

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. M. (2014a). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. In Budi Rahmat Hakim (Ed.), *Aswaja Pressindo* (1st ed.). Aswaja Pressindo. www.aswajapressindo.co.id.
- Abdullah, M. M. (2014b). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. In Budi Rahmat Hakim (Ed.), *Aswaja Pressindo* (1st ed.). Aswaja Pressindo.
- Abeyrathna, & Priyadarshana. (2020). The impact of knowledge sharing on performance Evidence from Sri Lankan public sector employees. In *Konferensi Riset Studi Bisnis (RCBS) ke-3* (pp. 288–303).
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 133.
- Andra, R. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol, 61(2), 30–37.
- Andrawina, L., Govindaraju, R., Samadhi, T. A., & Sudirman, I. (2008). Absorptive capacity moderates the relationship between knowledge sharing capability and innovation capability. In *2008 IEEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management, IEEM 2008* (pp. 944–948). <https://doi.org/10.1109/IEEM.2008.4738009>
- Anjani Nur Febriyanti, Armansyah, A., Muhammad Rizki, & Herman. (2024). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Individual Innovation Capability Pada Pt. Haleyora Power Area Tanjungpinang. *Hirarki : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 23–34. <https://doi.org/10.30606/rcebrd52>
- Audia, A. N., & Silvianita, A. (2022). *KARYAWAN MELALUI KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI VARIABEL INTERVENING di lingkungan bisnis . Hal ini menjadi penting karena dapat menciptakan proses bisnis penilaian pada karyawannya , dalam hal tersebut PT Krakatau Daya Listrik melakukan perusahaan . PT Krakat. IX*, 144–156.
- Azadehdel, M. R. & Jamshidinejad, M. A. (2015). *The Relationship between Knowledge Sharing, Innovation, and Performance. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 5(5), 408 –412.
- Bangun, N. (2017). PARTISIPASI ANGGARAN DAN KINERJA MANAJERIAL MELALUI PSYCHOLOGICAL CAPITAL & PERSEPSI TERHADAP INOVASI (Penelitian Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Provinsi DKI Jakarta). *Jurnal Akuntansi*, 21(2), 278. <https://doi.org/10.24912/ja.v21i2.199>
- Bhoedide, I. T. S., & Zaman, K. (2023). Analisis Pengaruh Hard Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Multi Manao Surabaya. In *Jurnal Ilmiah*

- Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* (Vol. 7, Issue 3, pp. 1003–1015). <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3467>
- Chyi Lee, C. and Yang, J. (2000). “*Knowledge value chain.*”
- Corporation, H. P. (2015).. In *International Journal Microbiologycrobilogy* (p. 592953).
- Dehotman, K. (2016). Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Mal Wat-Tamwil di Provinsi Riau. *JEBI: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 217–234.
- Drucker, P. . (1998). “*The Coming of The New Organization*”, *Harvard Business Review On Knowledge Management*, 1998, p 1-19.
- eko widodo, suparno. (2015). *No Title manajemen pengembangan sumber daya manusia.*
- Erwina, E., & Mira, M. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (Pam) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. In *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting* (Vol. 2, Issue 2, p. 75). <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.251>
- Fauziyah, & Rahayunus, Z. W. (2021). The Role of Knowledge Sharing and Innovation on Employee Performance. In *Proceedings of the 4th International Conference on Sustainable Innovation 2020-Accounting and Management (ICoSIAMS 2020)* (Vol. 176). <https://doi.org/10.2991/aer.k.210121.019>
- Ghaffari, S., Mad Shah, I., Burgoyne, J., Nazri, M., & Rezk Salleh, J. (2017). The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(4), 92–99.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T., & Waluyo, H. D. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NUSANTARA CARD SEMESTA (Studi Kasus Karyawan Divisi Sales dan Marketing Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 31–38.
- Hard, P., Dan, S., Skill, S., Kinerja, T., Perum, K., & Tewal, B. (2018). *THE IMPACT OF HARD SKILL AND SOFT SKILL ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PERUM*. 6(2), 1008–1017.
- Heni Oktaviani. (2020). *Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN(Persero) ULP Bintuhan Kabupaten Kaur [Skripsi]*. Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
- Hooft, V.D., and Weenen, F. L. (2004). *Knowledge and process management* (Vol. 11, Issue 1).

- Huie, C. P., Cassaberry, T., & Rivera, A. K. (2020). The Impact of Tacit Knowledge Sharing on Job Performance. *International Journal on Social and Education Sciences*, 2(1), 34–40.
- Igbinovia, M. O., & Osuchukwu, N. P. (2018). Predictors of knowledge sharing behaviour on Sustainable Development Goals among library personnel in Nigeria. In *IFLA Journal* (Vol. 44, Issue 2, pp. 119–131). <https://doi.org/10.1177/0340035218763445>
- Iske, P. and Boersma, W. (2005). “*Connected brains: Question and answer systems for knowledge sharing: concepts, implementation and return on investment.*”
- Islami, F. A. (2012). Analisis Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan (Studi Pada Tenaga Kerja Penjualan PT. BUMIPUTERA Wilayah Semarang). In *Diponegoro Journal of Management* (Vol. 1, p. 61).
- Julduz R. Paus, M. H. A. (2023). *Pengembangan Hard Skill dan Soft Skill: Implementasi Ragam Keterampilan & Pelatihan Dasar Dalam Pendidikan Non-Formal*. DEEPUABLIH DIGITAL CV BUDI UTAMA.
- Kapoutsis, I., Papalexandris, A., & Thanos, I. C. (2019). Hard, soft or ambidextrous? Which influence style promotes managers’ task performance and the role of political skill. In *International Journal of Human Resource Management* (Vol. 30, Issue 4, pp. 618–647). <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1233447>
- Landaburu, J. (2016). *Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud*, 4(1), 1–23.
- Lisdiana Hardi, F. (2020). Pengaruh Hardskill dan Ssoftskill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Industri Boneka di Sukamulya Bandung. *Jurnal Riset Mahasiswa (BRAINY)*, 1(2), 8–15.
- Lumbantobing, P. (2011). “*Manajemen knowledge sharing berbasis komunitas.*” Bandung: Knowledge Management Society Indonesia.
- Mangkat, R. S., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Nilai Pribadi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Pada Kantor Pusat Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. In *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* (Vol. 7, Issue 3, pp. 3319–3328).
- Mardillah, Arina Idzna, and K. R. (2017). No Title. Mardillah, Arina Idzna, and Kusdi Raharjo. “*The Effect of Knowledge Sharing on Individual Competence and Employee Performance.*” *Journal of Business Administration (JAB)* Vol 46, 46.
- Memah, L., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi

- Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5, 1–9.
- Moeheriono. (2012). Indikator Kinerja Utama (IKU): Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan. In *Jakarta: Rajawali Pers*.
- Muizu, W. O. Z., Titisari, A., & Sule, E. T. (2018). Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 1(3), 397–406. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v1i3.45>
- Mujayana, M. (2020). Marya Mujayana. *Majalah Ekonomi*, 25(2), 1–12.
- Muyassaroh, I., Djaelani, A. K., & Brotosuharto, M. K. A. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Hardskill, Dan Softskill Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Cakra Buana, Kab. Bogor. *E –Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma*, 9(9), 62–76.
- Nia, I. (2019). Strategi Knowledge Sharing Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Annafi'iyah Pondok Pesantren Nurul Jadid. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 23. <https://doi.org/10.31958/jaf.v7i1.1405>
- Panji, I., Prakoso, W., & Cahayani, A. (2021). Analisis Hard Skill Dan Soft Skill Room Attendant Hotel Ibis Gading Serpong. In *Jurnal Transaksi* (Vol. 13, Issue 1, pp. 49–63).
- Pratiwi, W., & Kartika, A. A. (2019). Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban, Komitmen Organisasi, Dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. In *Wahana* (Vol. 22, Issue 1, pp. 50–60). <https://doi.org/10.35591/whn.v22i1.149>
- Puspa Ratih, Aswan, M., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill terhadap Prestasi Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(4), 472–476. <https://doi.org/10.47065/jtear.v3i4.727>
- Putri, I. I., Sinring, B., Arfah, A., Alwany, T., & Taufan, R. R. (2023). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan. In *Center of Economic Students Journal* (Vol. 6, Issue 2, pp. 223–238). <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.588>
- Razmerita, L., Kirchner, K., & Nielsen, P. (2016). What factors influence knowledge sharing in organizations? A social dilemma perspective of social media communication. In *Journal of Knowledge Management* (Vol. 20, Issue 6, pp. 1225–1246). <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2016-0112>
- Reviyandi, D. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Hardskill Terhadap Kinerja Karyawan Di Dago Suites Apartement Bandung – PT Istana Group. In *Jurnal Manajemen* (Vol. 2, Issue 1, pp. 1–11).
- Satifa, A. O., & Rusmana, A. (2023). Knowledge sharing dalam komunitas Global Empowerment Steps. *Informatio: Journal of Library and Information*

- Science*, 3(1), 47. <https://doi.org/10.24198/inf.v3i1.44907>
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran. In *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi* (Vol. 14, Issue 1, pp. 96–112). <https://doi.org/10.31113/jia.v14i1.5>
- Sigit, N. (2021). Pengalaman Tenaga Pendidik Dalam Pemilihan Keputusan Untuk “Resign” Dari Pekerjaan Utama: Analisis Fenomenologi. *Jurnal Pendidikan Indonesia: Teori, Penelitian, Dan Inovasi*, 1(2). <https://doi.org/10.59818/jpi.v1i2.34>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Mayruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Riamli, Z., & Putra, S. (2021). KINERJA KARYAWAN. In U. Taufik (Ed.), *Kinerja Karyawan* (1st ed.). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. In *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* (Vol. 2, Issue 1, pp. 42–54).
- Suarjana, A. A. G. M. (2022). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dalam Upaya Mewujudkan Integrasi Kompetensi Hard skill, Soft Skill Lulusan Akuntansi. In *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan* (Vol. 18, Issue 2, pp. 125–137). <https://doi.org/10.31940/jbk.v18i2.125-137>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suppiah, V., & Sandhu, M. S. (2011). Organisational culture’s influence on tacit knowledge-sharing behaviour. In *Journal of Knowledge Management* (Vol. 15, Issue 3, pp. 462–477). <https://doi.org/10.1108/13673271111137439>
- Sutrisno, E. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group*.
- Van Den Hooff, B., & Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. In *Journal of Knowledge Management* (Vol. 8, Issue 6, pp. 117–130). <https://doi.org/10.1108/13673270410567675>
- Wahyuni, N. S. (2017). Hubungan Dukungan Sosial Teman Sebaya dengan Kemampuan Bersosialisasi pada Siswa SMK Negeri 3 Medan. In *Jurnal Diversita : Vol. Vol. 2 No. (Issue 2, pp. 1–11)*.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*.

L

A

M

P

I

R

A

N

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Di Tempat

Dalam rangka menyelesaikan pendidikan Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu, Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lupi dwi sintri

NPM : 2161201013

Program Studi : Manajemen

Judul : Pengaruh *Knowledge Sharing* Dan *Hardskill* Terhadap Penelitian Kinerja Karyawan PT. Ejukha (Pematang Gubernur)

Sangat mengharapkan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk bersedia menjadi responden dalam penelitian ini. Penelitian ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Jawaban/ pernyataan yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan sangat bermanfaat dalam penyelesaian penelitian ini. Tidak ada jawaban yang salah dan benar atas pernyataan yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan. Saya akan menjamin kerahasiaan dari jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan, oleh karena itu saya sangat mengharapkan kejujuran dari Bapak/Ibu/Saudara/i dalam pengisian kuesioner penelitian ini.

Atas bantuan dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih

Bengkulu, Juli 2025

Hormat Saya,

Lupi Dwi Sintri

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : _____

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ S1 ☐ S2

Masa kerja : ☐ < 1Tahun ☐ 2-4 Tahun ☐ ≥ 5 Tahun

Petunjuk Pengisian :

- a. Berilah tanda (✓) pada kolom jawaban yang ada di sebelah kanan pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i.
- b. Berikan hanya 1 (satu) jawaban saja pada setiap pernyataan.
- c. Baca dan pahami pernyataan sebelum memberikan jawaban.

Pilihan Jawaban :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

A. Pertanyaan yang berhubungan dengan kinerja (Y)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
Kualitas Kerja						
1	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar kualitas pekerjaan					
Kuantitas Kerja						
2	Saya dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jumlah unit pekerjaan yang diberikan dalam kurun waktu tertentu					
Ketepatan Waktu						
3	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					

Efektifitas					
4	Saya dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang saya miliki untuk memaksimalkan hasil kerja saya				
Kemandirian					
5	Saya mampu menyelesaikan tugas rutin secara mandiri				
Komitmen Kerja					
6	Saya memiliki janji kuat terhadap perusahaan				

Sumber: (Heni Oktaviani, 2020)

B. Pertanyaan yang berhubungan dengan knowledge sharing (X1)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
Tacit						
1	Ketika saya belajar sesuatu yang baru, saya menyampaikan hal tersebut kepada rekan-rekan saya.					
2.	Saya berbagi informasi tentang pekerjaan yang saya miliki dengan rekan-rekan saya					
3.	Saya pikir penting rekan-rekan saya tahu pekerjaan apa yang saya kerjakan					
Explicit						
4.	Saya bertanya kepada rekan saya tentang kemampuan mereka ketika saya ingin belajar sesuatu					
5.	Saya berbagi pengetahuan yang saya miliki kepada rekan kerja melalui dokumen, file data dan sejenisnya					
6.	Ketika seorang rekan saya ahli dalam bekerja, saya meminta mereka untuk mengajarkan saya bagaimana untuk melakukannya.					

Sumber:(Anjani Nur Febriyanti et al., 2024)

C. Pertanyaan yang berhubungan dengan hardskill (X2)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
Keterampilan Teknis						
1	Saya mampu mengoperasikan mesin- mesin kantor untuk mendukung penyelesaian pekerjaan.					
2.	Saya mampu bekerja dengan tekun untuk perusahaan					
Ilmu Pengetahuan						
3.	Saya berkerja sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki					
4.	Jika lingkungan yang tidak mendukung akan menghalangi saya memiliki pengetahuan yang baik					
Ilmu Teknologi						
5.	Saya mampu menggunakan komputer untuk menganalisis data angka					
6.	Saya mampu menggunakan komputer untuk mengorganisasikan/mengumpulkan file					

Sumber: (Refi Halensi, 2023)

LAMPIRAN UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

1. Lampiran Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y1)

No.	Kinerja Karyawan (Y1)						
	Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1_6	TOT_Y1
1.	5	4	5	4	4	4	26
2.	4	4	4	4	3	5	24
3.	5	4	5	4	4	4	26
4.	5	5	5	4	5	5	29
5.	5	4	5	3	4	4	25
6.	2	3	2	2	3	2	14
7.	5	4	5	4	4	4	26
8.	5	4	5	5	5	5	29
9.	4	4	4	4	4	5	25
10.	4	3	4	5	5	5	26
11.	5	5	5	5	5	5	30
12.	5	5	5	4	4	5	28
13.	5	5	5	5	5	5	30
14.	4	5	4	5	4	4	26
15.	5	5	5	5	5	5	30
16.	5	4	5	4	4	5	27
17.	4	3	4	5	5	4	25
18.	5	5	5	4	4	5	28
19.	5	5	5	5	5	4	29
20.	4	4	4	4	3	2	21
21.	3	5	5	3	3	4	23
22.	3	4	5	5	4	3	24

2. Lampiran Tabulasi Data Variabel *Knowledge sharing* (X1)

No.	<i>Knowledge sharing</i> (X1)						TOT_X1
	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	
1.	5	4	5	5	4	4	27
2.	4	4	4	4	3	5	24
3.	5	4	5	5	4	4	27
4.	5	5	5	5	5	5	30
5.	5	4	5	5	4	4	27
6.	2	3	2	2	3	2	14
7.	5	4	5	5	4	4	27
8.	5	4	5	3	5	5	27
9.	4	4	4	4	4	5	25
10.	4	3	4	4	5	5	25
11.	5	5	5	5	5	5	30
12.	5	5	5	5	4	5	29
13.	5	5	5	5	5	5	30
14.	4	5	4	4	4	4	25
15.	5	5	3	5	5	5	28
16.	5	4	5	5	4	5	28
17.	4	3	4	4	5	4	24
18.	5	5	5	5	4	5	29
19.	5	5	5	5	5	4	29
20.	4	4	4	4	3	2	21
21.	2	5	5	3	3	4	22
22.	3	4	5	3	4	3	22

3. Lampiran Tabulasi Data Variabel *Hardskill* (X2)

No.	<i>Hardskill</i> (X2)						
	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	TOT_X2
1.	4	4	5	4	4	4	25
2.	5	4	4	4	4	5	26
3.	4	4	5	4	4	4	25
4.	5	5	5	4	4	5	28
5.	4	4	5	3	5	4	25
6.	4	4	2	2	3	2	17
7.	5	4	5	4	5	4	27
8.	5	4	5	5	4	5	28
9.	4	4	4	4	5	5	26
10.	4	3	4	5	4	4	24
11.	5	5	5	5	5	4	29
12.	4	5	5	4	4	5	27
13.	5	5	5	5	5	5	30
14.	5	5	4	4	4	4	26
15.	4	5	5	5	5	5	29
16.	5	4	5	4	4	5	27
17.	5	3	4	5	5	4	26
18.	5	5	5	4	4	5	28
19.	5	5	5	5	5	4	29
20.	4	2	4	4	2	4	20
21.	2	2	3	2	2	3	14
22.	3	4	3	3	4	3	20

Uji Validitas

1. Hasil uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y1)

Correlations								
		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1_6	TOT_Y1
Y1_1	Pearson Correlation	1	.218	.229	.407 [*]	.524 ^{**}	.591 ^{**}	.690 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.295	.271	.043	.007	.002	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
Y1_2	Pearson Correlation	.218	1	.466 [*]	.479 [*]	.352	.468 [*]	.694 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.295		.019	.015	.084	.018	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
Y1_3	Pearson Correlation	.229	.466 [*]	1	.537 ^{**}	.409 [*]	.110	.646 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.271	.019		.006	.042	.599	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
Y1_4	Pearson Correlation	.407 [*]	.479 [*]	.537 ^{**}	1	.573 ^{**}	.242	.782 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.043	.015	.006		.003	.243	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
Y1_5	Pearson Correlation	.524 ^{**}	.352	.409 [*]	.573 ^{**}	1	.410 [*]	.777 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.007	.084	.042	.003		.042	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
Y1_6	Pearson Correlation	.591 ^{**}	.468 [*]	.110	.242	.410 [*]	1	.655 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.002	.018	.599	.243	.042		.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
TOT_Y1	Pearson Correlation	.690 ^{**}	.694 ^{**}	.646 ^{**}	.782 ^{**}	.777 ^{**}	.655 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

	N	25	25	25	25	25	25	25
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

2. Hasil uji validitas pada variabel *Knowledge Sharing (X1)*

Correlations								
		KS_1	KS_2	KS_3	KS_4	KS_5	KS_6	TOT_KS_X1
KS_1	Pearson Correlation	1	.343	.498*	.864**	.583**	.578**	.882**
	Sig. (2-tailed)		.119	.018	.000	.004	.005	.000
	N	22	22	22	22	22	22	22
KS_2	Pearson Correlation	.343	1	.423*	.462*	.177	.389	.602**
	Sig. (2-tailed)	.119		.050	.030	.432	.074	.003
	N	22	22	22	22	22	22	22
KS_3	Pearson Correlation	.498*	.423*	1	.498*	.243	.381	.676**
	Sig. (2-tailed)	.018	.050		.018	.275	.080	.001
	N	22	22	22	22	22	22	22
KS_4	Pearson Correlation	.864**	.462*	.498*	1	.417	.518*	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.030	.018		.054	.014	.000
	N	22	22	22	22	22	22	22
KS_5	Pearson Correlation	.583**	.177	.243	.417	1	.550**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.004	.432	.275	.054		.008	.001
	N	22	22	22	22	22	22	22
KS_6	Pearson Correlation	.578**	.389	.381	.518*	.550**	1	.776**
	Sig. (2-tailed)	.005	.074	.080	.014	.008		.000
	N	22	22	22	22	22	22	22
TOT_KS_X1	Pearson Correlation	.882**	.602**	.676**	.855**	.660**	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.001	.000	.001	.000	
	N	22	22	22	22	22	22	22

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

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

2. Hasil uji validitas pada variabel *Hardskill* (X2)

Correlations								
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	TOT_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.477*	.333	.603**	.413*	.288	.804**
	Sig. (2-tailed)		.016	.104	.001	.040	.163	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
X2_2	Pearson Correlation	.477*	1	.316	.430*	.209	.289	.678**
	Sig. (2-tailed)	.016		.124	.032	.316	.162	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
X2_3	Pearson Correlation	.333	.316	1	.236	.366	.421*	.617**
	Sig. (2-tailed)	.104	.124		.255	.072	.036	.001
	N	25	25	25	25	25	25	25
X2_4	Pearson Correlation	.603**	.430*	.236	1	.282	.298	.739**
	Sig. (2-tailed)	.001	.032	.255		.172	.147	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
X2_5	Pearson Correlation	.413*	.209	.366	.282	1	.344	.618**
	Sig. (2-tailed)	.040	.316	.072	.172		.092	.001
	N	25	25	25	25	25	25	25
X2_6	Pearson Correlation	.288	.289	.421*	.298	.344	1	.605**
	Sig. (2-tailed)	.163	.162	.036	.147	.092		.001
	N	25	25	25	25	25	25	25
TOT_X2	Pearson Correlation	.804**	.678**	.617**	.739**	.618**	.605**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.001	.001	
	N	25	25	25	25	25	25	25

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

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

UJI REABILITAS

1. Hasil uji reabilitas Kinerja Karyawan (Y1)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.846	6

2. Hasil uji reabilitas *Knowledge sharing* (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.842	6

3. Hasil uji reabilitas *Hardskill* (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.879	6

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Pernyataan	Person correlation	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0.841	0,444	Valid
	2	0.607	0,444	Valid
	3	0.802	0,444	Valid
	4	0.703	0,444	Valid
	5	0.760	0,444	Valid
	6	0.795	0,444	Valid
<i>Knowledge sharing</i>	1	0.882	0,444	Valid
	2	0.602	0,444	Valid
	3	0.676	0,444	Valid
	4	0.855	0,444	Valid
	5	0.660	0,444	Valid
	6	0.776	0,444	Valid
<i>Hardskill</i>	1	0.795	0,444	Valid
	2	0,727	0,444	Valid
	3	0.840	0,444	Valid
	4	0.814	0,444	Valid
	5	0.789	0,444	Valid

	6	0.784	0,444	Valid
--	---	-------	-------	-------

Dari tabel dapat dilihat corrected item total correlation atau nilai untuk masing-masing variabel $> r_{\text{tabel}}$ (0,444). Ini menunjukkan bahwa item dari setiap pertanyaan kesioner masing-masing variabel tersebut adalah valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini. Artinya item dari setiap pernyataan tersebut mampu mengukur dan menjelaskan variabel secara tepat.

Hasil Uji Reabilitas Instrumen

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standart	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan	0,846	0,60	Reliabel
2.	<i>Knowledge sharing</i>	0,842	0,60	Reliabel
3.	<i>Hardskill</i>	0,879	0,60	Reliabel

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel merupakan terukur reliabel dengan cronbach's Alpha $> 0,60$. Maka hasil dari setiap pengujian variabel dapat diandalkan (Konstan), sehingga dianggap layak dalam penelitian ini.

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081



Tabulasi data variabel Kinerja Karyawan (Y1)

No	JK	PT	Masa kerja	Kinerja karyawan(Y)						
				Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1_6	TOT_Y1
1	Laki-laki	S1	< 1Tahun	5	4	5	4	4	4	26
2	Laki-laki	SMA	3 Tahun	4	3	4	3	4	3	21
3	Laki-laki	S2	>5 Tahun	4	4	5	5	3	3	24
4	Perempuan	S1	3 Tahun	3	4	4	4	5	3	23
5	Laki-laki	SMA	< 1Tahun	3	5	3	2	2	4	19
6	Laki-laki	S1	3 Tahun	4	5	5	4	5	4	27
7	Perempuan	S2	3 Tahun	4	3	2	3	3	4	19
8	Laki-laki	S1	>5 Tahun	4	3	3	3	4	3	20
9	Perempuan	SMA	3 Tahun	3	5	4	4	4	2	22
10	Laki-laki	S1	>5 Tahun	3	3	3	3	4	3	19
11	Laki-laki	SMA	<1Tahun	3	3	3	3	3	3	18
12	Perempuan	S1	3 Tahun	3	4	5	5	4	3	24
13	Perempuan	S2	>5 Tahun	3	4	3	3	3	3	19
14	Perempuan	SMA	3 Tahun	4	4	4	3	3	3	21
15	Laki-laki	S1	>5 Tahun	4	3	3	4	4	2	20
16	Laki-laki	S1	3 Tahun	5	4	4	3	5	4	25
17	Perempuan	S2	>5 Tahun	4	4	4	4	4	4	24
18	Laki-laki	S1	3 Tahun	4	4	4	5	4	3	24
19	Perempuan	S2	3 Tahun	4	4	4	4	4	3	23
20	Laki-laki	S2	>5 Tahun	4	4	4	4	4	3	23
21	Perempuan	S1	3 Tahun	4	4	4	3	4	3	22
22	Laki-laki	S1	>5 Tahun	2	2	4	1	2	1	12
23	Perempuan	S1	< 1Tahun	4	5	5	5	5	4	28
24	Perempuan	S1	< 1Tahun	3	4	4	3	4	4	22
25	Laki-laki	S1	>5 Tahun	5	4	4	4	5	5	27

Tabulasi data variabel K Knowledge sharing (X1)

No	JK	PT	Lama Berkerja	Knowledge sharing (X1)						
				X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	TOT_X1
1	Laki-laki	S1	< 1Tahun	5	5	4	5	4	4	27
2	Laki-laki	SM A	3 Tahun	4	4	5	4	5	5	27
3	Laki-laki	S2	>5 Tahun	4	4	5	5	3	4	25
4	Perempuan	S1	3 Tahun	3	3	4	4	5	4	23
5	Laki-laki	SM A	< 1Tahun	3	3	5	3	2	5	21
6	Laki-laki	S1	3 Tahun	5	5	5	5	5	5	30
7	Perempuan	S2	3 Tahun	3	3	3	4	5	5	23
8	Laki-laki	S1	>5 Tahun	3	5	3	5	4	3	23
9	Perempuan	SM A	3 Tahun	3	3	4	4	3	5	22
10	Laki-laki	S1	>5 Tahun	5	5	3	3	3	3	22
11	Laki-laki	SM A	<1Tahun	3	3	4	3	3	3	19
12	Perempuan	S1	3 Tahun	4	4	4	5	3	4	24
13	Perempuan	S2	>5 Tahun	3	3	4	3	3	4	20
14	Perempuan	SM A	3 Tahun	4	4	3	4	3	4	22
15	Laki-laki	S1	>5 Tahun	5	3	4	3	4	3	22
16	Laki-laki	S1	3 Tahun	5	5	5	4	5	4	28
17	Perempuan	S2	>5 Tahun	4	4	4	4	4	4	24
18	Laki-laki	S1	3 Tahun	4	4	4	4	4	4	24
19	Perempuan	S2	3 Tahun	4	4	4	4	4	4	24
20	Laki-laki	S2	>5 Tahun	4	4	3	4	4	4	23
21	Perempuan	S1	3 Tahun	3	3	3	4	4	4	21
22	Laki-laki	S1	>5 Tahun	4	4	4	4	2	2	20

23	Perempuan	S1	< 1Tahun	4	4	4	5	5	5	27
24	Perempuan	S1	< 1Tahun	4	4	4	4	4	4	24
25	Laki-laki	S1	>5 Tahun	4	4	4	4	5	4	25

Tabulasi data variabel *Hardskill (X2)*

No	JK	PT	Lama Berkerja	<i>Hardskill (X2)</i>						
				X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	TOT_X2
1	Laki-laki	S1	< 1Tahun	5	5	5	5	5	5	30
2	Laki-laki	SMA	3 Tahun	5	5	4	4	4	4	26
3	Laki-laki	S2	>5 Tahun	3	4	5	3	4	3	22
4	Perempuan	S1	3 Tahun	5	4	4	3	3	3	22
5	Laki-laki	SMA	< 1Tahun	2	5	3	4	3	3	20
6	Laki-laki	S1	3 Tahun	5	5	5	5	5	5	30
7	Perempuan	S2	3 Tahun	3	3	4	4	3	3	20
8	Laki-laki	S1	>5 Tahun	3	3	5	4	3	4	22
9	Perempuan	SMA	3 Tahun	3	5	4	2	3	4	21
10	Laki-laki	S1	>5 Tahun	3	3	3	3	5	3	20
11	Laki-laki	SMA	<1Tahun	3	3	3	3	3	3	18
12	Perempuan	S1	3 Tahun	3	4	5	3	4	3	22
13	Perempuan	S2	>5 Tahun	3	4	3	3	3	3	19
14	Perempuan	SMA	3 Tahun	3	4	4	3	4	4	22
15	Laki-laki	S1	>5 Tahun	4	3	3	4	3	4	21
16	Laki-laki	S1	3 Tahun	5	4	4	4	5	3	25
17	Perempuan	S2	>5 Tahun	4	4	4	4	4	4	24
18	Laki-laki	S1	3 Tahun	4	4	4	3	4	4	23
19	Perempuan	S2	3 Tahun	4	4	4	3	4	3	22
20	Laki-laki	S2	>5 Tahun	4	4	4	3	4	3	22
21	Perempuan	S1	3 Tahun	4	4	4	3	3	3	21
22	Laki-laki	S1	>5 Tahun	2	2	4	1	4	4	17
23	Perempuan	S1	< 1Tahun	5	5	5	4	4	4	27

24	Perempuan	S1	< 1Tahun	4	4	4	4	4	4	24
25	Laki-laki	S1	>5 Tahun	5	4	4	5	4	3	25

UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

		Correlations						
		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1_6	TOT_Y1
Y1_1	Pearson Correlation	1	.218	.229	.407 [*]	.524 ^{**}	.591 ^{**}	.690 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.295	.271	.043	.007	.002	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
Y1_2	Pearson Correlation	.218	1	.466 [*]	.479 [*]	.352	.468 [*]	.694 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.295		.019	.015	.084	.018	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
Y1_3	Pearson Correlation	.229	.466 [*]	1	.537 ^{**}	.409 [*]	.110	.646 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.271	.019		.006	.042	.599	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
Y1_4	Pearson Correlation	.407 [*]	.479 [*]	.537 ^{**}	1	.573 ^{**}	.242	.782 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.043	.015	.006		.003	.243	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
Y1_5	Pearson Correlation	.524 ^{**}	.352	.409 [*]	.573 ^{**}	1	.410 [*]	.777 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.007	.084	.042	.003		.042	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
Y1_6	Pearson Correlation	.591 ^{**}	.468 [*]	.110	.242	.410 [*]	1	.655 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.002	.018	.599	.243	.042		.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
TOT_Y1	Pearson Correlation	.690 ^{**}	.694 ^{**}	.646 ^{**}	.782 ^{**}	.777 ^{**}	.655 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	25	25	25	25	25	25	25

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

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

UJI VALIDITAS HARDSKILL (X2)

Correlations								
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	TOT_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.477*	.333	.603**	.413*	.288	.804**
	Sig. (2-tailed)		.016	.104	.001	.040	.163	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
X2_2	Pearson Correlation	.477*	1	.316	.430*	.209	.289	.678**
	Sig. (2-tailed)	.016		.124	.032	.316	.162	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
X2_3	Pearson Correlation	.333	.316	1	.236	.366	.421*	.617**
	Sig. (2-tailed)	.104	.124		.255	.072	.036	.001
	N	25	25	25	25	25	25	25
X2_4	Pearson Correlation	.603**	.430*	.236	1	.282	.298	.739**
	Sig. (2-tailed)	.001	.032	.255		.172	.147	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
X2_5	Pearson Correlation	.413*	.209	.366	.282	1	.344	.618**
	Sig. (2-tailed)	.040	.316	.072	.172		.092	.001
	N	25	25	25	25	25	25	25
X2_6	Pearson Correlation	.288	.289	.421*	.298	.344	1	.605**
	Sig. (2-tailed)	.163	.162	.036	.147	.092		.001
	N	25	25	25	25	25	25	25
TOT_X2	Pearson Correlation	.804**	.678**	.617**	.739**	.618**	.605**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.001	.001	
	N	25	25	25	25	25	25	25

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

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

UJI REABILITAS *KNOWLEDGE SHARING* (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.624	6

UJI REABILITAS *HARDSKILL* (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.767	6

UJI REABILITAS *KINERJA KARYAWAN* (Y1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.778	7

Statistics					
		USIA	JENIS KELAMIN	MASA KERJA	PENDIDIKAN TERAHKIR
N	Valid	25	25	25	25
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.56	1.44	2.16	2.04
Median		1.00	1.00	2.00	2.00
Minimum		1	1	1	1
Maximum		3	2	3	3

Frequency Table

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	13	52.0	52.0	52.0
	31-40	10	40.0	40.0	92.0
	41-50	2	8.0	8.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	14	56.0	56.0	56.0
	PEREMPUAN	11	44.0	44.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

MASA KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 TAHUN	5	20.0	20.0	20.0
	3 TAHUN	11	44.0	44.0	64.0
	>5 TAHUN	9	36.0	36.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

PENDIDIKAN TERAHKIR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	20.0	20.0	20.0
	S1	14	56.0	56.0	76.0
	S2	6	24.0	24.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

TANGGAPAN RESPONDEN

Frequencies

Frequency Table

Knowledge Sharing _1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	32.0	32.0	32.0
	Setuju	12	48.0	48.0	80.0
	Sangat Setuju	5	20.0	20.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Knowledge Sharing _2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	32.0	32.0	32.0
	Setuju	12	48.0	48.0	80.0
	Sangat Setuju	5	20.0	20.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Knowledge Sharing _3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	24.0	24.0	24.0
	Setuju	14	56.0	56.0	80.0
	Sangat Setuju	5	20.0	20.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Knowledge Sharing _4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	20.0	20.0	20.0
	Setuju	14	56.0	56.0	76.0
	Sangat Setuju	6	24.0	24.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Knowledge Sharing _5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	8.0	8.0	8.0
	Netral	7	28.0	28.0	36.0
	Setuju	9	36.0	36.0	72.0
	Sangat Setuju	7	28.0	28.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Knowledge Sharing _6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	4.0	4.0	4.0
	Netral	4	16.0	16.0	20.0
	Setuju	14	56.0	56.0	76.0
	Sangat Setuju	6	24.0	24.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Frequencies

Frequency Table

Hardskill 1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	8.0	8.0	8.0
	Netral	9	36.0	36.0	44.0
	Setuju	7	28.0	28.0	72.0
	Sangat Setuju	7	28.0	28.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Hardskill 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	4.0	4.0	4.0
	Netral	5	20.0	20.0	24.0
	Setuju	13	52.0	52.0	76.0
	Sangat Setuju	6	24.0	24.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Hardskill 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	20.0	20.0	20.0
	Setuju	14	56.0	56.0	76.0
	Sangat Setuju	6	24.0	24.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Hardskill 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	4.0	4.0	4.0
	Tidak Setuju	1	4.0	4.0	8.0
	Netral	11	44.0	44.0	52.0
	Setuju	9	36.0	36.0	88.0
	Sangat Setuju	3	12.0	12.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Hardskill 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	36.0	36.0	36.0
	Setuju	12	48.0	48.0	84.0
	Sangat Setuju	4	16.0	16.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Hardskill 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	13	52.0	52.0	52.0
	Setuju	10	40.0	40.0	92.0
	Sangat Setuju	2	8.0	8.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Frequencies

Frequency Table

Kinerja Karyawan 1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	4.0	4.0	4.0
	Netral	8	32.0	32.0	36.0
	Setuju	13	52.0	52.0	88.0
	Sangat Setuju	3	12.0	12.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan 2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	4.0	4.0	4.0
	Netral	6	24.0	24.0	28.0
	Setuju	14	56.0	56.0	84.0
	Sangat Setuju	4	16.0	16.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan 3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	4.0	4.0	4.0
	Netral	6	24.0	24.0	28.0
	Setuju	13	52.0	52.0	80.0
	Sangat Setuju	5	20.0	20.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan 4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	4.0	4.0	4.0
	Tidak Setuju	1	4.0	4.0	8.0
	Netral	10	40.0	40.0	48.0
	Setuju	9	36.0	36.0	84.0
	Sangat Setuju	4	16.0	16.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan 5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	8.0	8.0	8.0
	Netral	5	20.0	20.0	28.0
	Setuju	13	52.0	52.0	80.0
	Sangat Setuju	5	20.0	20.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan 6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	4.0	4.0	4.0
	Tidak Setuju	2	8.0	8.0	12.0
	Netral	13	52.0	52.0	64.0
	Setuju	8	32.0	32.0	96.0
	Sangat Setuju	1	4.0	4.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				Unstandardized Residual
N				25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean			.0000000
	Std. Deviation			1.99805360
Most Extreme Differences	Absolute			.143
	Positive			.085
	Negative			-.143
Test Statistic				.143
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c				.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.			.205
	99% Confidence Interval	Lower Bound		.194
		Upper Bound		.215

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
	B	Std. Error	Beta				
1(Constant)	1.074	3.962			.271	.789	
Knowledge Sharing (X1)	.172	.400	.132		.431	.671	.158 6.316
Hardskill (X2)	.750	.330	.697		2.269	.033	.158 6.316

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y1)

UJI HETEROSEDASTITAS

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-1.088	2.284			-.477	.638
Knowledge Sharing (X1)	.219	.231	.493		.950	.353
Hardskill (X2)	-.111	.190	-.302		-.582	.566

a. Dependent Variable: Abs_Res
b.

UJI PERSAMAAN REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1(Constant)	1.074	3.962		.271	.789
Knowledge Sharing (X1)	.172	.280	.432	1.743	.047
Hardskill (X2)	.750	.330	.697	2.269	.033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y1)

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.672	.642	2.087

a. Predictors: (Constant), Hardskill (X2), Knowledge Sharing (X1)

UJI HIPOTESIS PENELITIAN UJI t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	1.074	3.962		.271	.789
Knowledge Sharing (X1)	.172	.280	.432	1.743	.047
Hardskill (X2)	.750	.330	.697	2.269	.033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y1)

UJI HIPOTESIS PENELITIAN UJI f

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	196.027	2	98.013	22.505	.000 ^b
Residual	95.813	22	4.355		
Total	291.840	24			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y1)

b. Predictors: (Constant), Hardskill (X2), Knowledge Sharing (X1)

Tabel Uji F

$\alpha = 0,05$	$df_1 = (k-1)$							
$df_2 = (n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.44 ₈	199,500	215.70 ₇	224,583	230,162	233.98 ₆	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278

TABEL UJI T

df=(n-k)	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.025$
1	6,314	12,706
2	2,920	4,303
3	2,353	3,182
4	2,132	2,776
5	2,015	2,571
6	1,943	2,447
7	1,895	2,365
8	1,860	2,306
9	1,833	2,262
10	1,812	2,228
11	1,796	2,201
12	1,782	2,179
13	1,771	2,160
14	1,761	2,145
15	1,753	2,131
16	1,746	2,120
17	1,740	2,110
18	1,734	2,101
19	1,729	2,093
20	1,725	2,086
21	1,721	2,080
22	1,717	2,074
23	1,714	2,069
24	1,711	2,064
25	1,708	2,060
26	1,706	2,056
27	1,703	2,052
28	1,701	2,048
29	1,699	2,045
30	1,697	2,042
31	1,696	2,040
32	1,694	2,037
33	1,692	2,035
34	1,691	2,032
35	1,690	2,030
36	1,688	2,028
37	1,687	2,026
38	1,686	2,024
39	1,685	2,023
40	1,684	2,021
41	1,683	2,0209

