.9
Model Penelitian Javadi dan rekan-rekan (2012)

15. Penelitian Saut Pin Tubipar Saragih dan Harisno (2015) dengan judul *“Influence Of Knowledge Sharing And Information Technology Innovation On Employees Performance At Batamindo Industrial Park”*

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh perilaku berbagi pengetahuan dan tingkat inovasi teknologi informasi pada kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur elektronik yang berlokasi di Taman Industri Batamindo. Peneliti menggunakan metode desain penelitian yang asosiatif melalui survei dengan membagikan kuesioner kepada responden secara acak. Kemudian, model matematika dibentuk melalui regresi multivariat. Sebagai hasilnya, penelitian ini menyimpulkan bahwa perilaku berbagi pengetahuan secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi tingkat inovasi teknologi informasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan kedua variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

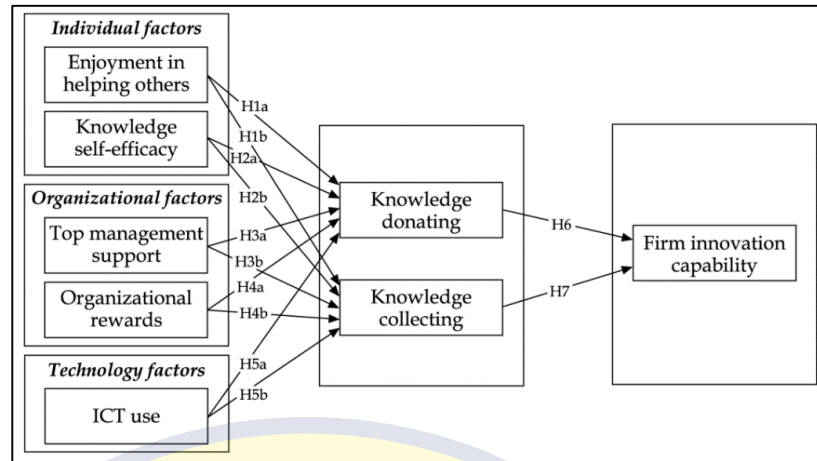


Sumber : (Saragih & Harisno, 2015)

Gambar 2.2.10
Model Penelitian Saragih dan Harisno (2015)

16. Penelitian Hsiu-Fen Lin (2007) dengan judul “*Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study*”

Studi ini bertujuan untuk menguji pengaruh faktor individu (kesenangan dalam membantu orang lain dan self-efficacy pengetahuan), faktor organisasi (dukungan manajemen puncak dan penghargaan organisasi) dan faktor teknologi (penggunaan teknologi informasi dan komunikasi) pada proses berbagi pengetahuan dan apakah lebih mengarah pada kemampuan inovasi perusahaan yang unggul. Berdasarkan survei terhadap 172 karyawan dari 50 organisasi besar di Taiwan, penelitian ini menggunakan *structural equation modeling* (SEM) untuk menyelidiki model penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 2 (dua) faktor individu (kesenangan dalam membantu orang lain dan *self-efficacy* pengetahuan) dan salah satu faktor organisasi (dukungan manajemen puncak) secara signifikan mempengaruhi proses berbagi pengetahuan. Hasil juga menunjukkan bahwa kesediaan karyawan untuk menyumbangkan dan mengumpulkan pengetahuan memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan inovasi.



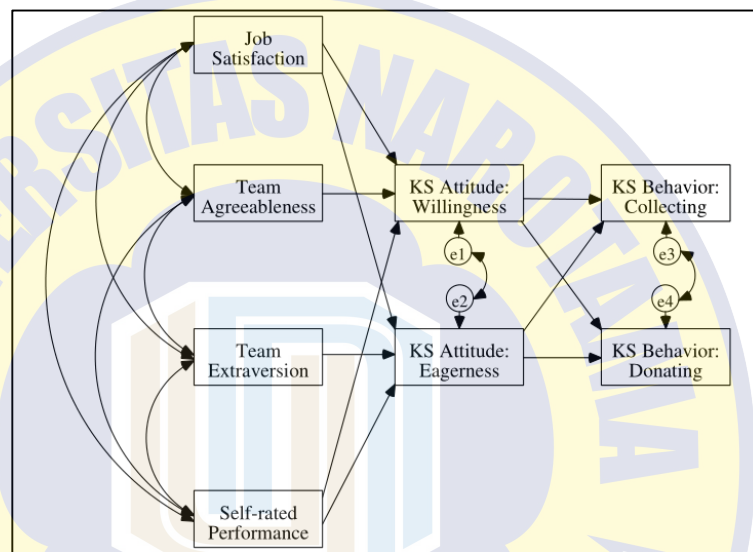
Sumber : (Lin, 2007)

Gambar 2.2.11
Model Penelitian Lin (2007)

17. Penelitian Reinout E. de Vries, Bart van den Hooff, dan Jan A. de Ridder (2006) dengan judul “*Explaining Knowledge Sharing: The Role of Team Communication Styles, Job Satisfaction, and Performance Beliefs*”

Dalam penelitian ini, menyelidiki hubungan antara gaya komunikasi tim dan kognisi terkait pekerjaan di satu sisi, dengan sikap dan perilaku berbagi pengetahuan di sisi lain, menggunakan 424 anggota dari tim terkait dari pekerjaan yang berbeda. Baik keingintahuan maupun kesediaan untuk berbagi secara positif terkait dengan berbagi pengetahuan, baik menyumbang maupun mengumpulkan pengetahuan. Sikap-sikap ini memediasi hubungan gaya komunikasi, kepuasan kerja, dan kinerja dengan perilaku pengumpulan donasi pengetahuan. Dalam hal gaya komunikasi tim, gaya yang menyenangkan secara positif terkait dengan kemauan anggota tim untuk berbagi pengetahuan mereka, sedangkan gaya

komunikasi ekstra dari suatu tim secara positif terkait dengan kemauan dan keinginan untuk berbagi. Kinerja dan kepuasan kerja keduanya terkait dengan kemauan dan keinginan untuk berbagi pengetahuan. Namun, hubungan antara keinginan untuk berbagi pengetahuan dan sumbangan pengetahuan tidak lebih kuat dari hubungan antara keinginan dan pengumpulan pengetahuan.



Sumber : (de Vries et al., 2006)

Gambar 2.2.12
Model Penelitian De Vries dan rekan-rekan (2006)

Tabel 2.2.1
Matriks Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul	Tujuan Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1.	Kim dan Lee (2006) “ <i>The Impact Of Organizational Context And Information Technology On Employee Knowledge-Sharing Capabilities</i> ”	Menganalisis dampak dari faktor organisasi dan teknologi informasi terhadap <i>knowledge sharing capability</i> karyawan pemerintah dan swasta	<i>Vision and goals, Trust among employee, Social networks, Centralization, Formalization, Performance-based reward system, IT application usage, End-user focus</i>	Kuantitatif dengan metode survei terhadap 322 karyawan pemerintah dan swasta	<i>Social network, Centralization, Performance-based reward system, IT application usage, dan End-user focus</i> secara signifikan mempengaruhi <i>knowledge sharing capability</i>
2.	Kanaan, Masa'deh, dan Gharibeh (2013) “ <i>The Impact Of Knowledge Sharing Enablers On Knowledge Sharing Capability: An Empirical Study On Jordanian Telecommunication Firms</i> ”	Menganalisis dampak <i>knowledge sharing enablers</i> terhadap <i>knowledge sharing capability</i>	<i>Enjoyment in helping others, Knowledge self-efficacy, Top management support, Organizational rewards, ICT use</i>	Kuantitatif dengan metode survei terhadap 367 karyawan di 2 (dua) perusahaan telekomunikasi di Jordania	<i>Enjoyment in helping others, Top management support, Organizational rewards, dan ICT use</i> secara signifikan mempengaruhi <i>knowledge sharing capability</i>
3.	Noor dan Salim (2011) “ <i>Factors Influencing Employee Knowledge Sharing Capabilities In Electronic Government Agencies In Malaysia</i> ”	Membuat kerangka konseptual terpadu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi <i>knowledge sharing capability</i> pada <i>electronic government agency</i> di Malaysia	<i>Individual (Awareness, Altruism, Personality), Organizational structure (Vision and goals, Trust among employee, Social networks), Organizational structure (Office layout, Work process, Incentive and reward system), Technology (ICT infrastructure, IT application usage, End-user focus)</i>	Tinjauan penelitian-penelitian terdahulu terkait faktor yang mempengaruhi <i>knowledge sharing</i> dan <i>knowledge sharing capability</i>	Kerangka konseptual terpadu untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi <i>knowledge sharing capability</i> , aspek yang dibentuk adalah <i>Individual, Organizational culture, Organizational structure, dan Technological</i>

No	Peneliti, Tahun, Judul	Tujuan Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
4.	Oktaviani (2016) "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Knowledge Sharing Capability: Studi Kasus Group SAP PT ABC"	Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kemampuan berbagi pengetahuan para konsultan SAP, sehingga organisasi dapat menentukan program yang perlu dijalankan agar <i>knowledge sharing</i> bisa berjalan secara optimal	<i>Awareness, Altruism, Personality, Knowledge self-efficacy, Trust among employee, Social network, Organizational reward, Top management support, IT application usage, End-user focus, ICT infrastructure</i>	Kuantitatif dengan metode survei terhadap 70 konsultan SAP PT ABC	<i>Organizational reward, Social network, Trust, Personality, End-user focus, Altruism, dan IT application usage</i> mempengaruhi <i>knowledge sharing capability</i> , sementara <i>Awareness, Knowledge self-efficacy, Top management support, dan ICT infrastructure</i> tidak signifikan mempengaruhi <i>knowledge sharing capability</i>
5.	Muzakki, Susilo, dan Yuniarto (2016) "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. TELKOM Pusat Divisi Regional V Surabaya)"	Untuk mengetahui pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan	Kemudahan penggunaan TI, Kemanfaatan penggunaan TI	Kuantitatif dengan sampel sebanyak 98 karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk	Kemudahan penggunaan TI dan Kemanfaatan penggunaan TI berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial, yang paling dominan pengaruhnya adalah Kemanfaatan penggunaan TI
6.	Handayani, Runtuwene, dan Sambul (2018) "Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TELKOM Indonesia Cabang Manado"	Untuk mengetahui pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Cabang Manado	Penguasaan Teknologi Informasi (Persepsi Kegunaan/Manfaat TI (<i>Perceived Usefulness</i>), Persepsi Kemudahan Pengguna TI (<i>Perceived Ease of Use</i>), Sikap terhadap Perilaku TI (<i>Attitude toward Behaviour</i>), Niat Perilaku TI (<i>Behavioral Intention</i>), Perilaku (<i>Behaviour</i>))	Kuantitatif dengan sampel sebanyak 65 responden	Variabel independen (penguasaan teknologi informasi) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara positif dan signifikan

No	Peneliti, Tahun, Judul	Tujuan Penelitian	Variabel / Dimensi / Indikator	Metode	Hasil Penelitian
7.	Fitriani (2018) “Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak”	Untuk menilai pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak	Teknologi informasi <i>wireless</i> , Teknologi informasi <i>wireline</i>	Kuantitatif dengan populasi sebanyak 73 orang	Secara simultan diperoleh nilai sebesar 46% berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
8.	Andra dan Utami (2018) “Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi)”	Untuk mendeskripsikan <i>knowledge sharing</i> dan kinerja karyawan serta mengetahui pengaruh <i>knowledge sharing</i> terhadap kinerja karyawan	Metode tertulis, Metode lisan, Rotasi pekerja, Pelatihan, Cerita, Mitos, Satuan kerja, dan Jaringan informal	Kuantitatif dengan sampel 56 orang karyawan	Ada pengaruh yang signifikan <i>knowledge sharing</i> terhadap kinerja karyawan
9.	Aulia dan Syarifuddin (2017) “Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan Di TELKOM Corporate University Center”	Untuk mengetahui pengaruh <i>knowledge sharing</i> yang terdiri dari mekanisme transfer, sarana pendukung, budaya, dan motivasi, terhadap kinerja karyawan di Telkom <i>Corporate University Center</i> (TCUC)	Mekanisme Transfer, Sarana Pendukung, Budaya, dan Motivasi	Kuantitatif dengan analisis regresi berganda, dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden	Variabel <i>knowledge sharing</i> berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan di TCUC dan seluruh dimensi <i>knowledge sharing</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di TCUC
10.	Memah, Pio, dan Kaparang (2017) “Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara”	Untuk menganalisis pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan di kantor Perwakilan Bank Indonesia di provinsi Sulawesi Utara	Menyumbang pengetahuan, Pengumpulan pengetahuan	Kuantitatif dengan sampel adalah karyawan sebanyak 47 orang	Berbagi pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti, Tahun, Judul	Tujuan Penelitian	Variabel / Dimensi / Indikator	Metode	Hasil Penelitian
11.	Chalifa dan Nugrohoseno (2014) "Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kerja Tim"	Untuk menganalisis pengaruh berbagi pengetahuan, kerja tim, dan kinerja karyawan, serta peran kerja tim sebagai mediasi antara berbagi pengetahuan dengan kinerja	Berbagi pengetahuan, Kerja tim, Kinerja karyawan	Kuantitatif dengan sampel dari penelitian ini adalah semua karyawan yang berjumlah 84 orang	Berbagi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kerja tim, kerja tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara kerja tim tidak memediasi pengaruh berbagi pengetahuan pada kinerja karyawan
12.	Kuzu dan Özilhan (2014) "The Effect of Employee Relationships and Knowledge Sharing on Employees' Performance: An Empirical Research on Service Industry"	Untuk menyelidiki pengaruh hubungan karyawan dan berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan di hotel sebagai perusahaan jasa	<i>Working environment, Conditions of respect, Conditions of support, Justice perception, Relationships with superiors, Self-satisfaction, Self-learning</i>	Kuantitatif dengan sampel diambil dari 80 responden	Tingkat pengaruh hubungan karyawan terhadap kinerja karyawan telah ditemukan 45% dan pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan telah ditemukan 35% oleh data kuesioner terstruktur
13.	Maharani (2016) "Pengaruh Etika Kerja Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jombang"	Untuk menganalisis dan mendiskusikan pengaruh etika kerja dan berbagi pengetahuan pada kinerja karyawan	Etika kerja, <i>Knowledge sharing</i>	Kuantitatif dengan sampel sebanyak 200 orang	Dari hasil F-test etika kerja dan berbagi pengetahuan, ditemukan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
14.	Javadi, Zadeh, Zandi, dan Yavarian (2012) "Effect Of Motivation And Trust On Knowledge Sharing And Effect Of Knowledge Sharing On Employee's Performance"	Untuk menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi berbagi pengetahuan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Gas provinsi Kurdistan	<i>Motivation, Trust, Sharing knowledge</i>	Kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 124 orang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi dan kepercayaan diri dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan dan mereka meningkatkan berbagi pengetahuan

No	Peneliti, Tahun, Judul	Tujuan Penelitian	Variabel / Dimensi / Indikator	Metode	Hasil Penelitian
15.	Saragih dan Harisno (2015) “ <i>Influence Of Knowledge Sharing And Information Technology Innovation On Employees Performance At Batamindo Industrial Park</i> ”	Untuk mengukur pengaruh perilaku berbagi pengetahuan dan tingkat inovasi teknologi informasi pada kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur elektronik yang berlokasi di Taman Industri Batamindo	<i>Tacit Knowledge Sharing Behavior, Explicit Knowledge Sharing Behavior, Knowledge Sharing Attitude, Radical Innovation, Incremental Innovation</i>	Kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 118 responden dari 47 perusahaan	Penelitian ini menyimpulkan bahwa perilaku berbagi pengetahuan secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan, tetapi tingkat inovasi memiliki pengaruh signifikan, dan secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
16.	Lin (2007) “ <i>Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study</i> ”	Untuk menguji pengaruh faktor individu, faktor organisasi, dan faktor teknologi pada proses berbagi pengetahuan dan apakah lebih mengarah pada kemampuan inovasi perusahaan yang unggul	faktor individu (kesenangan dalam membantu orang lain dan <i>self-efficacy</i> pengetahuan), faktor organisasi (dukungan manajemen puncak dan penghargaan organisasi), dan faktor teknologi (penggunaan teknologi informasi dan komunikasi)	Kuantitatif dengan sampel sebanyak 172 karyawan dari 50 organisasi besar di Taiwan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor individu dan salah satu faktor organisasi secara signifikan mempengaruhi proses berbagi pengetahuan, juga bahwa kesediaan menyumbangkan dan mengumpulkan pengetahuan memungkinkan perusahaan meningkatkan inovasi
17.	De Vries, Van Den Hooff, dan De Ridder (2006) “ <i>Explaining Knowledge Sharing: The Role of Team Communication Styles, Job Satisfaction, and Performance Beliefs</i> ”	Untuk menyelidiki hubungan antara gaya komunikasi tim dan kognisi terkait pekerjaan di satu sisi, dengan sikap dan perilaku berbagi pengetahuan di sisi lain	<i>Job Satisfaction, Team Agreeableness, Team Extraversion, Self-rated Performance, KS Attitude:Willingness, KS Attitude:Eagerness, KS Behavior:Collecting, dan KS Behavior:Donating</i>	Kuantitatif dengan sampel menggunakan 424 anggota dari tim terkait dari pekerjaan yang berbeda	Kinerja dan kepuasan kerja keduanya terkait dengan kemauan dan keinginan untuk berbagi pengetahuan, namun hubungan antara keinginan untuk berbagi pengetahuan dan sumbangan pengetahuan tidak lebih kuat dari hubungan antara keinginan dan pengumpulan pengetahuan

Sumber : (Peneliti, 2020)