

## BAB V

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 5.1.1 PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk

PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk atau disebut Bank Jatim didirikan dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Djawa Timur pada tanggal 17 Agustus 1961 dengan akta yang dibuat oleh Notaris Anwar Mahajudin, No. 91 tanggal 17 Agustus 1961. Dengan adanya Undang-Undang No. 13 tahun 1962 tentang Ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah, yang mengharuskan Bank Pembangunan Daerah didirikan dengan Peraturan Pemerintah Daerah, maka Pemerintah Daerah Tingkat I Jawa Timur mengeluarkan Peraturan Daerah No. 2 tahun 1976. Atas dasar peraturan daerah tersebut, nama PT Bank Pembangunan Daerah Djawa Timur diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur.

Peraturan Pemerintah Daerah tersebut disahkan oleh Menteri Dalam Negeri dalam Surat Keputusan No. Pem.10/5/26-18 tanggal 31 Januari 1977 dan diumumkan dalam Lembaran Daerah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur Tahun 1977 Seri C No. I/c tanggal 1 Februari 1977. Peraturan Daerah tersebut mengalami beberapa kali perubahan, dan yang terakhir diubah dengan Peraturan Daerah No. 11 tahun 1996, tanggal 30 Desember 1996 yang disahkan oleh Menteri Dalam Negeri dengan Surat Keputusan No. 584.35-280 tanggal 21 April 1997.

Dengan pengesahan Peraturan Daerah No. 1 tahun 1999 oleh DPRD Propinsi Jawa Timur tanggal 20 Maret 1999, dan oleh Menteri Dalam Negeri dengan Surat Keputusan No. 584.35-317 tanggal 14 April 1999, maka bentuk hukum Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur diubah dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas.

Perubahan status bentuk hukum tersebut sesuai dengan akta No. 1 tanggal 1 Mei 1999 yang dibuat oleh Notaris R. Sonny Hidayat Julisty, S.H., dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C2.8227.HT.01.01.TH.99 tanggal 5 Mei 1999 serta diumumkan dalam Lembaran Berita Negara Republik Indonesia tanggal 25 Mei 1999 No. 42, Tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 3008/1999.

Seiring dengan perkembangan perekonomian dan dalam rangka memenuhi persyaratan sebagai BPD *Regional Champion* yang salah satunya parameternya adalah untuk memperkuat permodalan, maka dilakukan perubahan Anggaran Dasar Perseroan berdasarkan Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum Luar Biasa Perseroan Terbatas Nomor 89 tanggal 25 April 2012, dibuat oleh Notaris Fathiah Helmi, S.H., di Jakarta yang telah memperoleh persetujuan dari Kementerian Hukum dan HAM berdasarkan Surat Keputusan Nomor AHU-22728.AH.01.02.Tahun 2012 tanggal 30 April 2012, telah didaftarkan dalam Daftar Perseroan sesuai dengan Undang Undang Perseroan Terbatas dengan Nomor AHU-0038044.AH.01.09 Tahun 2012 Tanggal 30 April 2012 serta berdasarkan Surat Keputusan Bapepam tanggal 29

Juni 2012 dinyatakan efektif untuk pernyataan pendaftaran dan berubah nama menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk.

Bank mulai melakukan kegiatan operasional sesuai Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. BUM 9-4-5 pada tanggal 15 Agustus 1961. Sedangkan Unit Usaha Syariah (UUS) dibentuk dan mulai beroperasi sejak tanggal 21 Agustus 2007 sesuai dengan surat Persetujuan Prinsip Pendirian UUS dari Bank Indonesia No. 9/75/DS/Sb tanggal 4 April 2007.

Entitas induk terakhir dari Bank adalah Pemerintah Propinsi Jawa Timur. Bank memperoleh izin untuk beroperasi sebagai Bank Devisa berdasarkan SK Direksi Bank Indonesia (“BI”) No 23/28/KEP/DIR tanggal 2 Agustus 1990.

Sesuai dengan Pasal 3 Anggaran Dasar Bank tersebut, ruang lingkup kegiatan Bank adalah menjalankan kegiatan usaha di bidang perbankan, termasuk perbankan berdasarkan prinsip Syariah serta kegiatan perbankan lainnya yang lazim sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tugas utama Bank adalah ikut mendorong pertumbuhan potensi ekonomi daerah melalui peran sertanya dalam mengembangkan sektor-sektor usaha kredit kecil dan menengah dalam rangka memperoleh laba yang optimal. Kegiatan utamanya yaitu menghimpun dan menyalurkan dana serta memberikan jasa-jasa perbankan lainnya.

### 5.1.2 Visi dan Misi

#### 1. Visi

Menjadi “BPD No. 1” di Indonesia

#### 2. Misi

1. Akselerasi kinerja dan transformasi bisnis yang sehat menuju *digital bank* dengan SDM yang berdaya saing tinggi;
2. Memberikan kontribusi pertumbuhan ekonomi Jawa Timur;
3. Menerapkan prinsip-prinsip keuangan berkelanjutan;.

### 5.2 Data Penelitian

#### 5.2.1 Karakteristik Responden

Data dalam penelitian ini diambil dari kuesioner yang didistribusikan kepada responden penelitian yang merupakan karyawan Bank Jatim. Data yang sudah terkumpul kemudian direkapitulasi atau ditabulasi dan dilakukan pengolahan data. Data hasil kuesioner yang sudah ditabulasi ditampilkan dalam lampiran penelitian ini. Hasil olah data selanjutnya dianalisis.

Olah data statistik deskripsi mencakup deskripsi karakteristik responden dan deskripsi distribusi jawaban kuesioner responden. Berikut ini merupakan penyajian data berupa tabel distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama kerja.

Sesuai dengan hasil distribusi karakteristik responden menurut jenis kelamin, responden penelitian yang merupakan karyawan kantor pusat Bank Jatim terdiri dari 67 orang (75,3%) karyawan pria dan 22

orang (24,7%) karyawan wanita. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa karyawan Bank Jatim mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 5.2.1  
Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	F	%	Usia (tahun)		Pendidikan			Lama Kerja (tahun)			
			F	%	F	%	F	%			
Pria	67	75,3	20-30	29	32,6	SLTA	0	0	0-5	34	38,2
			>30-40	46	51,7	D2 / D3	0	0	>5-10	36	40,4
Wanita	22	24,7	>40-50	11	12,4	S1	81	91,0	>10-20	14	15,7
			>50	3	3,4	S2	8	9,0	>20	5	5,6
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Data Primer, diolah Peneliti

Sementara itu, berdasarkan usia responden, dapat diketahui bahwa responden yang berusia antara 20 - 30 tahun sejumlah 29 orang (32,6%), responden berusia antara 30 - 40 tahun sejumlah 46 orang (51,7%), responden berusia antara 40 - 50 tahun sejumlah 11 orang (12,4%), dan responden berusia lebih dari 50 tahun sejumlah 3 (tiga) orang (3,4%).

Berdasarkan pendidikannya, diketahui yang berpendidikan S1 sejumlah 81 orang (91,0%) dan responden berpendidikan S2 sejumlah 8 (delapan) orang (9,0%).

Sedangkan penyebaran responden berdasar lama kerjanya, yang bekerja antara 0 - 5 tahun sejumlah 34 orang (38,2), responden yang bekerja antara 5 - 10 tahun sejumlah 36 orang (40,4%), responden yang bekerja antara 10 - 20 tahun sejumlah 14 orang (15,7%), dan responden yang bekerja selama lebih dari 20 tahun sebanyak 5 (lima) orang (5,6%).

### 5.2.2 Jawaban Kuesioner Responden

Dalam penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2018), analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah : mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan data yang telah terkumpul. Selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Tahap analisis dilakukan sampai pada *scoring* dan indeks, dimana skor merupakan jumlah dari hasil perkalian setiap bobot nilai (1 sampai 5) dengan frekuensi. Pada tahap selanjutnya indeks dihitung dengan metode rata-rata (*mean*), yaitu membagi total skor dengan jumlah responden. Angka indeks tersebut yang menunjukkan kesatuan tanggapan seluruh responden sebagai variabel penelitian.

Rumus yang digunakan adalah :

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Nilai}}$$

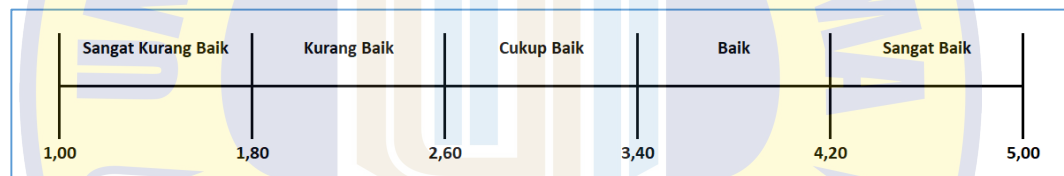
$$\text{Rentang Skor} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$



Setelah diketahui skor rata - rata, maka hasil tersebut dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata - rata skor yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor. Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

1. Jika memiliki kesesuaian 1,00 - 1,80 : Sangat Kurang Baik
2. Jika memiliki kesesuaian 1,81 - 2,60 : Kurang Baik
3. Jika memiliki kesesuaian 2,61 - 3,40 : Cukup Baik
4. Jika memiliki kesesuaian 3,41 - 4,20 : Baik
5. Jika memiliki kesesuaian 4,21 - 5,00 : Sangat Baik

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber : (Sugiyono, 2018)

Gambar 5.2.1A  
Garis Kontinum

1. *IT Application Usage*Tabel 5.2.1  
*IT Application Usage*

No	Indikator	Skor Jawaban					Mean
		1 STS	2 TS	3 CS	4 S	5 SS	
1	Saya sering menggunakan <i>internet, e-mail</i> , dan <i>electronic bulletin boards</i> perusahaan dalam bekerja	0	0	14	63	12	3,98
2	Kecepatan <i>internet, e-mail</i> , dan <i>electronic bulletin boards</i> yang saya gunakan cukup cepat	0	0	20	60	9	3,88
3	Fitur <i>internet, e-mail</i> , dan <i>electronic bulletin boards</i> yang saya gunakan cukup lengkap	0	1	25	54	9	3,80
4	Fasilitas <i>internet, e-mail</i> , dan <i>electronic bulletin boards</i> yang saya gunakan selalu tersedia	0	1	26	52	10	3,80
5	Saya sering menggunakan <i>intranet</i> perusahaan dalam bekerja	0	3	22	52	12	3,82
6	Kecepatan <i>intranet</i> yang saya gunakan cukup cepat	0	2	27	47	13	3,80
7	Fitur <i>intranet</i> yang saya gunakan cukup lengkap	0	2	27	51	9	3,75
8	Fasilitas <i>intranet</i> yang saya gunakan selalu tersedia	0	2	30	48	9	3,72
9	Saya sering menggunakan <i>database</i> dan <i>electronic data management system</i> perusahaan dalam bekerja	0	3	23	51	12	3,81
10	Kecepatan <i>database</i> dan <i>electronic data management system</i> yang saya gunakan cukup cepat	0	5	29	46	9	3,66
11	Fitur <i>database</i> dan <i>electronic data management system</i> yang saya gunakan cukup lengkap	0	6	31	49	3	3,55
12	Fasilitas <i>database</i> dan <i>electronic data management system</i> yang saya gunakan selalu tersedia	0	5	33	45	6	3,58
13	Saya sering menggunakan <i>knowledge management system</i> perusahaan dalam bekerja	0	4	25	51	9	3,73
14	Kecepatan <i>knowledge management system</i> yang saya gunakan cukup cepat	0	4	33	46	6	3,61
15	Fitur <i>knowledge management system</i> yang saya gunakan cukup lengkap	0	4	39	42	4	3,52
16	Fasilitas <i>knowledge management system</i> yang saya gunakan selalu tersedia	0	5	38	37	9	3,56
<b>Total</b>		0	47	442	794	141	3,72

Sumber : Data Primer, diolah Peneliti

Responden paling banyak memberikan skor 4 (empat) pada setiap pernyataan kuesioner *IT application usage*, yakni sebanyak 794 jawaban. Nilai rata-rata (*mean*) adalah sebesar 3,72. Artinya, *IT application usage* yang ada di Bank Jatim sudah baik.



2. *End-User Focus*Tabel 5.2.2  
*End-User Focus*

No	Indikator	Skor Jawaban					Mean
		1 STS	2 TS	3 CS	4 S	5 SS	
1	Di perusahaan ini, aplikasi pekerjaan yang saya gunakan didesain mudah untuk digunakan	0	2	23	57	7	3,78
2	Saya menggunakan aplikasi pekerjaan saya dengan mudah, tanpa latihan ekstra	0	2	29	50	8	3,72
3	Saya sering menggunakan teknologi <i>wireless</i> perusahaan dalam bekerja	0	3	28	54	4	3,66
4	Kecepatan teknologi <i>wireless</i> yang saya gunakan cukup cepat	0	4	41	39	5	3,51
5	Fitur teknologi <i>wireless</i> yang saya gunakan cukup lengkap	0	5	44	36	4	3,44
6	Fasilitas teknologi <i>wireless</i> yang saya gunakan selalu tersedia	0	6	42	36	5	3,45
7	Saya sering menggunakan teknologi <i>wireline</i> perusahaan dalam bekerja	0	5	33	44	7	3,60
8	Kecepatan teknologi <i>wireline</i> yang saya gunakan cukup cepat	0	6	32	43	8	3,60
9	Fitur teknologi <i>wireline</i> yang saya gunakan cukup lengkap	0	6	38	34	11	3,56
10	Fasilitas teknologi <i>wireline</i> yang saya gunakan selalu tersedia	0	6	37	38	8	3,54
<b>Total</b>		0	45	347	431	67	3,59

Sumber : Data Primer, diolah Peneliti

Responden paling banyak memberikan skor 4 (empat) untuk setiap pernyataan kuesioner *End-user focus*, total skor 4 (empat) adalah sebanyak 431 jawaban. Nilai rata-rata (*mean*) adalah sebesar 3,59. Artinya *End-user focus* di Bank Jatim sudah baik.

3. *Knowledge Sharing*Tabel 5.2.3  
*Knowledge Sharing*

No	Indikator	Skor Jawaban					Mean
		1 STS	2 TS	3 CS	4 S	5 SS	
1	Saya secara sukarela berbagi pengetahuan, informasi, dan pengetahuan saya dengan rekan kerja lain	0	0	9	61	19	4,11
2	Saya bekerja sama atau berkomunikasi dengan rekan kerja lain dalam tim atau grup untuk berbagi informasi dan pengetahuan	0	0	11	61	17	4,07
3	Saya dapat dengan bebas mengakses dokumen, informasi, dan pengetahuan yang dimiliki oleh divisi / bagian lain dalam organisasi	0	2	22	63	2	3,73
4	Ketika saya mempelajari sesuatu yang baru, saya memberi tahu rekan kerja saya tentang hal itu	0	0	23	55	11	3,87
5	Saya berbagi informasi yang saya miliki dengan rekan kerja saya	0	0	12	59	18	4,07
6	Saya pikir penting bahwa rekan kerja saya tahu apa yang saya lakukan	0	0	25	51	13	3,87
7	Saya secara teratur memberi tahu rekan kerja saya apa yang saya lakukan	0	2	34	47	6	3,64
8	Ketika saya membutuhkan pengetahuan tertentu, saya bertanya kepada rekan kerja saya tentang hal itu	0	0	16	56	17	4,01
9	Saya senang diberi tahu tentang apa yang diketahui rekan kerja saya	0	0	13	61	15	4,02
10	Saya bertanya kepada rekan kerja saya tentang kemampuan mereka ketika saya perlu belajar sesuatu	0	1	17	59	12	3,92
11	Ketika seorang rekan kerja pandai dalam sesuatu, saya meminta mereka untuk mengajari saya bagaimana melakukannya	0	0	19	57	13	3,93
12	Ketika mereka telah mempelajari sesuatu yang baru, rekan kerja saya memberi tahu saya tentang hal itu	0	0	35	46	8	3,70
13	Berbagi pengetahuan di antara rekan kerja dianggap normal di perusahaan saya	0	0	17	61	11	3,93
<b>Total</b>		0	3	219	690	156	3,63

Sumber : Data Primer, diolah Peneliti

Skor 4 (empat) merupakan skor yang paling banyak dipilih oleh responden penelitian. Terdapat 690 jawaban yang memiliki skor 4 (empat). Nilai rata-rata (*mean*) adalah sebesar 3,63. Artinya, *knowledge sharing* di Bank Jatim sudah baik.

## 4. Kinerja Karyawan

Tabel 5.2.4  
Kinerja Karyawan

No	Indikator	Skor Jawaban					Mean
		1 STS	2 TS	3 CS	4 S	5 SS	
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang ditetapkan perusahaan	0	0	15	58	16	4,01
2	Kualitas pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan	0	0	14	53	22	4,09
3	Semua pekerjaan saya dapat saya selesaikan tepat waktu	0	0	21	54	14	3,92
4	Saya selalu hadir di perusahaan untuk bekerja	0	0	11	54	24	4,15
5	Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan perusahaan	0	0	11	57	21	4,11
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif	0	0	12	61	16	4,04
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien	0	0	13	65	11	3,98
8	Produktivitas yang saya hasilkan sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan	0	0	15	52	22	4,08
9	Saya bekerja dengan mengutamakan keselamatan kerja	0	0	15	55	19	4,04
<b>Total</b>		0	0	127	509	165	4,05

Sumber : Data Primer, diolah Peneliti

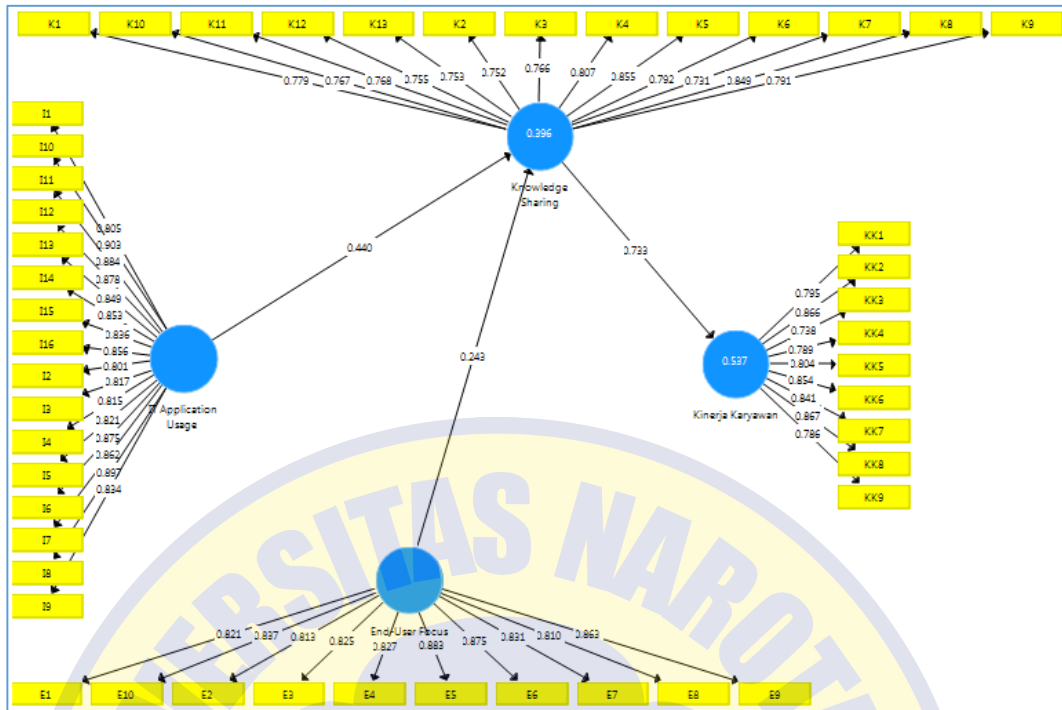
Skor 4 (empat) merupakan skor terbanyak yang diberikan responden untuk pernyataan yang ada dalam kuesioner kinerja karyawan, yakni sebanyak 509 jawaban. Nilai rata-rata (*mean*) adalah 4,05. Artinya kinerja karyawan di Bank Jatim sudah baik.

## 5.3 Analisis Hasil Penelitian

5.3.1 Skema Model *Partial Least Square* (PLS)

Untuk menguji hipotesis, peneliti menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) yang dibantu dengan program smartPLS 3.0

Berikut merupakan hasil skema model PLS tersebut :



Sumber : Hasil olah data SmartPLS 3.0 (Peneliti, 2020)

Gambar 5.3.1  
Outer Model

Keterangan:

- I : IT Application Usage
- E : End-User Focus
- K : Knowledge Sharing
- KK : Kinerja Karyawan

### 5.3.2 Evaluasi Outer Model

#### 1. Convergent Validity

Dalam evaluasi *convergent validity* dari pemeriksaan *individual item reliability*, dapat di lihat dari *standardized loading factor*. *Standardize loading factor* menggambarkan besarnya korelasi antar setiap *item* pengukuran (indikator) dengan konstruknya. Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian :

Tabel 5.3.1  
*Outer Loading*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>
<i>IT Application Usage (X1)</i>	I1	0,805
	I2	0,801
	I3	0,817
	I4	0,815
	I5	0,821
	I6	0,875
	I7	0,862
	I8	0,897
	I9	0,834
	I10	0,903
	I11	0,884
	I12	0,878
	I13	0,849
	I14	0,853
	I15	0,836
	I16	0,856
<i>End-User Focus (X2)</i>	E1	0,821
	E2	0,813
	E3	0,825
	E4	0,827
	E5	0,883
	E6	0,875
	E7	0,831
	E8	0,810
	E9	0,863
	E10	0,837
<i>Knowledge Sharing (Z)</i>	K1	0,779
	K2	0,752
	K3	0,766
	K4	0,807
	K5	0,855
	K6	0,792
	K7	0,731
	K8	0,849
	K9	0,791
	K10	0,767
	K11	0,768
	K12	0,755
	K13	0,753
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,795
	KK2	0,866
	KK3	0,738
	KK4	0,789
	KK5	0,804
	KK6	0,854
	KK7	0,841
	KK8	0,867
	KK9	0,786

Sumber : Hasil olah data SmartPLS 3.0 (Peneliti, 2020)

Berdasarkan sajian data di atas, diketahui bahwa semua indikator variabel penelitian memiliki nilai *outer loading*  $> 0,70$ . Menurut Chin seperti yang dikutip oleh Ghozali (2014), nilai *outer loading* antara 0,50 - 0,60 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*. Data olahan di atas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya di bawah 0,70 apalagi di bawah 0,50 , sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

## 2. *Discriminant Validity*

Untuk menguji *discriminant validity*, peneliti menggunakan nilai *cross loading*. Berikut ini adalah nilai *cross loading* masing-masing indikator :

Tabel 5.3.2  
*Cross Loading*

Indikator	Variabel			
	<i>IT Application Usage</i>	<i>End-User Focus</i>	<i>Knowledge Sharing</i>	Kinerja Karyawan
I1	0,805	0,527	0,575	0,527
I2	0,801	0,526	0,439	0,422
I3	0,817	0,511	0,403	0,369
I4	0,815	0,556	0,489	0,413
I5	0,821	0,554	0,500	0,393
I6	0,875	0,601	0,516	0,420
I7	0,862	0,607	0,443	0,311
I8	0,897	0,559	0,524	0,439
I9	0,834	0,557	0,439	0,359
I10	0,903	0,624	0,501	0,400
I11	0,884	0,604	0,504	0,418
I12	0,878	0,595	0,522	0,438
I13	0,849	0,529	0,595	0,451
I14	0,853	0,601	0,595	0,507
I15	0,836	0,564	0,522	0,408
I16	0,856	0,616	0,541	0,534



Indikator	Variabel			
	<i>IT Application Usage</i>	<i>End-User Focus</i>	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Kinerja Karyawan</i>
E1	0,596	0,821	0,545	0,566
E2	0,567	0,813	0,426	0,509
E3	0,537	0,825	0,365	0,449
E4	0,574	0,827	0,400	0,431
E5	0,589	0,883	0,489	0,513
E6	0,662	0,875	0,554	0,509
E7	0,505	0,831	0,411	0,460
E8	0,488	0,810	0,332	0,344
E9	0,550	0,863	0,461	0,448
E10	0,523	0,837	0,437	0,431
K1	0,441	0,365	0,779	0,592
K2	0,363	0,303	0,752	0,574
K3	0,546	0,542	0,766	0,588
K4	0,567	0,407	0,807	0,599
K5	0,439	0,467	0,855	0,687
K6	0,388	0,434	0,792	0,642
K7	0,374	0,341	0,731	0,453
K8	0,461	0,413	0,849	0,670
K9	0,404	0,373	0,791	0,523
K10	0,524	0,371	0,767	0,490
K11	0,513	0,383	0,768	0,487
K12	0,566	0,535	0,755	0,564
K13	0,508	0,484	0,753	0,536
KK1	0,303	0,391	0,475	0,795
KK2	0,312	0,487	0,613	0,866
KK3	0,292	0,377	0,463	0,738
KK4	0,471	0,470	0,630	0,789
KK5	0,371	0,364	0,681	0,804
KK6	0,494	0,560	0,589	0,854
KK7	0,459	0,439	0,603	0,841
KK8	0,522	0,575	0,614	0,867
KK9	0,453	0,457	0,652	0,786

Sumber : Hasil olah data SmartPLS 3.0 (Peneliti, 2020)

Suatu indikator dikatakan memenuhi *discriminant validity* jika nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya (Ghozali, 2014). Tabel di atas menunjukkan bahwa setiap indikator variabel penelitian ini mempunyai nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya daripada nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah

memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Selain dengan nilai *cross loading*, peneliti juga menimbang nilai *average variant extracted* (AVE) untuk mengetahui *discriminant validity* dengan melihat nilai untuk masing-masing indikator. Model yang baik harus memiliki nilai lebih dari 0,50 (Ghozali, 2014).

Tabel 5.3.3  
*Average Variant Extracted (AVE)*

Variabel	AVE
<i>IT Application Usage</i>	0,772
<i>End-User Focus</i>	0,704
<i>Knowledge Sharing</i>	0,613
Kinerja Karyawan	0,667

Sumber : Hasil olah data SmartPLS 3.0 (Peneliti, 2020)

Nilai AVE variabel seluruh variabel penelitian  $> 0,50$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

### 3. *Composite Reliability*

*Composite Reliability* digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Kriteria variabel yang baik atau dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* jika nilainya  $> 0,60$  (Ghozali, 2014). Berikut ini adalah nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 5.3.4  
 Nilai *Composite Reliability* Setiap Variabel

<b>Variabel</b>	<b><i>Composite Reliability</i></b>
<i>IT Application Usage</i>	0,976
<i>End-User Focus</i>	0,960
<i>Knowledge Sharing</i>	0,954
Kinerja Karyawan	0,947

Sumber : Hasil olah data SmartPLS 3.0 (Peneliti, 2020)

Nilai *composite reliability* variabel seluruh variabel penelitian > 0,60. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel telah kriteria variabel yang baik.

#### 4. *Cronbach Alpha*

*Cronbach alpha* digunakan untuk memperkuat uji reliabilitas dengan *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha*-nya lebih dari 0,70. Di bawah ini merupakan nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel :

Tabel 5.3.5  
*Cronbach Alpha*

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach Alpha</i></b>
<i>IT Application Usage</i>	0,974
<i>End-User Focus</i>	0,953
<i>Knowledge Sharing</i>	0,947
Kinerja Karyawan	0,937

Sumber : Hasil olah data SmartPLS 3.0 (Peneliti, 2020)

Seluruh variabel memiliki nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel penelitian > 0,70. Artinya tingkat reliabilitas seluruh variabel tinggi.

### 5.3.3 Evaluasi *Inner Model*

Evaluasi *inner model* dilakukan dengan melakukan uji *path coefficient*, uji *goodness of fit*, dan uji hipotesis.

#### 1. Uji *Path Coefficient*

Uji *path coefficient* dipakai untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel bebas kepada variabel terikat. Sedangkan *coefficient determination (R-Square)* digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel 5.3.1  
Kriteria Uji *Path Coefficient*

Nilai R <sup>2</sup>	Kategori
> 0,67	Baik
0,33 - 0,67	Sedang
0,19 - 0,33	Lemah

Sumber : (Ghozali, 2014)

Tabel 5.3.2  
*Path Coefficient*

Variabel	<i>Original Sample</i>
<i>IT Application Usage</i> → <i>Knowledge Sharing</i>	0,440
<i>End-User Focus</i> → <i>Knowledge Sharing</i>	0,243
<i>Knowledge Sharing</i> → Kinerja Karyawan	0,733
<i>IT Application Usage</i> → Kinerja Karyawan	0,322
<i>End-User Focus</i> → Kinerja Karyawan	0,178

Sumber : Hasil olah data SmartPLS 3.0 (Peneliti, 2020)

Nilai *path coefficient* paling besar adalah pengaruh dari *knowledge sharing* terhadap *kinerja karyawan* adalah sebesar 0,733. Hal ini terjadi karena karyawan di Bank Jatim mau dan mampu membagikan pengetahuan yang dimiliki kepada karyawan lain agar kinerja karyawan, maupun kinerja divisi tempat karyawan tersebut ditempatkan, menjadi baik. Dan yang paling kecil nilainya adalah

pengaruh dari *end-user focus* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,178. Hal ini terjadi karena aplikasi dan teknologi yang mendukung pekerjaan karyawan di Bank Jatim harus disertai dengan upaya dan usaha untuk menggunakannya, sehingga pengaruh kepada kinerja karyawan kecil. Dan juga bahwa selama kurun waktu penelitian, masih minim jumlah karyawan yang memiliki upaya dan usaha menggunakan aplikasi dan teknologi baru. Sehingga pengaruh *end-user focus* terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai path coefficient lebih kecil dibanding yang lainnya.

## 2. Uji *Goodness of Fit*

Berikut ini merupakan hasil uji *goodness of fit* yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0 :

Tabel 5.3.3  
Nilai *R-Square*

Variabel	Nilai <i>R-Square</i>
Kinerja Karyawan	0,573
<i>Knowledge Sharing</i>	0,396

Sumber : Hasil olah data SmartPLS 3.0 (Peneliti, 2020)

Nilai *R-Square* variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,573. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa persentase besarnya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *IT application usage*, *end-user focus*, dan *knowledge sharing* sebesar 57,3%. Selanjutnya, *knowledge sharing* memperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,396. Nilai tersebut menjelaskan bahwa *knowledge sharing* dapat dijelaskan oleh *IT application usage* dan *end-user focus* sebesar 39,6%.

Penilaian *goodness of fit* diketahui dari nilai *Q-Square*. Nilai *Q-Square* memiliki arti yang sama dengan *coefficient determination (R-Square)* pada analisis regresi, dimana semakin tinggi *Q-Square*, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Adapun hasil perhitungan nilai *Q-Square* adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R_1^2) \times (1 - R_2^2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,573) \times (1 - 0,396)] \\
 &= 1 - (0,672 \times 0,843) \\
 &= 1 - 0,566 \\
 &= 0,433
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel penelitian adalah sebesar 43,3%. Sementara sisanya sebesar 56,2% dijelaskan oleh faktor lain selain variabel penelitian ini. Hal ini berarti model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

### 3. Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui *inner model* menunjukkan bahwa :



Tabel 5.3.4  
Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	<i>T-statistic</i>	<i>P-values</i>	Hasil
H1	<i>IT application usage</i> terhadap <i>knowledge sharing</i>	3,452	0,001	Diterima
H2	<i>End-user focus</i> terhadap <i>knowledge sharing</i>	1,912	0,056	Ditolak
H3	<i>IT application usage</i> terhadap kinerja karyawan	3,325	0,001	Diterima
H4	<i>End-user focus</i> terhadap kinerja karyawan	1,854	0,064	Ditolak
H5	<i>Knowledge sharing</i> terhadap kinerja karyawan	14,763	0,000	Diterima
H6	<i>IT application usage</i> terhadap kinerja karyawan melalui <i>knowledge sharing</i>	3,325	0,001	Diterima
H7	<i>End-user focus</i> terhadap kinerja karyawan melalui <i>knowledge sharing</i>	1,854	0,064	Ditolak

Sumber : Hasil olah data SmartPLS 3.0 (Peneliti, 2020)

Penjelasan :

- a. Pengaruh *IT application usage* terhadap *knowledge sharing* memiliki *P-values* sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa *IT application usage* berpengaruh terhadap *knowledge sharing*.
- b. Pengaruh *end-user focus* terhadap *knowledge sharing* memiliki *P-values* sebesar 0,056 atau lebih besar dari 0,05. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa *end-user focus* tidak berpengaruh terhadap *knowledge sharing*.
- c. Pengaruh *IT application usage* terhadap kinerja karyawan memiliki *P-values* sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dari

hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa *IT application usage* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- d. Pengaruh *end-user focus* terhadap kinerja karyawan memiliki *P-values* sebesar 0,064 atau lebih besar dari 0,05. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa *end-user focus* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- e. Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan memiliki *P-values* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- f. Pengaruh *IT application usage* terhadap Kinerja Karyawan melalui *knowledge sharing* memiliki *P-values* sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa *knowledge sharing* mampu memediasi pengaruh *IT application usage* terhadap kinerja karyawan.
- g. Pengaruh *end-user focus* terhadap kinerja karyawan melalui *knowledge sharing* memiliki *P-values* sebesar 0,064 atau lebih kecil dari 0,05. Dari sini, dapat dikatakan bahwa *knowledge sharing* tidak mampu memediasi *end-user focus* terhadap kinerja karyawan.

## 5.4 Pembahasan Hasil Analisis

### 5.4.1 Pengaruh *IT Application Usage* terhadap *Knowledge Sharing*

Pada penghitungan skor jawaban pernyataan kuesioner, diperoleh nilai rata-rata yang cukup tinggi pada *IT application usage*. Dapat dikatakan bahwa karyawan menganggap *IT application usage* di Bank Jatim sudah cukup baik. Pada uji statistik diketahui bahwa *IT application usage* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *knowledge sharing*. Semakin baik *IT application usage* maka semakin tinggi *knowledge sharing*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Kim dan Lee (2006), Lin (2007), Kanaan dan rekan-rekan (2013), dan Oktaviani (2016), yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara *IT application usage* dan *knowledge sharing*.

Dengan *IT application usage*, karyawan akan terbantu untuk lebih cepat mencari dan mendapatkan data atau informasi seputar hal yang dibutuhkan di dalam pekerjaannya. Kemudahan ini menyebabkan karyawan bersedia membagi pengetahuan yang didapatkan kepada karyawan lain, sehingga timbul perilaku *knowledge sharing*. Semakin tinggi *IT application usage*, maka semakin tinggi *knowledge sharing*.

### 5.4.2 Pengaruh *End-User Focus* terhadap *Knowledge Sharing*

Pada penghitungan skor jawaban pernyataan kuesioner, diperoleh nilai rata-rata yang cukup tinggi pada *end-user focus*. Dapat dikatakan bahwa pegawai menganggap *end-user focus* yang berlaku di Bank Jatim sudah cukup baik. Pada uji statistik diketahui bahwa *end-user focus*

tidak memiliki pengaruh terhadap *knowledge sharing*. Perubahan pada *end-user focus*, tidak mendorong perubahan *knowledge sharing*.

Teori menjelaskan bahwa kemudahan mengakses suatu sistem yang digunakan dalam pekerjaan tanpa perlu usaha dan latihan yang keras, mendorong karyawan untuk saling berbagi pengetahuan. Ketika seorang karyawan tidak memahami sesuatu di dalam pekerjaannya dan bertanya pada karyawan lain, maka karyawan lain tersebut memberikan pengetahuan yang dimiliki dengan kemudahan mengakses sistem yang ada.

Namun, dalam penelitian ini menyatakan bahwa *end-user focus* tidak berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*. Hal tersebut disebabkan oleh adanya persepsi yang berbeda-beda terhadap kemudahan mengakses suatu sistem sehingga membuat hasil *knowledge sharing* yang berbeda pula. Kemudahan dalam mengakses suatu sistem tidak secara langsung mendorong terjadinya *knowledge sharing*. Begitu pula sebaliknya, ada karyawan yang memiliki persepsi sulit dalam mengakses suatu sistem namun karena memiliki sikap yang baik maka karyawan tersebut tetap bersedia untuk berbagi pengetahuan.

#### 5.4.3 Pengaruh *IT Application Usage* terhadap Kinerja Karyawan

Pada penghitungan skor jawaban pernyataan kuesioner, diperoleh nilai rata-rata yang cukup tinggi pada *IT application usage*. Dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di Bank Jatim sudah cukup baik. Pada uji statistik diketahui bahwa *IT application usage* memiliki pengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik *IT application usage*, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Penelitian Muzakki dan rekan-rekan (2016) mendapatkan hasil bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Adapun variabel bebas yang digunakan adalah Kemudahan Penggunaan TI dan Kemanfaatan Penggunaan TI. Juga terdapat penelitian dari Handayani dan rekan-rekan (2018) menyimpulkan hal yang hampir sama, yaitu variabel Persepsi Kegunaan / Manfaat Teknologi Informasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Penggunaan aplikasi teknologi informasi di suatu organisasi atau perusahaan akan mendukung karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pekerjaan dapat selesai dengan cepat karena dengan penggunaan aplikasi teknologi informasi, karyawan lebih cepat mencari, mengakses, serta mengambil informasi yang ada untuk mendukung menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga apa yang dihasilkan oleh karyawan akan lebih banyak, baik karena informasi didapatkan dengan cepat, maupun karena waktu untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat.

#### 5.4.4 Pengaruh *End-User Focus* terhadap Kinerja Karyawan

Pada uji statistik diketahui bahwa *end-user focus* tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perubahan yang terjadi pada *end-user focus*, tidak mampu mendorong perubahan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan pernyataan Muzakki dan rekan-rekan (2016) mendapatkan hasil bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.

Dengan *end-user focus*, membuat karyawan mudah untuk menggunakan sistem tanpa bersusah payah. Sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik, lebih banyak, dan lebih tepat waktu. Tingkat kehadiran karyawan juga bagus, karena apa yang dibebankan perusahaan menjadi mudah untuk diselesaikan. Karyawan juga bisa lebih mudah bekerja sama dengan karyawan yang lain, karena tidak perlu bersusah payah untuk menggunakan sistem yang ada. Semua hal yang dijelaskan diatas membuat kinerja karyawan meningkat. Dengan demikian, semakin baik *end-user focus*, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Namun, dalam penelitian ini menyatakan bahwa *end-user focus* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan oleh adanya persepsi yang berbeda-beda terhadap kemudahan mengakses suatu sistem sehingga membuat hasil kinerja karyawan pun juga berbeda. Kemudahan dalam mengakses suatu sistem tidak secara langsung mendorong terciptanya kinerja karyawan yang tinggi. Begitu pula sebaliknya, ada beberapa karyawan yang berpersepsi sulit dalam mengakses suatu sistem, tapi karena memiliki sikap dan etos kerja yang baik, karyawan tersebut tetap menghasilkan kinerja yang tinggi.



#### 5.4.5 Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan

Pada penghitungan skor jawaban pernyataan kuesioner, diperoleh nilai rata-rata yang cukup tinggi pada *knowledge sharing*. Dapat dikatakan bahwa *knowledge sharing* di Bank Jatim cukup baik. Pada uji statistik diketahui bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik *knowledge sharing*, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Hislop dalam (Lumbantobing, 2011) mengasumsikan bahwa manusia atau anggota organisasi memiliki keinginan untuk berbagi pengetahuan. Pelaksanaan praktik *sharing* dalam kehidupan berorganisasi bukanlah hal yang mudah, dibutuhkan kesadaran dan komitmen setiap individu untuk tetap konsisten menjalankan praktik penerapan manajemen pengetahuan ini. *Knowledge* merupakan sumber daya yang sebagian besar melekat dalam diri manusia, membuat efektivitas berbagi pengetahuan sangat bergantung pada keputusan individu untuk membagikan atau tidak membagikan pengetahuannya kepada anggota organisasi lain.

Dengan adanya kebiasaan melakukan *knowledge sharing* dalam organisasi akan berdampak pada tiap karyawan dan organisasi itu sendiri. Kemampuan dan pengetahuan kerja karyawan dalam bekerja akan semakin meningkat, sedangkan dampaknya bagi organisasi bisnis adalah peningkatan kinerja organisasi itu sendiri sehingga akan memiliki keunggulan kompetitif yang semakin baik, karena

peningkatan kinerja perusahaan tentu didukung oleh kinerja karyawan (Andra & Utami, 2018).

#### 5.4.6 Peran *Knowledge Sharing* dalam memediasi pengaruh *IT Application Usage* terhadap Kinerja Karyawan

Pada uji statistik diketahui bahwa *knowledge sharing* mampu memediasi pengaruh *IT application usage* terhadap kinerja karyawan. Semakin baik *knowledge sharing*, maka semakin tinggi pengaruh *IT application usage* terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini pengaruh *IT application usage*, karyawan akan terbantu untuk lebih cepat mencari dan mendapatkan data atau informasi seputar hal yang dibutuhkan di dalam pekerjaannya. Kemudahan ini menyebabkan karyawan membagi pengetahuan yang didapatkan kepada karyawan lain, sehingga timbul perilaku *knowledge sharing*. Semakin tinggi *IT application usage*, maka semakin tinggi *knowledge sharing*.

Dengan adanya kebiasaan melakukan *knowledge sharing* dalam organisasi, akan berdampak pada tiap karyawan dan organisasi itu sendiri. Kemampuan dan pengetahuan kerja karyawan dalam bekerja akan semakin meningkat, sedangkan dampaknya bagi organisasi bisnis adalah peningkatan kinerja organisasi itu sendiri, sehingga akan memiliki keunggulan kompetitif yang semakin baik, karena peningkatan kinerja perusahaan tentu didukung oleh kinerja karyawan (Andra & Utami, 2018).

5.4.7 Peran *Knowledge Sharing* dalam memediasi pengaruh *End-User Focus* terhadap Kinerja Karyawan

Pada uji statistik diketahui bahwa *knowledge sharing* tidak mampu memediasi pengaruh *end-user focus* terhadap kinerja karyawan. Adanya *knowledge sharing* belum mampu mendorong pengaruh *end-user focus* terhadap kinerja karyawan.

Persepsi adanya kemudahan mengakses sistem yang digunakan dalam pekerjaan tanpa perlu usaha dan latihan yang keras dan dengan dukungan untuk saling berbagi pengetahuan di antara karyawan belum mampu menciptakan pengaruh pada kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa perubahan yang ada pada *knowledge sharing* dengan dukungan *end-user focus* belum mampu membuat perubahan pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian terdahulu, yaitu penelitian Kim dan Lee (2006), Oktaviani (2016), Lee (2018), dan Javadi (2012) yang menyebutkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *end-user focus*, *knowledge sharing*, dan kinerja karyawan.