

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KANTOR PENGAWASAN DAN
PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA CUKAI
MALANG**

SKRIPSI



**Oleh:
INDAH YUNIA ABABIL
NIM. 210607110024**

**PROGRAM STUDI PERPUSTAKAAN DAN SAINS INFORMASI
FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2025**

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KANTOR PENGAWASAN DAN
PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA CUKAI
MALANG**

SKRIPSI

Oleh:

INDAH YUNIA ABABIL

NIM. 210607110024

**Diajukan Kepada:
Fakultas Sains Dan Teknologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Sains Informasi (S.S.I)**

**PROGRAM STUDI PERPUSTAKAAN DAN SAINS INFORMASI
FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA CUKAI MALANG

SKRIPSI

Oleh:
INDAH YUNIA ABABIL
NIM. 210607110024

Telah Diperiksa dan Disetujui untuk Diuji:

Tanggal: 09 Desember 2025

Pembimbing I



Nita Siti Mudawamah, M.IP
NIP:199002232018012001

Pembimbing II



Ach. Nizam Rifqi, M.A.
NIP: 199206092022031002

Mengetahui,
Ketua Program Studi Perpustakaan dan Sains Informasi
Fakultas Sains dan Teknologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Nita Siti Mudawamah, M.IP
NIP:199002232018012001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA CUKAI MALANG

SKRIPSI

Oleh:
INDAH YUNIA ABABIL
NIM. 210607110024

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan
Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Sains Informasi (S. S.I.) Pada

	Dewan Penguji	Tanda Tangan
Ketua Penguji :	Dedy Dwi Putra, M.Hum. NIP. 199203112022031002	()
Anggota Penguji 1 :	Annisa Fajriyah, M.A NIP. 198801122020122002	()
Anggota Penguji II :	Nita Siti Mudawamah, M.IP NIP. 199002232018012001	()
Anggota Penguji III :	Ach. Nizam Rifqi, M.A. NIP. 199206092022031002	()

Mengetahui dan Mengesahkan,
Ketua Program Studi Perpustakaan dan Sains Informasi
Fakultas Sains dan Teknologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang


Nita Siti Mudawamah, M.IP
NIP. 199002232018012001

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Indah Yunia Ababil
NIM : 210607110024
Prodi : Perpustakaan dan Sains Informasi
Fakultas : Sains dan Teknologi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Skripsi yang saya tulis ini benar-banar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan data, tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri, kecuali dengan mencantumkan sumber cuplikan pada daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Malang, 09 Desember 2025
Yang membuat pernyataan,



Indah Yunia Ababil
NIM. 210607110024

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur hanya milik Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya yang melimpah, sehingga penulis berhasil menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sains Informasi (S.S.I) pada Program Studi Perpustakaan dan Sains Informasi Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, arahan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Nita Siti Mudawamah, M.IP selaku Ketua Program Studi Perpustakaan dan Sains Informasi sekaligus Dosen Pembimbing I yang dengan penuh kesabaran memberikan arahan, bimbingan, serta dukungan selama proses penyusunan skripsi.
2. Bapak Ach. Nizam Rifqi, M.A. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan waktu dan dukungannya selama proses penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir.
3. Bapak Dedy Dwi Putra, M.Hum. selaku Dosen Penguji I serta Ibu Annisa Fajriyah, M.A. selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan saran yang kepada peneliti sehingga skripsi ini bisa selesai dengan baik.
4. Seluruh Seluruh civitas akademika Program Studi Perpustakaan dan Sains Informasi, khususnya kepada Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan ilmu dan dukungan selama masa perkuliahan.
5. Kepada Kepala Sub Bagian Umum Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang yaitu Bapak Septian Viga Rakhmantika, A.Md. serta seluruh karyawan yang telah membantu peneliti dalam mendapatkan data data penelitian yang dibutuhkan.

6. Kedua orang tua, Bapak M. Zuafiq dan Ibu Anisatul Husnanik, yang selalu menjadi sumber kekuatan dan inspirasi. Doa, kasih sayang, serta dukungan yang tidak pernah putus telah mengiringi setiap langkah penulis hingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini. Pengorbanan, kesabaran, dan semangat yang diberikan menjadi dorongan terbesar bagi penulis untuk terus berusaha dan tidak mudah menyerah.
7. Kepada Izzatin Naaimah, adik penulis satu-satunya yang selalu memberikan keceriaan, dukungan, dan semangat selama proses penyusunan skripsi ini.
8. Untuk teman saya, Dea dan Antik, yang senantiasa menemani penulis dari awal skripsi hingga selesai, yang saling menemani mengerjakan skripsi, serta mendengarkan keluh kesah saya di semester akhir ini.
9. Untuk teman kuliah saya, Kharisma, Atha, Dhiva, Yessi, Miftah, Bety, yang senantiasa menemani dan memotivasi penulis untuk bisa menyelesaikan skripsi.
10. Untuk teman-teman “Garyatama” yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, kebersamaan selama ini menjadi pengalaman berharga, dan semoga kita semua dapat meraih kesuksesan di jalur masing-masing.
11. *Last but not least*, Kepada Indah Yunia Ababil, terima kasih untuk diri sendiri yang sudah berusaha, bertahan, dan tetap konsisten hingga skripsi ini dapat diselesaikan. Setiap langkah yang dilewati menjadi bukti bahwa kesabaran dan kerja keras akan membawa hasil.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa mendatang. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta bagi semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Malang,
Penulis
Indah Yunia Ababil

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
هستخلص البحث	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Hipotesis	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
1.6 Batasan Masalah.....	8
1.7 Sistematika Penelitian	8
BAB II	11
TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Penelitian Terdahulu.....	11
2.2 Landasan Teori	14
2.2.1 <i>Knowledge Sharing</i>	15
2.2.2 Kinerja Karyawan	17
BAB III	18
METODE PENELITIAN	18
3.1 Jenis Penelitian	18
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	21
3.3 Subjek dan Objek Penelitian	21

3.4 Sumber Data	21
3.5 Populasi dan Sampel	21
3.5.1 Populasi.....	21
3.5.2 Sampel	22
3.6 Instrumen Penelitian.....	23
3.6.1 Uji Validitas	26
3.6.2 Uji Reliabilitas	26
3.7 Teknik Pengumpulan Data	27
3.8 Analisis Data	28
3.8.1 Uji Normalitas.....	28
3.8.2 Uji Regresi Linear Sederhana	29
HASIL DAN PEMBAHASAN	32
4.1 Hasil Penelitian.....	32
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	32
4.1.2 Demografi Responden	33
4.1.3 Hasil Uji Validitas	34
4.1.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	38
4.1.5 Hasil Uji Normalitas	39
4.1.6 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	40
4.1.7 Deskripsi Data Variabel <i>Knowledge Sharing</i>	42
4.1.8 Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan	51
4.1.9 Analisis Mean dan Grand Mean	65
4.2 Pembahasan	69
4.2.1 Analisis <i>Knowledge Sharing</i> di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.....	69
4.2.2 Analisis Kinerja Karyawan di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.....	72
4.2.3 Analisis Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.....	74
4.2.4 <i>Knowledge Sharing</i> dalam Tinjauan Perspektif Kitab Ta'lim al-Muta'allim	77
BAB V.....	81
PENUTUP.....	81
5.1 Kesimpulan.....	81

5.2 Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN.....	90

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Instrumen penelitian.....	23
Tabel 3. 2 Skala Likert	28
Tabel 4. 1 Tabel uji validitas.....	35
Tabel 4. 2 Uji Reliabilitas	38
Tabel 4. 3 Hasil Uji Normalitas	39
Tabel 4. 4 Tabel Anova.....	40
Tabel 4. 5 Tabel Summary	41
Tabel 4. 6 Tabel Koefisien	42
Tabel 4. 7 Hasil akumulasi jawaban responden	64
Tabel 4. 8 Tabel Analisis <i>Mean</i>	65
Tabel 4. 9 Tabel Analisis <i>Grand Mean</i> Variabel <i>Knowledge Sharing</i>	67
Tabel 4. 10 Tabel Analisis <i>Grand Mean</i> Variabel Kinerja Karyawan.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Diagram Alur Penelitian.....	19
Gambar 4. 1 Demografi responden berdasarkan jenis kelamin	33
Gambar 4. 2 Demografi responden berdasarkan lama bekerja	33
Gambar 4. 3 Demografi responden berdasarkan divisi/bagian karyawan	34
Gambar 4. 4 Grafik hasil kuesioner 1	42
Gambar 4. 5 Grafik hasil kuesioner 2	43
Gambar 4. 6 Grafik hasil kuesioner 3	44
Gambar 4. 7 Grafik hasil kuesioner 4	44
Gambar 4. 8 Grafik hasil kuesioner 5	45
Gambar 4. 9 Grafik hasil kuesioner 6	46
Gambar 4. 10 Grafik hasil kuesioner 7	46
Gambar 4. 11 Grafik hasil kuesioner 8	47
Gambar 4. 12 Grafik hasil kuesioner 9	48
Gambar 4. 13 Grafik hasil kuesioner 10	48
Gambar 4. 14 Grafik hasil kuesioner 11	49
Gambar 4. 15 Grafik hasil kuesioner 12	50
Gambar 4. 16 Grafik hasil kuesioner 13	50
Gambar 4. 17 Grafik hasil kuesioner 14	51
Gambar 4. 18 Grafik hasil kuesioner 15	52
Gambar 4. 19 Grafik hasil kuesioner 16	52
Gambar 4. 20 Grafik hasil kuesioner 17	53
Gambar 4. 21 Grafik hasil kuesioner 18	54
Gambar 4. 22 Grafik hasil kuesioner 19	54
Gambar 4. 23 Grafik hasil kuesioner 20	55
Gambar 4. 24 Grafik hasil kuesioner 21	55
Gambar 4. 25 Grafik hasil kuesioner 22	56
Gambar 4. 26 Grafik hasil kuesioner 23	57
Gambar 4. 27 Grafik hasil kuesioner 24	57
Gambar 4. 28 Grafik hasil kuesioner 25	58
Gambar 4. 29 Grafik hasil kuesioner 26	59
Gambar 4. 30 Grafik hasil kuesioner 27	59
Gambar 4. 31 Grafik hasil kuesioner 28	60
Gambar 4.32 Grafik hasil kuesioner 29	61
Gambar 4.33 Grafik hasil kuesioner 30	61
Gambar 4. 34 Grafik hasil kuesioner 31	62
Gambar 4. 35 Grafik hasil kuesioner 32	63
Gambar 4. 36 Grafik hasil kuesioner 33	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	90
Lampiran 2 Kuesioner.....	91
Lampiran 3 Hasil Kuesioner	96
Lampiran 4 Nilai Signifikansi Tabel R Product Moment	97
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas	98
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas	99
Lampiran 7 Hasil Cek Turnitin	100

ABSTRAK

Ababil, Indah Yunia. 2025. **Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang. Skripsi. Program Studi Perpustakaan dan Sains Informasi Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: (I) Nita Siti Mudawamah, M.IP (II) Ach. Nizam Rifqi, M.A.**

Kata Kunci: *Knowledge Sharing*, Kinerja Karyawan

Knowledge management merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi yang dapat mendorong inovasi, meningkatkan kinerja, dan membangun keunggulan kompetitif. Salah satu proses utama dalam *knowledge management* adalah *knowledge sharing*, yaitu aktivitas kooperatif di mana individu bertukar informasi, pengalaman, dan keahlian untuk saling mendukung dalam memecahkan masalah dan menghasilkan ide-ide baru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang. Penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei ini menggunakan metode analisis regresi linear sederhana untuk menguji hipotesis. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Bea Cukai Malang yang berjumlah 106 orang, dengan sampel sebanyak 84 responden yang diambil menggunakan teknik *Simple Random Sampling* dan dihitung menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 18%. Artinya, meskipun kontribusinya tergolong rendah, nilai ini tetap menegaskan bahwa budaya berbagi pengetahuan memegang peran penting dalam mendukung peningkatan efektivitas, efisiensi, serta kualitas kerja karyawan.

ABSTRACT

Ababil, Indah Yunia. 2025. **The Effect of Knowledge Sharing on Employee Performance at the Malang Excise Intermediate Type Customs and Excise Supervision and Service Office. Thesis. Library and Information Science Study Program, Faculty of Science and Technology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, Malang. Supervisor: (I) Nita Siti Mudawamah, M.IP (II) Ach. Nizam Rifqi, M.A.**

Keywords: Knowledge Sharing, Employee Performance

Knowledge management is one of the important elements in an organization that can drive innovation, improve performance, and build a competitive advantage. One of the main processes in knowledge management is knowledge sharing, which is a cooperative activity where individuals exchange information, experiences, and skills to support each other in solving problems and generating new ideas. This study aims to analyze the influence of knowledge sharing on employee performance at the Malang Excise Intermediate Type Customs and Excise Supervision and Service Office. This quantitative research with a survey approach uses a simple linear regression analysis method to test the hypothesis. The research population was all Malang Customs employees totaling 106 people, with a sample of 84 respondents taken using the Simple Random Sampling technique and calculated using the Slovin formula. Data was collected through questionnaires distributed to respondents. The results of the study showed that knowledge sharing had a positive and significant influence on employee performance by 18%. This means that even though the contribution is relatively low, this value still emphasizes that the culture of knowledge sharing plays an important role in supporting the improvement of employee effectiveness, efficiency, and work quality

هستخلص البحث

أبابيل، إنداه يونيا ٢٠٢٥ تأثير تبادل المعرفة على أداء الموظفين في مكتب الإشراف .أبابيل، إنداه يونيا ،والخدمات الوسيط للجمارك والضرائب في مالانغ .اطروحه .برنامج دراسة المكتبات وعلوم المعلومات .كلية العلوم والتكنولوجيا، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية، مالانغ

المشرف الأولى: نيتا سيتي مودواماه، ماجستير في علوم المكتبات, المشرف الثاني :أحمد نظام رفق

ماجستير الأدب

الكلمات المفتاحية : مشاركة المعرفة، أداء الموظف

إدارة المعرفة هي أحد العناصر المهمة في المنظمة التي يمكن أن تدفع الابتكار، وتحسن الأداء، وتبني ميزة تنافسية .واحدة من العمليات الرئيسية في إدارة المعرفة هي مشاركة المعرفة، وهي نشاط تعاوني يتبادل فيه الأفراد المعلومات والخبرات والمهارات لدعم بعضهم البعض في حل المشكلات وتوليد أفكار جديدة .تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير مشاركة المعرفة على أداء الموظفين في مكتب الإشراف والخدمات المتوسطة للجمارك والضرائب في مالانغ .يستخدم هذا البحث الكمي باستخدام نهج المسح طريقة تحليل الانحدار الخطي البسيطة لاختبار الفرضية .كان جميع موظفي جمارك مالانغ من إجمالي 106 أشخاص، مع عينة من 84 مشاركاً تم أخذهم باستخدام تقنية العينة العشوائية البسيطة وحسابها باستخدام صيغة سلوفين .تم جمع البيانات من خلال استبيانات وزعت على المستجيبين .أظهرت نتائج الدراسة أن مشاركة المعرفة كان لها تأثير إيجابي وذو دلالة على أداء الموظفين بنسبة 18%. وهذا يعني أنه رغم أن المساهمة منخفضة نسبياً .إلا أن هذه القيمة تؤكد أن ثقافة تبادل المعرفة تلعب دوراً مهماً في دعم تحسين فعالية الموظفين وكفاءتهم وجودة العمل

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Knowledge management (KM) merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi. Dengan mengelola pengetahuan secara baik dan terstruktur, organisasi dapat mendorong inovasi, meningkatkan kinerja, dan membangun keunggulan yang sulit ditandingi. Dalam konteks ini, *Knowledge management* memiliki peran penting dalam meningkatkan keahlian dan motivasi kerja, sehingga mendorong peningkatan kinerja individu dan organisasi. Pengetahuan yang dihasilkan dari pengalaman, data, dan wawasan karyawan dianggap sebagai aset berharga yang jika dikelola dengan baik, dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta inovasi. Oleh karena itu, penerapan *knowledge management* yang sistematis dalam organisasi memastikan bahwa pengetahuan tersebut tidak hilang, melainkan digunakan secara efektif untuk mendukung pengambilan keputusan dan pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu proses utama dalam *knowledge management* adalah *knowledge sharing*. *Knowledge sharing* merupakan aktivitas kooperatif di mana orang bertukar informasi tentang tugas, saran serta bidang keahlian untuk saling mendukung dan bekerja sama memecahkan masalah yang menghasilkan sebuah ide-ide atau konsep baru (Sandra et al, 2022). Dalam proses ini, orang tidak hanya berbagi pengetahuan tentang tugas atau pekerjaan yang sedang dikerjakan, tetapi juga bekerja sama dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Interaksi ini sering kali menghasilkan ide-ide atau konsep baru yang dapat memperbaiki cara kerja, menciptakan solusi inovatif, dan meningkatkan efisiensi organisasi sehingga *knowledge sharing* tidak hanya berperan sebagai sarana pertukaran informasi, tetapi juga menjadi kunci untuk mendorong kolaborasi yang produktif dan menciptakan nilai tambah bagi individu maupun organisasi secara keseluruhan. *Knowledge sharing* akan tercipta apabila individu memiliki kemauan untuk saling berbagi ilmu, kemampuan untuk membantu rekan kerja, serta keinginan untuk belajar dari orang lain (Afrianti et al., 2024). Proses ini tidak hanya bergantung pada niat individu, tetapi juga terkait dengan siklus *knowledge*

management yang terintegrasi, yang mencakup tahapan menangkap, menciptakan, menyebarkan, berbagi, mengakuisisi, dan mengaplikasikan pengetahuan (Tung, 2018). Melalui pendekatan ini, organisasi dapat memastikan bahwa pengetahuan yang ada terus diperbarui, relevan, dan dapat dimanfaatkan dengan optimal oleh seluruh anggota. Dengan demikian, *knowledge sharing* menjadi bagian penting dari strategi manajemen pengetahuan yang memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, serta mendorong inovasi dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Dalam konteks keislaman, dijelaskan dalam nadhom yang ada didalam kitab *Ta'lim Muta'alim* karya Syaikh Az-Zarnuji pada Bab pertama fasal tentang Pengertian Ilmu, Fiqih dan Faidahnya, yang berbunyi:

تَعَلَّمَ فَإِنَّ الْعِلْمَ زِينٌ لِأَهْلِهِ # وَفَضْلٌ وَعِنْوَانٌ لِكُلِّ الْمُحَامِدِ

Belajarlah, karena sesungguhnya ilmu adalah perhiasan bagi pemiliknya, dan keutamaan serta tanda bagi setiap hal yang terpuji

وَكُنْ مُسْتَفِيدًا كُلَّ يَوْمٍ زِيَادَةً # مِنَ الْعِلْمِ، وَأَسْبَحْ فِي بُحُورِ الْفَوَائِدِ

Jadilah orang yang setiap hari mengambil tambahan faedah dari ilmu, dan berenanglah di lautan faedah

تَفَقَّهُ فَإِنَّ الْفِقْهَ أَفْضَلُ قَانِدٍ # إِلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَأَعْدَلُ قَاصِدٍ

Pelajarilah fiqih karena fiqih adalah sebaik-baik penuntun menuju kebaikan dan ketakwaan, dan paling lurusny sesuatu yang lurus.

هُوَ الْعِلْمُ الْهَادِي إِلَى سُنَنِ الْهَدَى # هُوَ الْخِصْنُ يُنْجِي مِنْ جَمِيعِ الشَّدَائِدِ

Fiqih adalah ilmu yang menunjukkan jalan hidayah, fiqih adalah benteng yang menyelamatkan dari segala perkara yang berat.

فَإِنَّ فِيهَا وَاحِدًا مَتَوَرَّعًا # أَشَدُّ عَلَى الشَّيْطَانِ مِنْ أَلْفِ عَابِدٍ

Karena sesungguhnya satu ahli fiqih yang meniggalkan dunia, itu lebih berat terhadap syetan dari pada seribu ahli ibadah

Nadhom tersebut membahas tentang keutamaan ilmu, niat yang benar dalam menuntut ilmu, serta pentingnya adab dan akhlak bagi seorang pencari ilmu. Syaikh

Az-Zarnuji menjelaskan pada kitabnya bahwa ilmu harus dicari dengan niat yang benar, yaitu untuk mendapatkan ridha Allah, mengangkat kebodohan, menghidupkan agama, dan memberi manfaat bagi masyarakat. Ilmu yang dipelajari hanya untuk kepentingan duniawi seperti mencari ketenaran atau kekayaan tidak akan membawa keberkahan. Dalam nadhom tersebut juga dijelaskan bahaya ilmu tanpa adab dan akhlak salah satunya ialah tidak akan memberikan manfaat dan bisa membawa seseorang kepada kesombongan serta penyalahgunaan ilmu. Seorang pencari ilmu harus memiliki sikap rendah hati, menghormati guru, serta menggunakan ilmunya untuk kebaikan, oleh karena itu dikatakan bahwa ilmu memiliki kedudukan yang tinggi dalam Islam, sebagaimana disebutkan dalam QS. Al-Mujadilah ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya:

“Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, “Berdirilah,” (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah akan meninggikan derajat orang-orang yang beriman dan berilmu, menunjukkan betapa pentingnya berbagi ilmu untuk memberikan manfaat yang lebih luas. Menurut Quraish Shihab di dalam Suryati et al. (2019), ayat di atas merupakan tuntunan akhlak yang menyangkut perbuatan dalam majelis untuk menjalin harmonisasi dalam satu majelis. Dalam konteks *knowledge sharing*, ayat ini mengajarkan bahwa ilmu yang dimiliki tidak boleh disimpan sendiri, melainkan harus dibagikan kepada orang lain sebagai bentuk ibadah yang mendekatkan diri kepada Allah. Selain itu, perintah untuk "berlapang-lapang dalam majelis" menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan yang kondusif, saling menghormati, dan penuh kerja sama dalam berbagi pengetahuan. Ilmu harus dibagikan dengan niat yang benar, bukan sekadar untuk pamer atau mencari keuntungan pribadi. Berbagi ilmu juga harus mengedepankan etika, kejujuran ilmiah, serta bertujuan untuk

memberikan manfaat yang luas bagi masyarakat. Dalam Islam, ilmu bukan hanya untuk kepentingan pribadi tetapi juga harus menjadi solusi bagi masalah sosial. Allah juga menjanjikan kelapangan bagi mereka yang ikhlas berbagi ilmu, baik dalam bentuk keberkahan maupun kemajuan diri.

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan guna mencapai keunggulan kompetitif. Untuk mencapai keberhasilannya, *knowledge sharing* sangat bergantung pada kerjasama yang baik antar karyawan. Sesuai dengan Hadist Riwayat Thobroni yang berbunyi:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبري والبيهقي)

Artinya:

"*Sesungguhnya Allah SWT mencintai seorang hamba yang apabila ia bekerja, dia itqan (menyempurnakan) pekerjaannya*". (H.R. Thobroni)

Hadist tersebut menegaskan pentingnya profesionalisme, tanggung jawab, dan kesempurnaan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan konsep kinerja karyawan yang optimal, di mana kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas menjadi faktor utama dalam mendukung keberhasilan implementasi *knowledge management*. Ketika kinerja karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, hal ini akan mempermudah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan (Falah & Paresty, 2017). Penerapan *knowledge management* yang efektif, termasuk di dalamnya proses *knowledge sharing*, tidak hanya memperkuat budaya berbagi pengetahuan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif, inovatif, dan produktif, sehingga mendukung keberlanjutan dan daya saing organisasi di era ekonomi berbasis pengetahuan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang tersedia (Mangkunegara, 2021). Kinerja

karyawan yang optimal menjadi salah satu faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi, karena kinerja individu secara kolektif akan membentuk kinerja organisasi secara keseluruhan (Sutrisno, 2020). Dalam konteks organisasi modern, pengukuran kinerja tidak hanya berfokus pada aspek kuantitas hasil kerja, tetapi juga mencakup dimensi kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam bekerja (Robbins, 2016).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi motivasi, kompetensi, dan sikap kerja individu, sedangkan faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, sistem manajemen, dan budaya organisasi (Hasibuan, 2020). Salah satu faktor eksternal yang semakin mendapat perhatian dalam penelitian-penelitian terkini adalah *knowledge sharing*, yang dinilai memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan (Setiabudi et al., 2024). Dalam era ekonomi berbasis pengetahuan, kemampuan organisasi untuk mengelola dan membagikan pengetahuan menjadi krusial karena pengetahuan dipandang sebagai aset strategis dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi (Nonaka & Takeuchi, 2021). *Knowledge sharing* memungkinkan terjadinya proses pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan informasi antar karyawan, baik yang bersifat *tacit knowledge* maupun *explicit knowledge*. Melalui proses ini, karyawan dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik terhadap tugas dan tanggung jawabnya, meningkatkan kemampuan pemecahan masalah, serta mengurangi kesalahan kerja. Dengan demikian, praktik *knowledge sharing* yang berjalan secara efektif memiliki korelasi positif dengan peningkatan kinerja karyawan, khususnya dalam aspek kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam bekerja.

Salah satu instansi pemerintah yang menerapkan praktik *knowledge sharing* adalah Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang yang berada di bawah pengawasan Kementerian Keuangan. Dalam lingkungan Bea Cukai Malang, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dengan mendorong budaya *knowledge sharing* diharapkan mampu meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas pengawasan dan pelayanan sesuai dengan peraturan

yang berlaku. Hal ini sejalan dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 226/PMK.011/2019 tentang Manajemen Pengetahuan, yang mengatur proses identifikasi, dokumentasi, pengorganisasian, penyebarluasan, penerapan, dan pemantauan pengetahuan di lingkungan Kementerian Keuangan. Peraturan ini menjadi landasan hukum yang kuat dalam mendorong penerapan *knowledge sharing*, termasuk di lingkungan Bea Cukai. Admin Bea Cukai (2019) menyatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan keberlanjutan dari program *executive training* yang dirancang untuk membangun budaya organisasi berbasis pengetahuan. Sejalan dengan kebijakan tersebut, Bea Cukai Malang telah mengimplementasikan berbagai kegiatan *knowledge sharing*, baik secara formal maupun informal. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada bulan November 2024 dengan Kepala Sub Bagian Umum, kegiatan *knowledge sharing* formal meliputi Dialog Kinerja Organisasi, apel rutin bulanan, internalisasi berupa pelatihan atau sosialisasi, serta pendidikan dan pelatihan melalui *e-learning* dan *zoom meeting*. Selain itu, kegiatan *knowledge sharing* informal juga dilakukan melalui diskusi santai antarpegawai, berbagi pengalaman kerja, serta mentoring antara pegawai senior dan junior, baik secara langsung maupun melalui media komunikasi seperti grup *WhatsApp*.

Sejak diterapkannya berbagai kegiatan *knowledge sharing* tersebut, Bea Cukai Malang menunjukkan perkembangan yang signifikan, baik dari sisi pemahaman pegawai terhadap tugas dan prosedur kerja maupun dari sisi kinerja organisasi. Implementasi *knowledge sharing* dinilai berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas kerja dan ketepatan pelaksanaan tugas, yang tercermin dari peningkatan kualitas pelaporan keuangan serta ketepatan waktu penyampaian Laporan Pertanggungjawaban (LPJ). Hal ini dibuktikan dengan diraihnya penghargaan sebagai Satker Terbaik Peringkat II pada kategori ketepatan waktu dan keandalan penyampaian LPJ lingkup KPPN Malang (Admin Bea Cukai, 2024). Meskipun demikian, berdasarkan hasil wawancara dengan pihak terkait, keberhasilan kinerja Bea Cukai Malang tidak hanya ditentukan oleh *knowledge sharing* semata, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti sistem manajemen yang efisien, kepemimpinan yang visioner, serta kedisiplinan dan profesionalitas pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun

knowledge sharing diyakini memiliki korelasi dengan kinerja karyawan, pengaruhnya perlu dibuktikan secara empiris melalui pengujian ilmiah.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat gap penelitian yang menjadi dasar dilakukannya penelitian ini. Pertama, sebagian besar penelitian terdahulu mengenai *knowledge sharing* dan kinerja karyawan lebih banyak dilakukan pada sektor swasta, sementara penelitian pada instansi pemerintah, khususnya di lingkungan Bea Cukai, masih relatif terbatas. Kedua, meskipun praktik *knowledge sharing* telah diterapkan secara nyata di Bea Cukai Malang, belum terdapat penelitian empiris yang secara khusus menguji sejauh mana *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketiga, penelitian sebelumnya umumnya hanya menekankan pada uji pengaruh statistik, tanpa disertai penguatan melalui analisis deskriptif untuk menggambarkan kondisi riil *knowledge sharing* dan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi empiris dalam menjelaskan hubungan antara *knowledge sharing* dan kinerja karyawan, serta menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja melalui penguatan budaya berbagi pengetahuan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah di paparkan, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah *knowledge sharing* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang sudah dijelaskan diatas, tujuan dari penulisan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh variabel *knowledge sharing* terhadap variabel kinerja karyawan pada Bea Cukai Malang.

1.4 Hipotesis

- H0: tidak adanya pengaruh yang signifikan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan Bea Cukai Malang.
- H1: adanya pengaruh yang signifikan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan Bea Cukai Malang.

1.5 Manfaat Penelitian

Adanya penelitian ini memiliki beberapa manfaat, antara lain:

1. Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah pengetahuan bagi pembaca dan peneliti Penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai *knowledge sharing* dan kinerja karyawan, khususnya dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan organisasi
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ide atau panduan tentang bagaimana implementasi *knowledge sharing* dapat diterapkan di instansi lain untuk saling berbagi informasi dalam upaya meningkatkan kinerja.
3. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan referensi bagi akademisi dan peneliti lain yang ingin mengkaji lebih dalam tentang hubungan antara *knowledge sharing* dan peningkatan produktivitas kerja.

1.6 Batasan Masalah

Penelitian ini berfokus pada pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan di Bea Cukai Malang, sehingga subjek pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bea Cukai Malang dengan indikator *knowledge sharing* berupa: 1) mengumpulkan pengetahuan, 2) menyumbangkan pengetahuan, 3) berbagi pengalaman, 4) berbagi informasi; dan indikator kinerja karyawan berupa 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) ketepatan waktu, 4) efektivitas, 5) kemandirian.

1.7 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan disusun untuk memudahkan peneliti dalam menguraikan masing – masing bab dan memudahkan pemahaman terhadap pembaca. Adapun sistematika penulisan tersebut sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi gambaran umum atau latar belakang yang menjabarkan fenomena dan alasan penelitian di Bea Cukai Malang; identifikasi masalah berisi acuan dalam melakukan penelitian; tujuan penelitian sebagai sarana mengidentifikasi serta membuktikan terhadap fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, hipotesis berisi dugaan sementara akan hasil sebuah penelitian yang nantinya akan terjawab dalam kesimpulan, manfaat penelitian bagi peneliti, pembaca serta lembaga sebagaimana mestinya, batasan masalah berisi batasan untuk memfokuskan penelitian yang dilakukan, dan sistematikan penulisan berisi penjelasan keseluruhan bab dan sub bab yang terdapat pada hasil penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memiliki dua subbab yaitu penelitian terdahulu dan landasan teori. Tinjauan pustaka berisi hasil penelitian terdahulu dengan empat jurnal nasional dan satu jurnal internasional yang sesuai dengan topik penelitian. Pada landasan teori berisi acuan dalam melakukan penelitian di bea cukai. Bagian ini menjelaskan *knowledge sharing* berdasarkan Tupamahu et al. (2021) serta menjelaskan kinerja karyawan berdasarkan Robbins (2016) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, subjek dan objek penelitian, sumber data, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data dan analisis data. Jenis penelitian menjelaskan metode yang digunakan merupakan metode kuantitatif, yang bertempat di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai tipe Madya Cukai Malang; waktu penelitian menjelaskan kapan akan dilaksanakannya suatu penelitian; subjek dan objek penelitian di Bea Cukai menjelaskan siapa dan apa saja yang akan terlibat dalam suatu penelitian; sumber data meliputi hasil data yang didapat berasal dari data primer atau data sekunder; populasi dan sampel meliputi siapa saja yang akan terlibat dalam penelitian sesuai dengan batasan sampel; instrumen penelitian ini sebagai alat bantu untuk mengukur variabel *knowledge sharing* (x) dan variabel kinerja karyawan (y); teknik pengumpulan data merupakan proses mengumpulkan data yang dilakukan oleh peneliti; analisis data

merupakan proses yang dilakukan peneliti dalam mengolah data yang sudah didapat dari hasil penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh selama melakukan penelitian di Bea Cukai Malang; dan kemudian dianalisis dan diukur menggunakan teori yang digunakan oleh peneliti yang berupa narasi hasil *survey* dan wawancara dengan para responden.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil pembahasan pada bab IV serta saran – saran yang bermanfaat bagi aktivitas lembaga Bea Cukai yang berkaitan dengan hasil penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan penting dalam melakukan penelitian karena dapat membantu memperkaya teori yang digunakan serta memberikan landasan yang kuat untuk mendukung argumen dalam penelitian (Padaniyah & Haryono, 2021). Dengan mengkaji penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, berbagai konsep yang relevan, metode yang telah diterapkan, serta temuan yang diperoleh, sehingga dapat dipahami secara mendalam sebagai referensi dalam penelitian ini. Selain itu, penelitian terdahulu juga memungkinkan identifikasi kesenjangan penelitian yang belum terjawab, sehingga penelitian yang dilakukan dapat memberikan kontribusi baru dalam bidang yang dikaji. Dengan demikian, penelitian terdahulu berfungsi tidak hanya sebagai referensi, tetapi juga sebagai panduan untuk menghasilkan penelitian yang lebih kompleks.

Penelitian yang dilakukan oleh Wang & Hou (2015) bertujuan untuk mengukur pengaruh berbagai jenis motivasi terhadap perilaku berbagai pengetahuan pegawai berdasarkan *Self Determination Theory*. *Self Determination Theory* ini memungkinkan individu termotivasi berbagai pengetahuan yang didorong berdasarkan perilaku tertentu baik secara eksternal yaitu motivasi terkontrol maupun internal yaitu motivasi dari diri sendiri. Seorang individu akan termotivasi melakukan motif otonom ketika akan menentukan sebuah keputusan secara bebas atas kepentingan diri sendiri, rasa ingin tahu, kepedulian, maupun nilai – nilai yang melekat. Sedangkan motivasi terkontrol mengacu pada adanya perasaan tekanan atau perlunya mereka melakukan hal tersebut untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pengumpulan data nya menggunakan survei yang dilakukan di Taiwan sekitar tahun 2010. Ada 34 perusahaan yang berpartisipasi meliputi 19 bank umum, 10 perusahaan asuransi, dan 5 perusahaan induk sekuritas/keuangan. Dari 626 kuesioner yang disebar mendapatkan 484 penerimaan jawaban dimana 225 nya merupakan tanggapan yang tidak lengkap maka dihapuskan dan menghasilkan 259 jawaban valid. Hasil analisis data yang diperoleh bahwa ada pengaruh positif dengan adanya *hard reward* dan *soft reward* terhadap berbagai

pengetahuan yang dilakukan oleh karyawan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian penulis dalam penggunaan variabel, di mana Wang & Hou menjadikan *knowledge sharing* sebagai variabel dependen, sedangkan penelitian penulis menggunakannya sebagai variabel independen untuk mengukur pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Namun, keduanya memiliki kesamaan dalam meneliti *knowledge sharing* di lingkungan kerja.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Saragih (2017) yang bertujuan untuk mengukur pengaruh berbagi pengetahuan dan tingkat teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batamindo Cakrawala Investment. Terdapat 3 variabel didalamnya meliputi variabel *knowledge sharing behavior*, variabel inovasi teknologi informasi, serta variabel kinerja karyawan. Pengumpulan datanya menggunakan studi literatur dalam mengumpulkan teori pendukung, variabel, dan indikator terkait *knowledge sharing behavior*, tingkat inovasi teknologi informasi dan kinerja karyawan melalui jurnal dan buku. Serta data pendukung lainnya dengan menyebarkan kuesioner. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pada variabel *knowledge sharing behavior* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel inovasi teknologi informasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kinerja karyawan adanya pengaruh yang signifikan dari *knowledge sharing* dan tingkat inovasi teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian penulis adalah keduanya sama-sama menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei melalui penyebaran kuesioner untuk mengukur pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Selain itu kedua penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana berbagi pengetahuan dalam suatu organisasi dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu maupun perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja. Perbedaan penelitian ini adalah berfokus pada sektor manufaktur dan menambahkan inovasi teknologi sebagai variabel penting serta mengkaji peran teknologi informasi sebagai faktor tambahan, sedangkan penelitian penulis lebih terfokus pada pengaruh *knowledge sharing*.

Berikutnya, penelitian dari Putra & Silvianita (2020) yang bertujuan untuk menganalisis hubungan *knowledge sharing enablers* terhadap kinerja karyawan pada Divisi *Helicopter Completion Center* PT. Dirgantara Indonesia. Pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu semua populasi Divisi *Helicopter Completion Center*. Dengan hasil uji T, t hitung lebih besar dari t tabel maka bisa ditarik kesimpulan adanya pengaruh yang signifikan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama membahas pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kedua penelitian bertujuan untuk mengetahui bagaimana *knowledge sharing* dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Perbedaan penelitian ini adalah penelitian Putra & Silvianita menggunakan pendekatan *knowledge sharing enablers*, yang mencakup faktor-faktor pendukung seperti *enjoyment in helping others*, *knowledge self-efficacy*, *top management support*, *organizational rewards*, dan *ICT use*, sementara penelitian penulis lebih menyoroti pengaruh langsung *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan tanpa membahas faktor pendukung secara spesifik.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Sahas Nur Falah & Arik Prasetya (2017) membahas tentang pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan dan perusahaan, serta menganalisis hubungan antara kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Dengan menggunakan metode *explanatory research* berbasis kuantitatif, penelitian ini melibatkan 99 responden dan menerapkan *path analysis* sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 8,669 dan probabilitas $0,000 < 0,05$. Selain itu, *knowledge management* juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, dengan nilai t-hitung 5,594 dan probabilitas $0,000 < 0,05$. Penelitian ini juga membuktikan bahwa kinerja karyawan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja perusahaan, dengan t-hitung 4,132 dan probabilitas $0,000 < 0,05$. Hasil analisis menunjukkan bahwa

77,09% kinerja perusahaan dipengaruhi oleh *knowledge management* dan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas pengaruh pengelolaan pengetahuan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Perbedaannya adalah penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Sahas Nur Falah & Arik Prasetya berfokus pada *knowledge management* (manajemen pengetahuan secara luas, termasuk *knowledge creation, retention, sharing, dan utilization*), sedangkan penelitian penulis berfokus hanya pada *knowledge sharing* (berfokus pada berbagi pengetahuan antar karyawan).

Penelitian yang dilakukan oleh Faizul Fikri & Nur Laily (2022) bertujuan untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing* dan motivasi terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui perilaku inovatif sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Mandiri KCP Jembatan Merah Surabaya dengan menggunakan metode kuantitatif berbasis *Partial Least Square* (PLS), serta melibatkan 50 responden dari total 57 karyawan yang dipilih melalui teknik *non-probability sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, *knowledge sharing* dan motivasi juga memiliki pengaruh positif terhadap perilaku inovatif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Lebih lanjut, penelitian ini menemukan bahwa perilaku inovatif berperan sebagai variabel perantara yang memperkuat hubungan antara *knowledge sharing* dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian penulis dalam meneliti pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan, sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan Faizul Fikri & Nur Laily memasukkan motivasi sebagai variabel tambahan dan perilaku inovatif sebagai variabel intervening, sementara penelitian penulis hanya berfokus pada pengaruh langsung *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan tanpa variabel tambahan.

2.2 Landasan Teori

Teori adalah serangkaian asumsi, konsep, konstruk, dan proposisi untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan

hubungan antarkonsep (Ikhlas et al., 2023). Landasan teori merumuskan bagaimana teori-teori relevan diterapkan untuk menganalisis masalah penelitian tertentu. Berikut adalah landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini:

2.2.1 Knowledge Sharing

Knowledge sharing menurut Lumbantobing dalam Khaerana & Mangiwa (2021) didefinisikan sebagai suatu proses yang terstruktur dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendesiminasikan pengetahuan dari individu maupun sekumpulan individu kepada individu lain. Proses ini tidak hanya mencakup transfer pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain, tetapi juga melibatkan pengorganisasian pengetahuan agar dapat diterima dan diterapkan dengan efektif oleh penerima. Sebagai bagian integral dalam manajemen pengetahuan, *knowledge sharing* memungkinkan organisasi untuk memastikan bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh anggotanya tersebar luas dan dimanfaatkan dengan optimal. Sementara itu, menurut Fikri & Laily (2022) *knowledge sharing* merupakan salah satu proses utama dalam manajemen pengetahuan yang bertujuan untuk memaksimalkan pemanfaatan pengetahuan dengan cara mendistribusikan informasi atau keahlian kepada anggota yang membutuhkan. Dengan demikian, praktik berbagi pengetahuan ini berfungsi untuk meningkatkan efektivitas operasional, mendukung inovasi, dan menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Proses berbagi pengetahuan yang efektif juga memperkuat budaya kolaborasi, mempercepat pengambilan keputusan, serta meningkatkan pembelajaran berkelanjutan di dalam organisasi. *Knowledge sharing* dalam hal ini dapat diukur menggunakan beberapa indikator seperti yang tertera dalam Tupamahu et al. (2021) sebagai berikut:

1. Mengumpulkan pengetahuan.

Menurut Meylasari & Qamari (2017) Pengetahuan sangat bermanfaat bagi kehidupan manusia baik pada masa sekarang maupun masa depan, yang mana dengan mengumpulkan pengetahuan dari berbagai aspek, organisasi dapat mempercepat proses pembelajaran kolektif, meningkatkan inovasi, serta mengoptimalkan pemecahan masalah melalui pertukaran informasi dan pengalaman antar individu. Van Den Hooff & Ridder (2004) mengatakan bahwa

untuk mengumpulkan pengetahuan individu dapat bertukar pengalaman, informasi, keterampilan, atau keahlian untuk berfikir kritis sehingga menghasilkan ide baru atau pengetahuan baru.

2. Menyumbangkan pengetahuan.

Van Den Hooff & Ridder (2004) berpendapat bahwa menyumbangkan pengetahuan dan mengkomunikasikannya kepada orang lain berarti membagikan wawasan, pengalaman, atau keahlian pribadi sebagai bentuk kontribusi intelektual untuk memperkaya pemahaman dan kemampuan orang lain. Khoirudin et al. (2020) juga berpendapat bahwa proses berbagi pengetahuan melibatkan pemindahan pengetahuan dari satu orang ke seseorang lainnya, yang mana ketika seseorang membagikan pengetahuannya, orang yang menerima tidak hanya mengingat informasi tersebut, tetapi juga memahami, mengolah, dan kemudian menggunakannya dengan cara mereka sendiri.

3. Berbagi pengalaman.

Aktivitas berbagi pengetahuan mencakup berbagi pengalaman dan pengetahuan, akan membantu individu dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan berdasarkan pengalaman yang sudah ada (Aristanto, 2017). Berbagi pengalaman dapat dilakukan dengan membagikan wawasan yang diperoleh dari pengalaman kerja sebelumnya serta melakukan sosialisasi yang merupakan salah satu proses penyebaran pengalaman, dan penciptaan pengetahuan (Widuri, 2018).

4. Berbagi informasi.

Meylasari & Qamari (2017) mengungkapkan bahwa fokus utama berbagi pengetahuan adalah orang yang bersedia diajak bertukar informasi dan pengetahuan, baik orang lain, kelompok maupun organisasi. Pada dasarnya informasi dan pengetahuan saling berkaitan. Informasi menjadi pengetahuan saat diproses dalam pikiran individu dan pengetahuan menjadi informasi saat diartikulasikan dan disajikan dalam bentuk teks, grafik, atau media lainnya (Leidner & Alavi, 2001).

2.2.2 Kinerja Karyawan

Menurut Damayanti et al. (2021) kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan, semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan perusahaan. Dalam mengukur kinerja karyawan, menurut Robbins (2016) dalam bukunya yang berjudul "*Organization Behavior*" ada 5 indikator, meliputi:

1. Kualitas

Kualitas kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana hasil kerja memenuhi standar atau ekspektasi yang telah ditentukan oleh suatu lembaga. Kualitas menunjukkan tingkat keakuratan, ketelitian, dan kecermatan dalam melakukan pekerjaan.

2. Kuantitas

Kuantitas merujuk pada jumlah tugas yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Efisiensi kerja dan kemampuan untuk mengelola waktu biasanya memengaruhi kuantitas kinerja.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu berkaitan dengan sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

4. Efektivitas

Efektivitas kinerja karyawan didefinisikan sebagai seberapa besar hasil kerja memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

5. Kemandirian

Kemandirian dalam kinerja karyawan adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara mandiri tanpa memerlukan banyak supervisi atau bantuan dari atasan maupun rekan kerja.

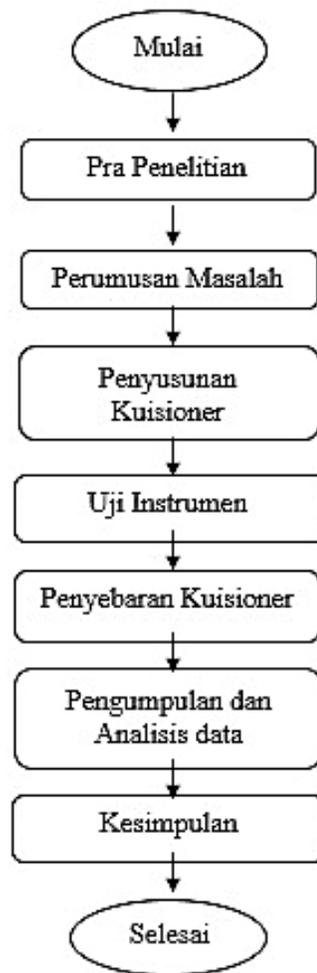
BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan data-data berupa angka dan ilmu pasti untuk menjawab hipotesis penelitian (Waruwu, 2023). Dalam pendekatan ini, data dikumpulkan melalui metode yang sistematis seperti survei, kuesioner, eksperimen, atau observasi terstruktur, yang hasilnya diubah menjadi angka untuk mempermudah analisis. Ali et al. (2022) juga mengungkapkan bahwa penelitian kuantitatif merupakan sebuah penyelidikan tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka, dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk menentukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar. Proses ini sebagai acuan dalam menentukan apakah hubungan antar variabel yang dijelaskan dalam teori tersebut dapat diterapkan secara umum dan apakah prediksi yang dibuat oleh teori tersebut terbukti benar.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi yang merupakan suatu metode analisis statistika yang digunakan untuk melihat pengaruh antara satu atau lebih variabel prediktor terhadap variabel respon, dimana variabel prediktor adalah variabel yang mempengaruhi dan variabel respon adalah variabel yang dipengaruhi (Susanti & Saumi, 2022). Dalam konteks penelitian ini, *knowledge sharing* diposisikan sebagai variabel prediktor yang diasumsikan mampu memberikan kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap peningkatan kinerja karyawan yang berperan sebagai variabel respon. Dengan demikian, analisis regresi digunakan untuk melihat seberapa kuat dan signifikan pengaruh proses berbagi pengetahuan dalam organisasi terhadap performa kerja karyawan secara keseluruhan. Untuk mempermudah penelitian, peneliti menggunakan alur penelitian sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Diagram Alur Penelitian

Berikut penjelasan masing-masing tahapan pada diagram alur penelitian yang akan dilaksanakan:

1. Pra Penelitian

Sebelum memulai penelitian, peneliti perlu mengamati masalah yang dapat dikaji di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Cukai (Bea Cukai) Malang. Dalam tahapan ini peneliti melakukan studi literatur, observasi dan wawancara singkat dengan salah satu karyawan untuk mengidentifikasi permasalahan yang ada. Studi literatur dilakukan bertujuan untuk memahami teori dan konsep dari penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang akan diteliti.

2. Perumusan Masalah

Setelah melakukan pra penelitian, tahap selanjutnya ialah merumuskan inti permasalahan yang akan diteliti secara jelas dan spesifik. Perumusan masalah ini menjadi panduan utama dalam menyusun kerangka teori, memilih metode penelitian, serta menentukan analisis yang diperlukan untuk penulisan skripsi hingga akhir.

3. Penyusunan Kuesioner

Penyusunan kuesioner dimulai dengan menentukan tujuan yang sesuai dengan identifikasi masalah dan tujuan penelitian. Selanjutnya variabel akan diukur sesuai indikator yang ada pada teori yang digunakan dan dengan menggunakan skala pengukuran yang sesuai.

4. Uji Instrumen

Sebelum kuesioner disebarkan, instrumen harus diuji untuk memastikan bahwa instrumen penelitian dapat menghasilkan data yang akurat dan konsisten. Uji instrumen ini meliputi uji reabilitas dan uji validitas yang dilakukan pada 30 responden dan diukur menggunakan *software SPSS (Statistical Product and Service Solution)*.

5. Penyebaran Kuesioner

Pada tahap ini, kuesioner dibagikan kepada seluruh karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Cukai (Bea Cukai) Malang untuk diisi sebagai bagian dari proses pengumpulan data penelitian.

6. Pengumpulan dan Analisis Data

Kuesioner yang sudah dibagikan kemudian ditinjau kembali untuk melihat jumlah responden yang mengisi serta memeriksa kelengkapan jawaban yang telah masuk. Setelah seluruh data terkumpul, informasi tersebut digabungkan menjadi satu kesatuan dan dipersiapkan untuk proses analisis. Tahap analisis ini dilakukan untuk mengukur masing-masing variabel yang diteliti, khususnya guna mengetahui apakah *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan.

7. Kesimpulan

Kesimpulan dimulai dengan merujuk pada tujuan dan pertanyaan penelitian agar hasilnya sesuai. Kesimpulan bertujuan untuk menjawab setiap pertanyaan dalam identifikasi masalah dengan jelas dan didukung oleh data.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Cukai (Bea Cukai) Malang yang berlokasi di Jl. Surabaya No.2, Sumbersari, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur. Adapun penelitian ini dilakukan dari bulan November 2024 dengan melakukan wawancara terhadap salah satu karyawan Bea Cukai.

3.3 Subjek dan Objek Penelitian

Subjek pada penelitian ini melibatkan seluruh karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Cukai (Bea Cukai) Malang yang berjumlah 106 karyawan. Sedangkan untuk objek yang akan diteliti adalah pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Cukai (Bea Cukai) Malang.

3.4 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah komponen penting yang menentukan kualitas dan akurasi hasil penelitian (Sulung & Muspawi, 2024). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 jenis yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara yang dilakukan pada beberapa karyawan serta data kuesioner yang sudah disebar kepada seluruh karyawan Bea Cukai Malang. Sedangkan sumber data sekunder pada penelitian ini berasal dari artikel, buku, jurnal nasional dan internasional yang relevan dengan penelitian ini.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi ialah zona generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Melalui populasi tersebut, peneliti dapat mengumpulkan data, menganalisis temuan, dan akhirnya menarik kesimpulan

yang dapat digeneralisasikan atau digunakan untuk memahami fenomena yang diteliti secara lebih luas. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Cukai (Bea Cukai) Malang yang berjumlah 106 orang.

3.5.2 Sampel

Sampel dalam penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai bagian dari populasi yang dipilih untuk dianalisis dengan tujuan agar hasilnya dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi (Subhaktiyasa, 2024). Agar penetapan sampel ini sesuai, maka digunakannya rumus *Slovin* untuk pengambilan sampelnya.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = persen ketidaktelitian

Dari jumlah populasi sebanyak 106 karyawan, maka persen ketidaktelitian yang digunakan peneliti adalah 5%, sehingga didapat data sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{106}{1 + 106(0,05)^2}$$

$$n = \frac{106}{1 + 0,2675}$$

$$n = 83,63$$

Berdasarkan perhitungan diatas, peneliti memperoleh sampel sebanyak 84 responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Probability Sampling* yang berupa *Simple Random Sampling*. Cara pengambilan sampel dengan

teknik ini ialah dengan memberikan suatu nomor yang berbeda kepada setiap anggota populasi, kemudian memilih sampel dengan menggunakan angka-angka random (Suriani et al., 2023). Dengan cara ini maka dapat memberikan kesempatan yang sama pada semua populasi untuk dijadikan sampel, dimana sampel yang digunakan merupakan dari karyawan yang ada pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Cukai (Bea Cukai) Malang.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menurut Fauziyah et al. (2023) adalah sebuah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun fenomena sosial yang sedang diamati. Instrumen yang baik akan memastikan data yang diperoleh akurat, valid, dan reliabel, sehingga mendukung tercapainya hasil penelitian yang kredibel. Instrumen penelitian disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang dirancang secara sistematis, kemudian didistribusikan kepada seluruh responden untuk mengumpulkan data yang relevan. Berikut adalah daftar instrumen dan pernyataan pada penelitian ini.

Tabel 3. 1 Instrumen penelitian

Variabel	Indikator	Pernyataan
<i>Knowledge Sharing</i>	1. Mengumpulkan pengetahuan	1. Saya aktif mencari informasi atau pengetahuan baru yang relevan dengan tugas saya.
		2. Saya sering membaca materi atau dokumen atau referensi lain untuk menambah wawasan saya
		3. Saya mengamati praktik kerja rekan atau atasan untuk memahami cara kerja yang lebih efektif.
		4. Saya memanfaatkan pelatihan atau seminar untuk meningkatkan pengetahuan saya.
	2. Menyumbangkan pengetahuan	5. Saya berbagi wawasan atau informasi yang saya miliki kepada rekan kerja.

		6. Saya memberikan masukan atau ide ketika ada diskusi tim terkait pekerjaan.
		7. Saya bersedia membantu rekan kerja yang membutuhkan pemahaman tentang suatu tugas atau proses kerja.
		8. Saya dapat mendokumentasikan pengetahuan penting untuk dibagikan kepada rekan kerja.
	3. Berbagi Pengalaman	9. Saya sering menceritakan pengalaman kerja saya kepada rekan kerja sebagai pembelajaran.
		10. Saya memberikan saran atau rekomendasi kepada rekan kerja berdasarkan pengalaman saya.
		11. Saya sering terlibat dalam diskusi informal dengan rekan kerja untuk berbagi pengalaman dan pembelajaran.
	4. Berbagi informasi	12. Saya selalu membagikan informasi penting yang saya dapatkan kepada rekan kerja baik secara langsung maupun melalui grup <i>Whatsapp</i> .
		13. Saya sering berbagi artikel, berita, atau hasil riset yang relevan dengan pekerjaan kami.
		14. Saya sering membagikan informasi mengenai jadwal kerja atau notulen rapat yang berisi poin-poin penting melalui grup <i>WhatsApp</i> .
Kinerja Karyawan	1. Kualitas	15. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

		16. Hasil pekerjaan saya jarang memerlukan perbaikan atau revisi.
		17. Saya teliti dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.
		18. Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan.
		19. Hasil kerja saya dapat diandalkan dan konsisten.
	2. Kuantitas	20. Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.
		21. Saya dapat menangani beban kerja yang diberikan dengan baik.
		22. Jumlah hasil kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain.
		23. Saya produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.
		24. Saya mampu menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu yang tersedia.
	3. Ketepatan Waktu	25. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang ditentukan.
		26. Saya dapat mengatur waktu kerja dengan efisien.
		27. Saya mampu menyelesaikan laporan tepat waktu.
		28. Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan.
	4. Efektivitas	29. Saya dapat mencapai tujuan pekerjaan dengan cara yang efisien.
		30. Saya menggunakan waktu kerja secara efektif.

		31. Saya secara konsisten berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja saya.
	5. Kemandirian	32. Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan.
		33. Saya memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas-tugas baru.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan alat yang digunakan untuk mengukur benar-benar mengukur. Uji validitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran mencerminkan konsep yang diteliti. Adapun rumus yang digunakan ialah rumus korelasi *Pearson*. Kuesioner bisa dikatakan valid jika *rhitung* lebih besar dari *rtabel*. Jika kebalikannya maka bisa dikatakan tidak valid.

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X^2)\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

N = jumlah sampel

x = skor nilai pada tiap item di variabel X

y = skor nilai pada tiap item di variabel Y

$\sum X$ = Jumlah skor X

$\sum Y$ = Jumlah skor y

$\sum XY$ = Jumlah skor x dan Y

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah pengujian indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan (Amanda et al., 2019). Uji ini memeriksa apakah alat tersebut selalu memberikan hasil yang sama jika digunakan

dalam kondisi yang sama. Adapun uji reliabilitas data diukur dengan metode *Cronbach's alpha* (Puspasari et al., 2022)

$$r = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum Si}{St} \right)$$

r : Nilai reliabilitas

k : Jumlah pertanyaan

$\sum Si$: Nilai varian item pertanyaan

Si : Nilai varian total

Jika hasil yang diperoleh $> 0,5$ maka kuesioner dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, sedangkan apabila nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh $< 0,5$ maka reliabilitas rendah (Janna & Herianto, 2021)

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti, antara lain:

a. Observasi

Observasi menurut Hasibuan et al. (2023) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran. Pada penelitian ini observasi dilakukan dengan mengamati perilaku karyawan dalam lingkungan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Cukai (Bea Cukai) Malang.

b. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab untuk mendapatkan informasi. Menurut D. Damayanti et al. (2022) wawancara adalah proses penggalian informasi antara pewawancara dan responden yang bertujuan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Pada proses wawancara, peneliti melakukan tanya jawab kepada informan yang merupakan salah satu karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya

Cukai (Bea Cukai) Malang untuk mendapatkan beberapa informasi terkait kegiatan *knowledge sharing* yang dilakukan.

c. Kuesioner

Kuesioner/angket merupakan metode pengumpulan data yang telah dilakukan dengan cara memberikan beberapa macam pertanyaan yang berhubungan dengan masalah penelitian (Prawiyogi et al., 2021). Peneliti menggunakan skala *likert 1-5* untuk mengukur data kuesioner.

Tabel 3. 2 Skala Likert

Skala Ukur	Simbol	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu - Ragu	R	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

d. Studi Pustaka

Studi pustaka (*library research*) menurut Fadli (2021) yaitu metode pengumpulan data dengan cara memahami dan mempelajari teoriteori dari berbagai literatur yang berhubungan dengan penelitian. Peneliti menggunakan studi pustaka yang masih ada kaitannya dengan judul penelitian serta melibatkan artikel, jurnal internasional maupun nasional dan buku buku untuk menunjang penelitian.

3.8 Analisis Data

Data hasil penelitian akan dianalisis dengan bantuan software SPSS dengan tahapan sebagai berikut:

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji asumsi distribusi normal pada data (Ahadi & Zain, 2023). Fungsinya untuk mengetahui bagaimana sebaran data yang diperoleh. Sebaran data ini penting untuk diperiksa guna memastikan apakah data yang digunakan mengikuti distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*. Menurut Bui dalam Ahadi & Zain (2023)

kolmogorov-smirnov lebih tepat untuk sampel besar atau lebih dari 40. Jika nilai probabilitas $<0,05$ maka distribusi data tidak normal. Dan jika nilai probabilitas $>0,05$ maka distribusi data dianggap normal (Pramono et al., 2021). Distribusi data normal menunjukkan bahwa data responden memiliki jawaban yang beragam dan mewakili setiap skor di skala ukur.

3.8.2 Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana, atau SLR (*Simple Linear Regression*) merupakan salah satu metode statistik yang digunakan dalam produksi untuk melakukan prediksi atau peramalan tentang karakteristik kualitas atau kuantitas (Ardhi et al., 2023). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel *knowledge sharing* (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Rumus yang digunakan pada tahapan ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen

X : Variabel independen

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

Dasar pengambilan keputusan analisis data ini, jika nilai deviasi dari tabel *Sig* $< 0,05$ maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Cukai (Bea Cukai) Malang. Namun, jika nilai deviasi dari tabel *Sig* $> 0,05$ maka tidak ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

3.8.3 Analisis *Mean* dan *Grand Mean*

Analisis *mean* digunakan untuk mengetahui nilai rata-rata jawaban responden terhadap setiap indikator atau pernyataan dalam instrumen penelitian (Rifai & Khoeron, 2023). Nilai *mean* menggambarkan kecenderungan umum pandangan

responden terhadap variabel yang diteliti. Pada penelitian ini analisis *mean* digunakan untuk mengetahui tingkat *knowledge sharing* (rendah-tinggi) dan mengetahui tingkat kinerja karyawan (rendah-tinggi). Berikut langkah langkah proses analisis tersebut:

$$Mean x = \frac{\sum x}{N}$$

Keterangan:

X : Rata rata atau *Mean*

$\sum x$: Jumlah semua nilai responden

N : Jumlah responden

Kemudian penelitian menggunakan rumus *Grand Mean* untuk menghitung nilai rata rata keseluruhan sebagai berikut:

$$Grand Mean (x) = \frac{total\ rata\ rata\ hitung}{jumlah\ pertanyaan}$$

Selanjutnya yakni mengetahui rentang skala dari jawaban setiap pernyataan yang ada. Skala tersebut digunakan untuk mengelompokkan nilai rata-rata ke dalam kategori tertentu, seperti sangat rendah hingga sangat tinggi, sehingga hasil analisis menjadi lebih mudah dipahami. Rentang skala ditentukan berdasarkan nilai tertinggi dan nilai terendah skala Likert yang digunakan dalam penelitian, kemudian dibagi dengan jumlah kategori penilaian. Dalam penelitian ini digunakan skala Likert 1–5, sehingga interval kelas dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{m - n}{5}$$

$$RS = \frac{5 - 1}{5}$$

$$RS = \frac{4}{5}$$

$$RS = 0,8$$

Keterangan:

RS = Rentang Skala

m = Skor tertinggi

n = Skor terendah

b = Skala penilaian

Hasil perhitungan diatas menunjukkan rentang skala (RS) adalah 0,8. Maka peneliti menjabarkan rata rata menggunakan kategori sebagai berikut.

Tabel 3. 3 Rentang Skala

Skor	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

(Sumber: Sugiyono, 2022)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Bab ini menguraikan secara mendalam hasil penelitian mengenai pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Cukai (Bea Cukai) Malang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada sebagian pegawai yang berdasarkan rumus *Slovin* mendapatkan hasil sebanyak 84 responden, pada tanggal 2 Juni hingga 28 Juni 2024. Penjelasan mengenai hasil dan pembahasannya disampaikan oleh peneliti sebagai berikut:

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

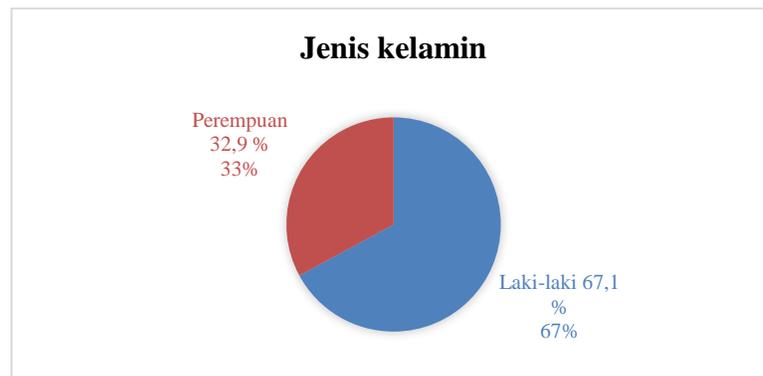
Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Cukai Malang yang beralamatkan di Jalan Surabaya Nomor 2, Malang, Jawa Timur merupakan salah satu unit vertikal di bawah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC), Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Septian selaku Karyawan divisi Subbagian Umum, kantor ini telah berdiri sejak masa awal pembentukan struktur organisasi Bea dan Cukai di Indonesia, dengan tujuan untuk mendukung pelaksanaan tugas pengawasan serta pelayanan kepabeanan dan cukai, khususnya di wilayah Malang Raya dan sekitarnya. Berdasar Keputusan Direktur Jenderal Bea dan Cukai Nomor KEP-46/BC/2008 tanggal 14 Juli 2008 Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe A3 ditetapkan menjadi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai. Perubahan ini merupakan bagian dari reformasi birokrasi yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

Dalam menjalankan tugasnya, kantor ini tidak hanya berfokus pada aspek teknis pelayanan dan pengawasan, tetapi juga menekankan pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui penerapan *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan antar karyawan, yang menjadi bagian penting dalam mendukung efektivitas kerja, mempercepat transfer informasi, serta menjaga keberlanjutan pengetahuan organisasi. Praktik *knowledge sharing* ini

mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif dan adaptif, sehingga mampu menunjang kinerja pegawai dalam menghadapi kompleksitas tugas di bidang kepabeanaan dan cukai.

4.1.2 Demografi Responden

Demografi responden menjabarkan kriteria responden berdasarkan bagian/divisi, jenis kelamin, serta lama bekerja karyawan tersebut di Kantor Bea Cukai Malang. Responden pada penelitian ini menggunakan *simple random sampling* terhadap seluruh karyawan Bea Cukai Malang yakni sebanyak 84 karyawan. Pada gambar 4.1 menunjukkan 56 karyawan laki-laki (67%) dan 28 karyawan perempuan (33%).



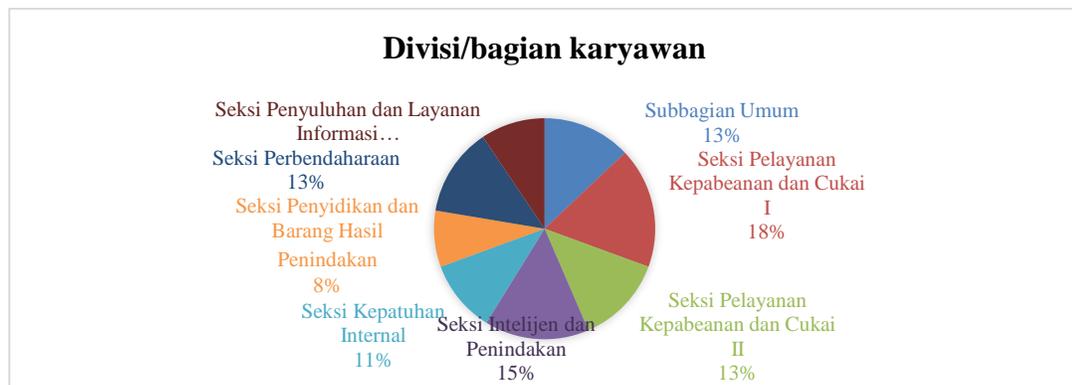
Gambar 4. 1 Demografi responden berdasarkan jenis kelamin

Demografi responden selanjutnya pada gambar 4.2 menunjukkan hasil 65 karyawan bekerja lebih dari 3 tahun (77,6%), 16 karyawan bekerja 1 sampai 3 tahun (18,8%) dan 3 karyawan bekerja kurang dari 1 tahun (3,5%).



Gambar 4. 2 Demografi responden berdasarkan lama bekerja

Demografi responden selanjutnya menjelaskan divisi/bagian karyawan pada gambar 4.3 menunjukkan hasil 11 karyawan berada di divisi Subbagian Umum (13%), 15 karyawan berada di divisi Seksi Pelayanan Kepabeanan dan Cukai I (18%), 11 karyawan berada di divisi Seksi Pelayanan Kepabeanan dan Cukai II (13%), 13 karyawan berada di divisi Seksi Intelegen dan Penindakan (15%), 9 karyawan berada di divisi Seksi Kepatuhan Internal (11%), 7 karyawan berada di divisi Seksi Penyidikan dan Barang Hasil Penindakan (8%), 11 karyawan berada di divisi Seksi Perbendaharaan (13%), 8 karyawan berada di divisi Seksi Penyuluhan dan Layanan Informasi (9%).



Gambar 4. 3 Demografi responden berdasarkan divisi/bagian karyawan

4.1.3 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen yang dipakai dalam penelitian benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur sesuai dengan tujuan penelitian. Melalui uji validitas, setiap butir pernyataan dalam instrumen dapat diketahui tingkat ketepatan dan kesesuaiannya dalam merepresentasikan variabel yang diteliti, sehingga butir-butir tersebut dapat dinyatakan benar, relevan, dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Baik tidaknya suatu instrumen penelitian ditentukan oleh validitas dan reliabilitasnya (Yusup, 2018). Pada penelitian ini peneliti melakukan uji coba instrumen terhadap 30 responden untuk mendapatkan hasil pengukuran yang mendekati normal. Berdasarkan tabel *r product moment* yang ada, hasil taraf signifikansi 5% pada kolom 30 adalah 0,362, sehingga

instrumen bisa dikatakan valid jika r hitung $> 0,361$. Adapun uji validitas variabel X dan variabel Y dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4. 1 Tabel uji validitas

Variabel	Indikator	Pernyataan	Korelasi		Ket.
			rhitung	rtabel	
<i>Knowledge Sharing</i>	Mengumpulkan Pengetahuan	Saya aktif mencari informasi atau pengetahuan baru yang relevan dengan tugas saya.	0,859	0,361	Valid
		Saya sering membaca materi atau dokumen atau referensi lain untuk menambah wawasan saya	0,619	0,361	Valid
		Saya mengamati praktik kerja rekan atau atasan untuk memahami cara kerja yang lebih efektif.	0,611	0,361	Valid
	Menyumbangkan pengetahuan	Saya memanfaatkan pelatihan atau seminar untuk meningkatkan pengetahuan saya.	0,502	0,361	Valid
		Saya berbagi wawasan atau informasi yang saya miliki kepada rekan kerja.	0,546	0,361	Valid
		Saya memberikan masukan atau ide ketika ada diskusi tim terkait pekerjaan.	0,407	0,361	Valid
		Saya bersedia membantu rekan kerja yang membutuhkan pemahaman tentang suatu tugas atau proses kerja.	0,677	0,361	Valid
		Saya dapat mendokumentasikan pengetahuan penting untuk dibagikan kepada rekan kerja.	0,586	0,361	Valid

	Berbagi pengalaman	Saya sering menceritakan pengalaman kerja saya kepada rekan kerja sebagai pembelajaran.	0,433	0,361	Valid
		Saya memberikan saran atau rekomendasi kepada rekan kerja berdasarkan pengalaman saya.	0,554	0,361	Valid
		Saya sering terlibat dalam diskusi informal dengan rekan kerja untuk berbagi pengalaman dan pembelajaran.	0,586	0,361	Valid
	Berbagi informasi	Saya selalu membagikan informasi penting yang saya dapatkan kepada rekan kerja baik secara langsung maupun melalui grup <i>Whatsapp</i> .	0,630	0,361	Valid
		Saya sering berbagi artikel, berita, atau hasil riset yang relevan dengan pekerjaan kami.	0,539	0,361	Valid
		Saya sering membagikan informasi mengenai jadwal kerja atau notulen rapat yang berisi poin-poin penting melalui grup <i>WhatsApp</i> .	0,363	0,361	Valid
Kinerja karyawan	Kualitas	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.	0,859	0,361	Valid
		Hasil pekerjaan saya jarang memerlukan perbaikan atau revisi.	0,538	0,361	Valid
		Saya teliti dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.	0,395	0,361	Valid
		Saya mampu meminimalkan	0,433	0,361	Valid

		kesalahan dalam pekerjaan.			
		Hasil kerja saya dapat diandalkan dan konsisten.	0,630	0,361	Valid
	Kuantitas	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.	0,410	0,361	Valid
		Saya dapat menangani beban kerja yang diberikan dengan baik.	0,538	0,361	Valid
		Jumlah hasil kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain.	0,659	0,361	Valid
		Saya produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.	0,502	0,361	Valid
		Saya mampu menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu yang tersedia.	0,859	0,361	Valid
	Ketepatan waktu	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang ditentukan.	0,569	0,361	Valid
		Saya dapat mengatur waktu kerja dengan efisien.	0,659	0,361	Valid
		Saya mampu menyelesaikan laporan tepat waktu.	0,630	0,361	Valid
		Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan.	0,677	0,361	Valid
	Efektivitas	Saya dapat mencapai tujuan pekerjaan dengan cara yang efisien.	0,554	0,361	Valid
		Saya menggunakan waktu kerja secara efektif.	0,569	0,361	Valid
		Saya secara konsisten berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja saya.	0,469	0,361	Valid

	Kemandirian	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan.	0,859	0,361	Valid
		Saya memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas-tugas baru.	0,539	0,361	Valid

Sebuah kuesioner dikatakan valid apabila setiap pertanyaannya mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Janna dan Herianto, 2021). Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel, semua instrumen dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.

4.1.4 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* sebagai acuan dengan salin dibawah ini:

Tabel 4. 2 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.938	33

Uji Reliabilitas adalah pengujian indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan (Amanda et al., 2019). Uji reliabilitas didefinisikan sebagai suatu pengujian yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur atau instrumen penelitian dapat dipercaya. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali (Janna dan Herianto, 2021). Pengujian ini penting karena instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang stabil dan tidak berubah-ubah, sehingga dapat diandalkan dalam mengukur variabel yang diteliti. Dengan kata lain, reliabilitas mencerminkan tingkat konsistensi dan ketepatan alat ukur dalam menangkap data, serta menjadi dasar untuk menilai kualitas hasil penelitian secara keseluruhan. Hasil pengujian instrumen menggunakan *Cronbach Alpha* sebagai acuan dapat dikatakan reliabel jika mencapai angka lebih dari 0,5 (Anggraini et al., 2022). Berdasarkan hasil

uji reliabilitas pada tabel 4.2, instrumen yang digunakan termasuk dalam kategori reliabilitas tinggi dengan hasil 0,938. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki konsistensi internal yang sangat baik, maka instrumen yang ada pada penelitian ini layak digunakan sebagai alat ukur pengumpulan data.

4.1.5 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sebaran data yang diperoleh. Sebaran data ini penting untuk diperiksa guna memastikan apakah data yang digunakan mengikuti distribusi normal atau tidak. Uji ini penting karena sebagian besar analisis statistik parametrik mensyaratkan data yang digunakan harus berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode *kolmogrov smirnov* dengan menggunakan software SPSS. Jika nilai probabilitas $<0,05$ maka distribusi data tidak normal. Dan jika nilai probabilitas $>0,05$ maka distribusi data dianggap normal (Pramono et al., 2021).

**Tabel 4. 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.05035311
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.052
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{e,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berdasarkan hasil uji *kolmogrov smirnov* yang ditampilkan pada Tabel 4.3 hasil uji normalitas menunjukkan angka 0.200 yang artinya nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, karena salah satu syarat uji normalitas adalah nilai signifikansi (*Asymp. Sig.*) lebih besar dari 0,05 maka data pada kedua variabel tersebut dapat mewakili keseluruhan item pernyataan dalam masing-masing variabel.

4.1.6 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen). Dasar pengambilan keputusan analisis data ini, jika nilai deviasi dari tabel $Sig > 0,05$ maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel **X** yakni *knowledge sharing* dan variabel **Y** yakni *kinerja karyawan*.

Berdasarkan Tabel 4.4, nilai F hitung adalah 17,920 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka model regresi yang digunakan terbukti signifikan (Nugraha et al., 2024). Artinya, variabel *knowledge sharing* benar-benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik *knowledge sharing* yang dilakukan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. itu, nilai F hitung (17,920) yang cukup besar menunjukkan bahwa kontribusi variabel *knowledge sharing* dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan tergolong kuat. Karena signifikansi yang dihasilkan 0,000 ($p < 0,05$), maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 4. 4 Tabel Anova
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	664.100	1	664.100	17.920	.000 ^b
	Residual	3001.755	81	37.059		
	Total	3665.855	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing

Untuk mengetahui hasil seberapa besar nilai pengaruh antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Cukai (Bea Cukai) Malang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R square*). Uji R Square menentukan dan mengukur bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Chairina et al., 2023). Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4.5 diperoleh nilai R Square sebesar 0,181. Angka ini berarti bahwa variabel *knowledge sharing* mampu menjelaskan variasi atau perubahan

pada variabel kinerja karyawan sebesar 18%. Dengan demikian pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang termasuk rendah, karena nilainya masih di bawah 50%. Artinya, meskipun *knowledge sharing* berpengaruh signifikan, namun kontribusinya hanya sebagian kecil.

Tabel 4. 5 Tabel Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.426 ^a	.181	.171	6.088

a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing

Berikutnya persamaan regresi linear sederhana pada penelitian ini memiliki nilai konstanta (a) sejumlah 51,001 dan nilai koefisiensi regresi (b) sejumlah 0,534 seperti yang tertera pada tabel 4.6. Sehingga persamaan regresi dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 51,366 + 0,524X$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh bahwa nilai konstanta sebesar 51,366 menunjukkan bahwa apabila tidak terdapat pengaruh dari *knowledge sharing* (nilai $X = 0$), maka nilai kinerja karyawan (Y) diperkirakan sebesar 51,366. Selanjutnya, koefisien regresi sebesar 0,524 menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan dalam *knowledge sharing* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,524 poin. Koefisien regresi ini bersifat positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat *knowledge sharing* yang dilakukan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

**Tabel 4. 6 Tabel Koefisien
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.366	7.194		7.141	.000
	Knowledge Sharing	.524	.124	.426	4.233	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

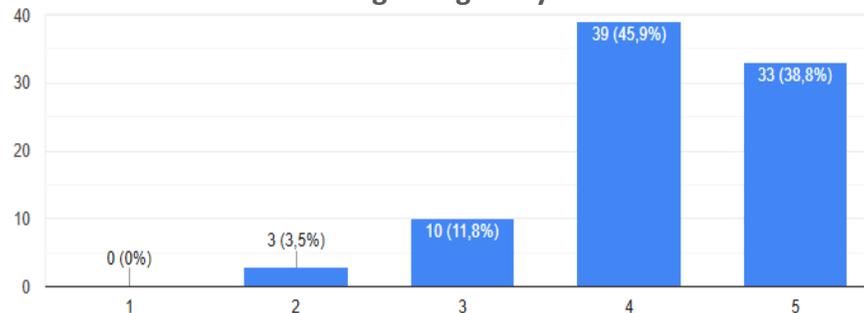
4.1.7 Deskripsi Data Variabel *Knowledge Sharing*

Berikut deskripsi data berdasarkan indikator *knowledge sharing* menurut Tupamahu et al. (2021) yang mencakup 4 indikator yakni mengumpulkan pengetahuan, menyumbangkan pengetahuan, berbagi pengalaman dan berbagi informasi.

1. Mengumpulkan pengetahuan

Pernyataan pertama, “Saya aktif mencari informasi atau pengetahuan baru yang relevan dengan tugas saya”. Berdasarkan diagram pada Gambar 4.4, dari 85 responden tidak ada yang memilih skala 1 (0%). Sebanyak 3 responden (3,5%) memilih skala 2, kemudian 10 responden (11,8%) memilih skala 3. Sementara itu, sebagian besar responden cenderung memilih skala tinggi, yaitu 39 responden (45,9%) pada skala 4 dan 33 responden (38,8%) pada skala 5. Dengan demikian, total 84,7% responden memberikan jawaban pada skala 4 dan 5. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai aktif mencari informasi atau pengetahuan baru yang relevan dengan tugas mereka.

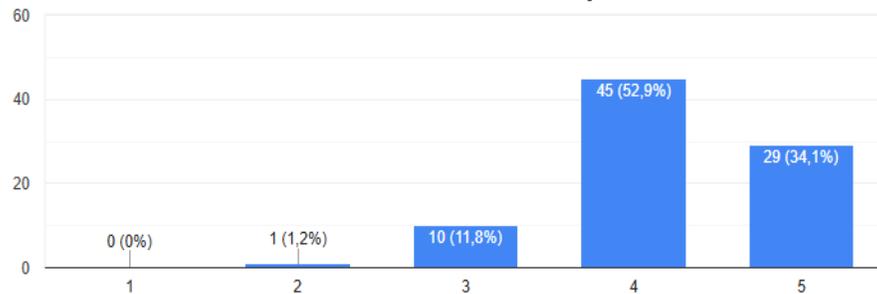
Saya aktif mencari informasi atau pengetahuan baru yang relevan dengan tugas saya



Gambar 4. 4 Grafik hasil kuesioner 1

Pernyataan kedua, “Saya sering membaca materi atau dokumen atau referensi lain untuk menambah wawasan saya”. Berdasarkan diagram pada Gambar 4.5, terlihat bahwa dari 85 responden tidak ada yang memilih skala 1 (0%). Sebanyak 1 responden (1,2%) memilih skala 2, 10 responden (11,8%) memilih skala 3, sedangkan sebagian besar responden memilih skala tinggi, yaitu 45 responden (52,9%) pada skala 4 dan 29 responden (34,1%) pada skala 5. Dengan demikian, total 87% responden memberikan jawaban pada skala 4 dan 5. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai sering membaca materi, dokumen, maupun referensi lain untuk menambah wawasan mereka.

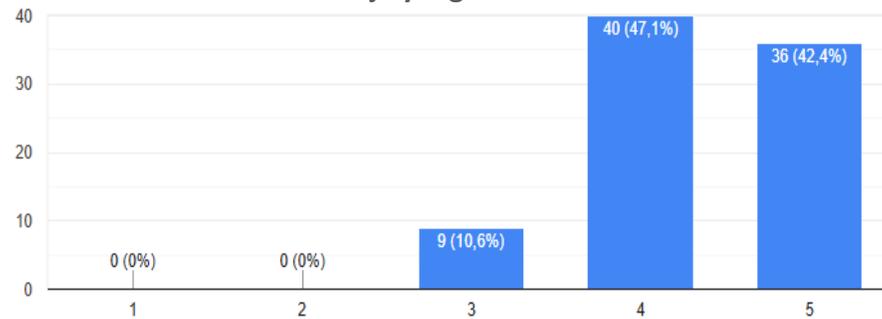
Saya sering membaca materi atau dokumen atau referensi lain untuk menambah wawasan saya



Gambar 4. 5 Grafik hasil kuesioner 2

Pernyataan ketiga, “Saya mengamati praktik kerja rekan atau atasan untuk memahami cara kerja yang lebih efektif.” Berdasarkan diagram pada Gambar 4.6, dapat diketahui bahwa dari 85 responden, tidak ada satupun yang memilih skala 1 dan 2 (0%). Sebanyak 9 responden (10,6%) memilih skala 3, sedangkan 40 responden (47,1%) memilih skala 4, dan 36 responden (42,4%) memilih skala 5. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban pada skala tinggi, yakni 4 dan 5 dengan total 89,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai cenderung mengamati praktik kerja rekan maupun atasan untuk memahami cara kerja yang lebih efektif.

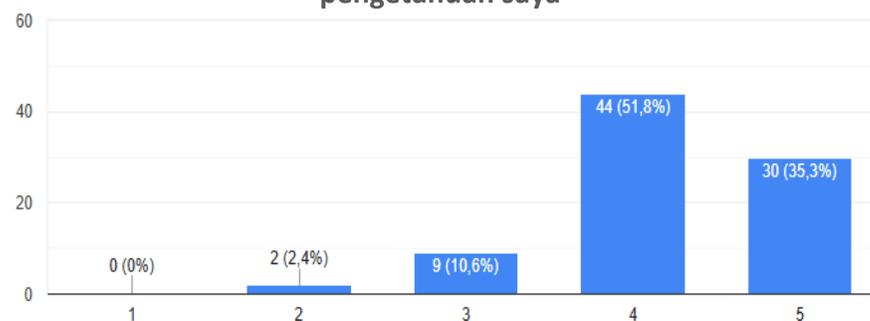
Saya mengamati praktik kerja rekan atau atasan untuk memahami cara kerja yang lebih efektif



Gambar 4. 6 Grafik hasil kuesioner 3

Pernyataan keempat, “Saya memanfaatkan pelatihan atau seminar untuk meningkatkan pengetahuan saya”. Berdasarkan diagram pada Gambar 4.7, dari 85 responden tidak ada yang memilih skala 1 (0%). Sebanyak 2 responden (2,4%) memilih skala 2, kemudian 9 responden (10,6%) memilih skala 3. Sementara itu, sebagian besar responden memilih skala tinggi, yaitu 44 responden (51,8%) pada skala 4 dan 30 responden (35,3%) pada skala 5. Dengan demikian, total 87,1% responden memberikan jawaban pada skala 4 dan 5. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memanfaatkan pelatihan maupun seminar sebagai sarana untuk meningkatkan pengetahuan mereka.

Saya memanfaatkan pelatihan atau seminar untuk meningkatkan pengetahuan saya



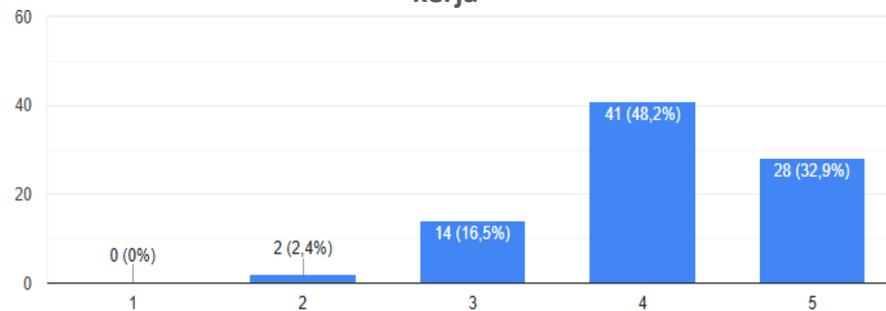
Gambar 4. 7 Grafik hasil kuesioner 4

2. Menyumbangkan pengetahuan

Pernyataan pertama “Saya berbagi wawasan atau informasi yang saya miliki kepada rekan kerja”. Berdasarkan diagram pada Gambar 4.8, dari 85

responden tidak ada yang memilih skala 1 (0%). Sebanyak 2 responden (2,4%) memilih skala 2, 14 responden (16,5%) memilih skala 3, sedangkan sebagian besar responden memilih skala tinggi, yaitu 41 responden (48,2%) pada skala 4 dan 28 responden (32,9%) pada skala 5. Dengan demikian, total 81,1% responden memberikan jawaban pada skala 4 dan 5. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berbagi wawasan atau informasi yang dimiliki kepada rekan kerja.

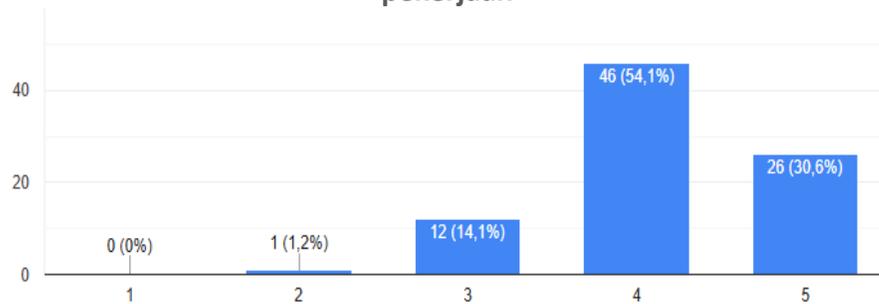
Saya berbagi wawasan atau informasi yang saya miliki kepada rekan kerja



Gambar 4. 8 Grafik hasil kuesioner 5

Pernyataan kedua “Saya memberikan masukan atau ide ketika ada diskusi tim terkait pekerjaan”. Berdasarkan diagram pada Gambar 4.9, dari 85 responden tidak ada yang memilih skala 1 (0%). Sebanyak 1 responden (1,2%) memilih skala 2, kemudian 12 responden (14,1%) memilih skala 3. Sementara itu, mayoritas responden memberikan jawaban pada skala tinggi, yaitu 46 responden (54,1%) memilih skala 4 dan 26 responden (30,6%) memilih skala 5. Dengan demikian, total 84,7% responden memilih skala 4 dan 5. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai aktif memberikan masukan atau ide ketika ada diskusi tim terkait pekerjaan.

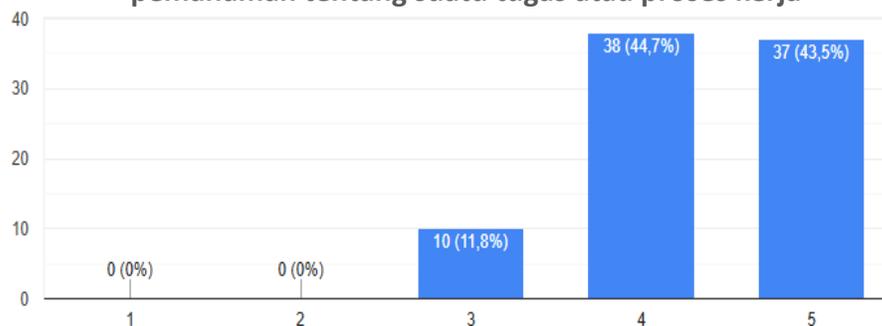
Saya memberikan masukan atau ide ketika ada diskusi tim terkait pekerjaan



Gambar 4. 9 Grafik hasil kuesioner 6

Pernyataan ketiga “Saya bersedia membantu rekan kerja yang membutuhkan pemahaman tentang suatu tugas atau proses kerja”. Berdasarkan diagram pada Gambar 4.10, dari 85 responden tidak ada yang memilih skala 1 maupun skala 2 (0%). Sebanyak 10 responden (11,8%) memilih skala 3, sementara sebagian besar responden cenderung memilih skala tinggi, yaitu 38 responden (44,7%) pada skala 4 dan 37 responden (43,5%) pada skala 5. Dengan demikian, total 88,2% responden memberikan jawaban pada skala 4 dan 5. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai bersedia membantu rekan kerja yang membutuhkan pemahaman tentang suatu tugas atau proses kerja.

Saya bersedia membantu rekan kerja yang membutuhkan pemahaman tentang suatu tugas atau proses kerja

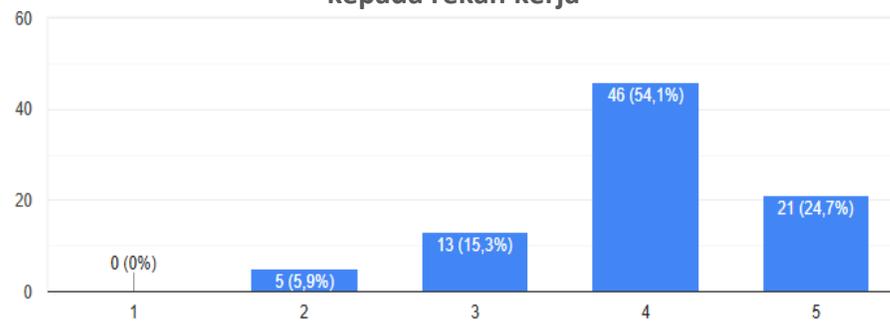


Gambar 4. 10 Grafik hasil kuesioner 7

Pernyataan keempat “Saya dapat mendokumentasikan pengetahuan penting untuk dibagikan kepada rekan kerja”. Berdasarkan diagram pada Gambar 4.11, dari 85 responden tidak ada yang memilih skala 1 (0%). Sebanyak

5 responden (5,9%) memilih skala 2, kemudian 13 responden (15,3%) memilih skala 3. Sementara itu, sebagian besar responden memberikan jawaban pada skala tinggi, yaitu 46 responden (54,1%) memilih skala 4 dan 21 responden (24,7%) memilih skala 5. Dengan demikian, total 78,8% responden memilih skala 4 dan 5. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai mampu mendokumentasikan pengetahuan penting untuk dibagikan kepada rekan kerja.

Saya dapat mendokumentasikan pengetahuan penting untuk dibagikan kepada rekan kerja

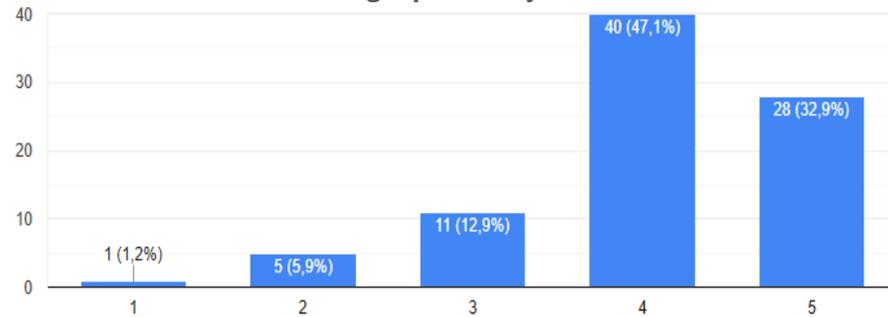


Gambar 4. 11 Grafik hasil kuesioner 8

3. Berbagi pengalaman

Pernyataan pertama “Saya sering menceritakan pengalaman kerja saya kepada rekan kerja sebagai pembelajaran”. Berdasarkan diagram pada Gambar 4.12, dari 85 responden terdapat 1 responden (1,2%) yang memilih skala 1 dan 5 responden (5,9%) yang memilih skala 2. Selanjutnya, sebanyak 11 responden (12,9%) memilih skala 3. Sementara itu, mayoritas responden cenderung memilih skala tinggi, yaitu 40 responden (47,1%) pada skala 4 dan 28 responden (32,9%) pada skala 5. Dengan demikian, total 80% responden memberikan jawaban pada skala 4 dan 5. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai sering menceritakan pengalaman kerja mereka kepada rekan kerja sebagai bentuk pembelajaran.

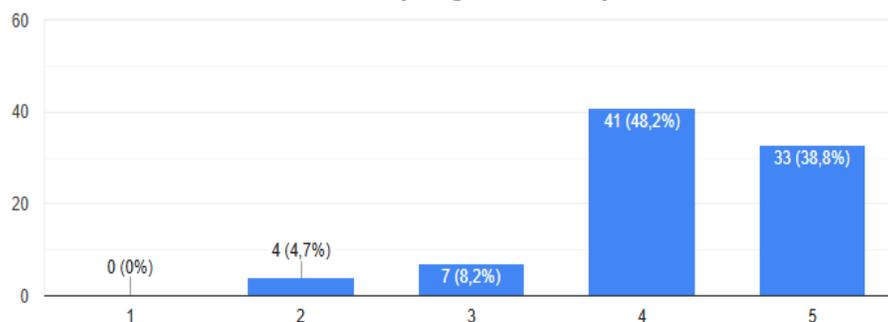
Saya sering menceritakan pengalaman kerja saya kepada rekan kerja sebagai pembelajaran



Gambar 4. 12 Grafik hasil kuesioner 9

Pernyataan kedua “Saya memberikan saran atau rekomendasi kepada rekan kerja berdasarkan pengalaman saya”. Berdasarkan diagram pada Gambar 4.13, dari 85 responden tidak terdapat responden yang memilih skala 1 (0%). Sebanyak 4 responden (4,7%) memilih skala 2 dan 7 responden (8,2%) memilih skala 3. Selanjutnya, mayoritas responden cenderung memilih skala tinggi, yaitu 41 responden (48,2%) pada skala 4 dan 33 responden (38,8%) pada skala 5. Dengan demikian, total 87% responden memberikan jawaban pada skala 4 dan 5. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai sering memberikan saran atau rekomendasi kepada rekan kerja berdasarkan pengalaman mereka.

Saya memberikan saran atau rekomendasi kepada rekan kerja berdasarkan pengalaman saya

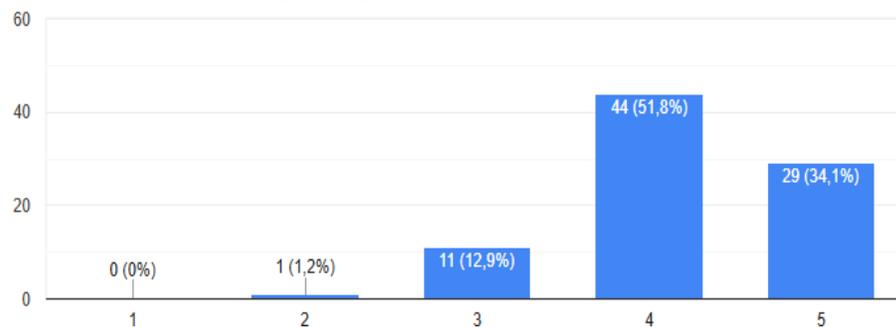


Gambar 4. 13 Grafik hasil kuesioner 10

Pernyataan ketiga “Saya sering terlibat dalam diskusi informal dengan rekan kerja untuk berbagi pengalaman dan pembelajaran”. Berdasarkan diagram pada Gambar 4.14, dari 85 responden tidak terdapat responden yang

memilih skala 1 (0%). Hanya terdapat 1 responden (1,2%) yang memilih skala 2 dan 11 responden (12,9%) memilih skala 3. Sementara itu, mayoritas responden cenderung memilih skala tinggi, yaitu 44 responden (51,8%) pada skala 4 dan 29 responden (34,1%) pada skala 5. Dengan demikian, sebanyak 85,9% responden memberikan jawaban pada skala 4 dan 5. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai sering terlibat dalam diskusi informal dengan rekan kerja untuk berbagi pengalaman dan pembelajaran.

Saya sering terlibat dalam diskusi informal dengan rekan kerja untuk berbagi pengalaman dan pembelajaran

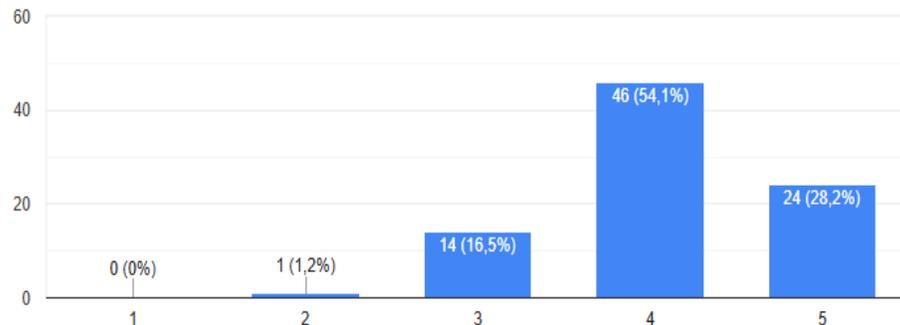


Gambar 4. 14 Grafik hasil kuesioner 11

4. Berbagi informasi

Pernyataan pertama “Saya selalu membagikan informasi penting yang saya dapatkan kepada rekan kerja baik secara langsung maupun melalui *WhatsApp*, email atau media komunikasi lainnya”. Berdasarkan diagram pada Gambar 4.15, dari 85 responden tidak terdapat responden yang memilih skala 1 (0%). Hanya 1 responden (1,2%) yang memilih skala 2, dan 14 responden (16,5%) memilih skala 3. Sementara itu, mayoritas responden cenderung memilih skala tinggi, yaitu 46 responden (54,1%) pada skala 4 dan 24 responden (28,2%) pada skala 5. Dengan demikian, sebanyak 82,3% responden memberikan jawaban pada skala 4 dan 5. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kebiasaan untuk selalu membagikan informasi penting yang mereka dapatkan kepada rekan kerja, baik secara langsung maupun melalui media komunikasi seperti *WhatsApp* atau email.

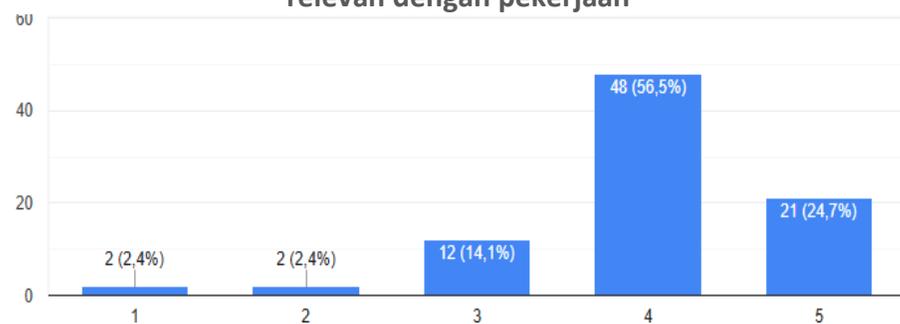
Saya selalu membagikan informasi penting yang saya dapatkan kepada rekan kerja baik secara langsung maupun melalui *WhatsApp*, email atau media komunikasi lainnya



Gambar 4. 15 Grafik hasil kuesioner 12

Pernyataan kedua “Saya sering berbagi informasi berupa artikel/berita/dokumen lainnya yang relevan dengan pekerjaan”. Berdasarkan diagram pada Gambar 4.16, dari 85 responden terdapat 2 responden (2,4%) yang memilih skala 1 dan 2 responden (2,4%) yang memilih skala 2. Selanjutnya, sebanyak 12 responden (14,1%) memilih skala 3. Sementara itu, mayoritas responden memberikan penilaian pada skala tinggi, yaitu 48 responden (56,5%) pada skala 4 dan 21 responden (24,7%) pada skala 5. Dengan demikian, total 81,2% responden memberikan jawaban pada skala 4 dan 5. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai sering berbagi informasi berupa artikel, berita, maupun dokumen lain yang relevan dengan pekerjaan.

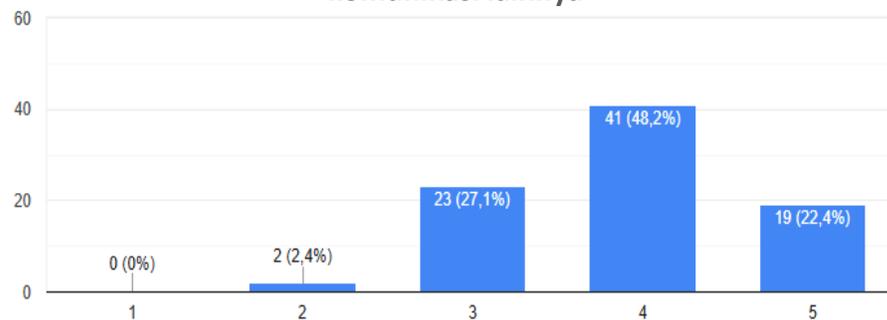
Saya sering berbagi informasi berupa artikel/berita/dokumen lainnya yang relevan dengan pekerjaan



Gambar 4. 16 Grafik hasil kuesioner 13

Pernyataan ketiga “Saya sering membagikan informasi mengenai jadwal kerja atau notulen rapat yang berisi poin-poin penting melalui *WhatsApp*/email/atau media komunikasi lainnya”. Berdasarkan diagram pada Gambar 4.17, dari 85 responden tidak terdapat responden yang memilih skala 1 (0%). Sebanyak 2 responden (2,4%) memilih skala 2 dan 23 responden (27,1%) memilih skala 3. Sementara itu, mayoritas responden cenderung memilih skala tinggi, yaitu 41 responden (48,2%) pada skala 4 dan 19 responden (22,4%) pada skala 5. Dengan demikian, total 70,6% responden memberikan jawaban pada skala 4 dan 5. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai sering membagikan informasi mengenai jadwal kerja atau notulen rapat yang berisi poin-poin penting melalui media komunikasi seperti *WhatsApp*, email, maupun sarana lainnya.

Saya sering membagikan informasi mengenai jadwal kerja atau notulen rapat yang berisi poin-poin penting melalui *WhatsApp*/email/atau media komunikasi lainnya



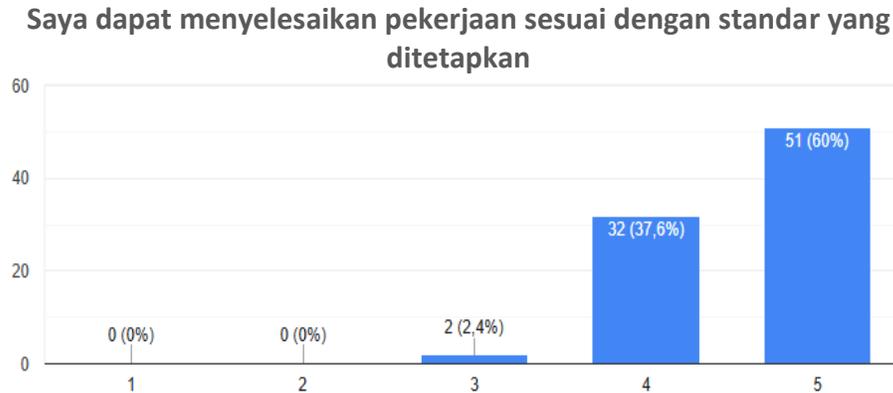
Gambar 4. 17 Grafik hasil kuesioner 14

4.1.8 Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan

1. Kualitas

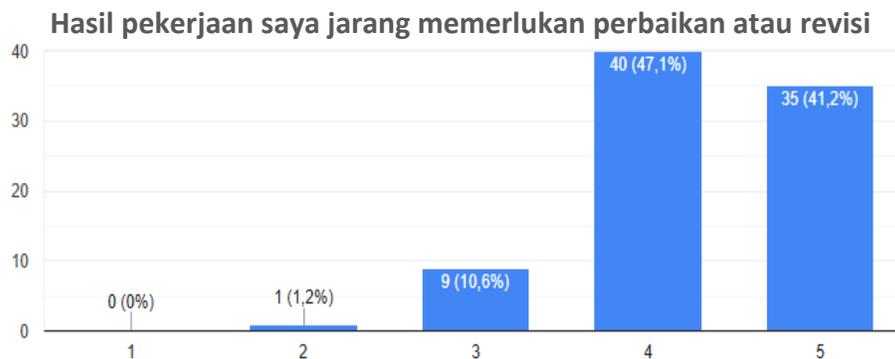
Pernyataan pertama “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan”. Berdasarkan diagram pada Gambar 4.18, dari 85 responden tidak terdapat responden yang memilih skala 1 maupun skala 2 (0%). Hanya terdapat 2 responden (2,4%) yang memilih skala 3. Sementara itu, mayoritas responden memilih skala tinggi, yaitu 32 responden (37,6%) pada skala 4 dan 51 responden (60%) pada skala 5. Dengan demikian, sebanyak 97,6% responden memberikan jawaban pada skala 4 dan 5. Hal ini

menunjukkan bahwa hampir seluruh pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.



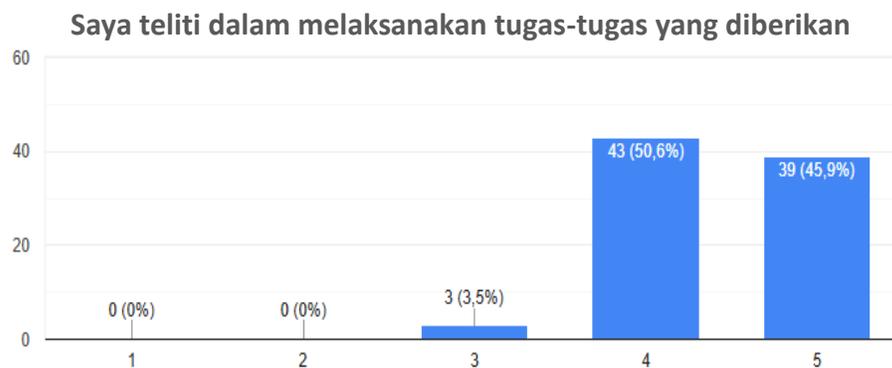
Gambar 4. 18 Grafik hasil kuesioner 15

Pernyataan kedua “Hasil pekerjaan saya jarang memerlukan perbaikan atau revisi”. Berdasarkan diagram pada Gambar 4.19, dari 85 responden tidak terdapat responden yang memilih skala 1 (0%). Sebanyak 1 responden (1,2%) memilih skala 2 dan 9 responden (10,6%) memilih skala 3. Sementara itu, mayoritas responden cenderung memilih skala tinggi, yaitu 40 responden (47,1%) pada skala 4 dan 35 responden (41,2%) pada skala 5. Dengan demikian, sebanyak 88,3% responden memberikan jawaban pada skala 4 dan 5. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai jarang memerlukan perbaikan atau revisi dalam hasil pekerjaannya.



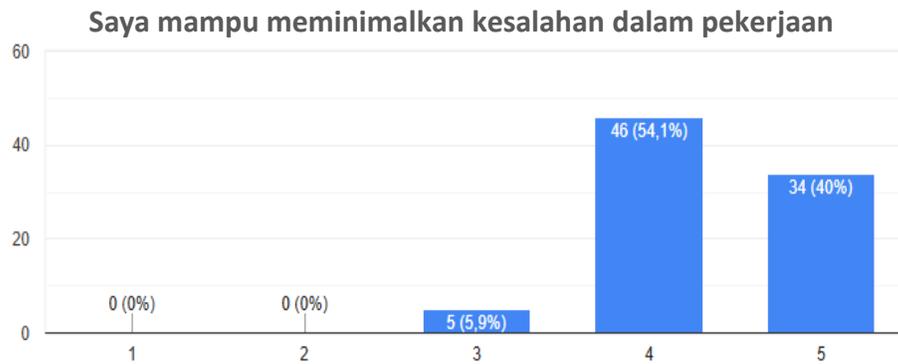
Gambar 4. 19 Grafik hasil kuesioner 16

Pernyataan ketiga “Saya teliti dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan”. Berdasarkan diagram pada Gambar 4.20, dari 85 responden tidak terdapat responden yang memilih skala 1 maupun skala 2 (0%). Sebanyak 3 responden (3,5%) memilih skala 3. Sementara itu, mayoritas responden cenderung memilih skala tinggi, yaitu 43 responden (50,6%) pada skala 4 dan 39 responden (45,9%) pada skala 5. Dengan demikian, sebanyak 96,5% responden memberikan jawaban pada skala 4 dan 5. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh pegawai teliti dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.



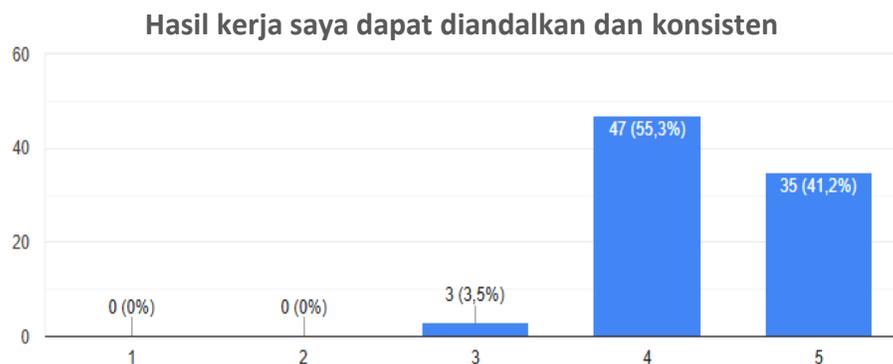
Gambar 4. 20 Grafik hasil kuesioner 17

Pernyataan keempat “Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan”. Berdasarkan diagram pada Gambar 4.21, dari 85 responden tidak terdapat responden yang memilih skala 1 maupun skala 2 (0%). Sebanyak 5 responden (5,9%) memilih skala 3. Sementara itu, mayoritas responden cenderung memilih skala tinggi, yaitu 46 responden (54,1%) pada skala 4 dan 34 responden (40%) pada skala 5. Dengan demikian, total 94,1% responden memberikan jawaban pada skala 4 dan 5. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mampu meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan mereka.



Gambar 4. 21 Grafik hasil kuesioner 18

Pernyataan kelima “Hasil kerja saya dapat diandalkan dan konsisten”. Berdasarkan diagram pada Gambar 4.22, dari 85 responden tidak terdapat responden yang memilih skala 1 maupun skala 2 (0%). Sebanyak 3 responden (3,5%) memilih skala 3. Sementara itu, mayoritas responden memilih skala tinggi, yaitu 47 responden (55,3%) pada skala 4 dan 35 responden (41,2%) pada skala 5. Dengan demikian, sebanyak 96,5% responden memberikan jawaban pada skala 4 dan 5. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh pegawai memiliki hasil kerja yang dapat diandalkan dan konsisten.



Gambar 4. 22 Grafik hasil kuesioner 19

2. Kuantitas

Pernyataan pertama “Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target yang ditetapkan”. Berdasarkan diagram pada Gambar 4.23, dari 85 responden tidak terdapat responden yang memilih skala 1 maupun skala 2 (0%). Sebanyak 10 responden (11,8%) memilih skala 3. Sementara itu, mayoritas responden memilih skala tinggi, yaitu 37 responden (43,5%) pada

skala 4 dan 38 responden (44,7%) pada skala 5. Dengan demikian, sebanyak 88,2% responden memberikan jawaban pada skala 4 dan 5. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.



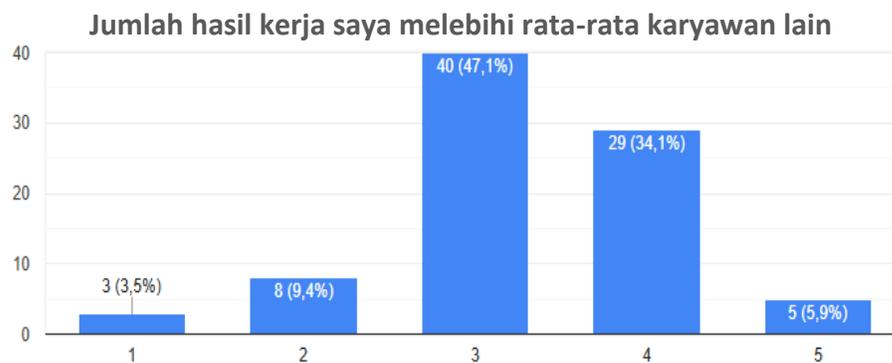
Gambar 4. 23 Grafik hasil kuesioner 20

Pernyataan kedua “Saya dapat menangani beban kerja yang diberikan dengan baik”. Berdasarkan diagram pada Gambar 4.24, dari 85 responden tidak terdapat responden yang memilih skala 1 maupun skala 2 (0%). Sebanyak 10 responden (11,8%) memilih skala 3. Sementara itu, mayoritas responden memberikan penilaian tinggi, yaitu 39 responden (45,9%) pada skala 4 dan 36 responden (42,4%) pada skala 5. Dengan demikian, sebanyak 88,3% responden memberikan jawaban pada skala 4 dan 5. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mampu menangani beban kerja yang diberikan dengan baik.



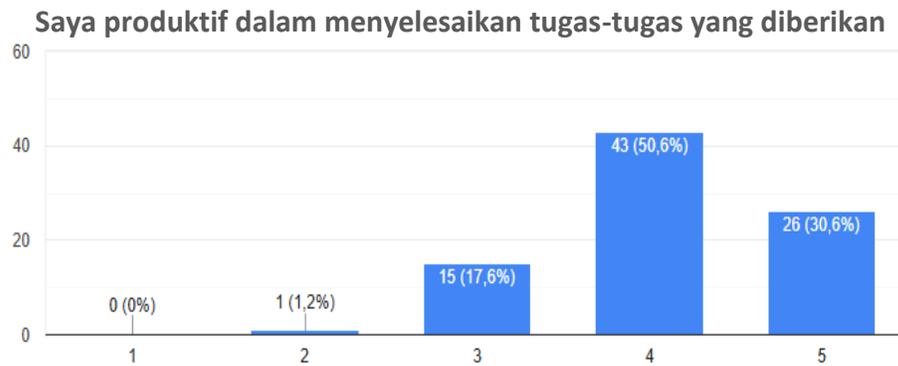
Gambar 4. 24 Grafik hasil kuesioner 21

Pernyataan ketiga “Jumlah hasil kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain”. Berdasarkan diagram pada Gambar 4.25, dari 85 responden terdapat 3 responden (3,5%) yang memilih skala 1 dan 8 responden (9,4%) yang memilih skala 2. Selanjutnya, sebanyak 40 responden (47,1%) memilih skala 3. Sementara itu, 29 responden (34,1%) memilih skala 4 dan hanya 5 responden (5,9%) yang memilih skala 5. Dengan demikian, mayoritas responden (47,1%) memberikan jawaban pada skala 3, yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menilai jumlah hasil kerja mereka berada pada tingkat sedang dibandingkan dengan karyawan lain.



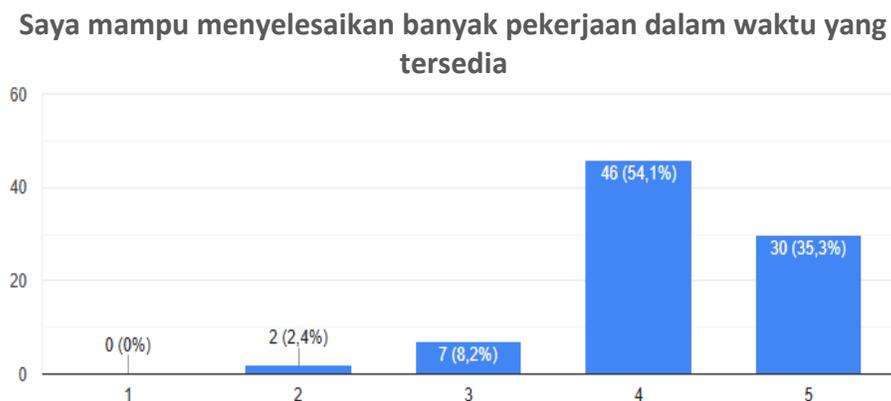
Gambar 4. 25 Grafik hasil kuesioner 22

Pernyataan keempat “Saya produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan”. Berdasarkan diagram pada Gambar 4.26, dari 85 responden terdapat 1 responden (1,2%) yang memilih skala 2 dan 15 responden (17,6%) yang memilih skala 3. Selanjutnya, sebanyak 43 responden (50,6%) memilih skala 4, serta 26 responden (30,6%) memilih skala 5. Tidak ada responden yang memilih skala 1. Dengan demikian, mayoritas responden (50,6%) memberikan jawaban pada skala 4. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa cukup produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Selain itu, persentase yang cukup besar juga memilih skala 5 (30,6%), sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat produktivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tergolong tinggi.



Gambar 4. 26 Grafik hasil kuesioner 23

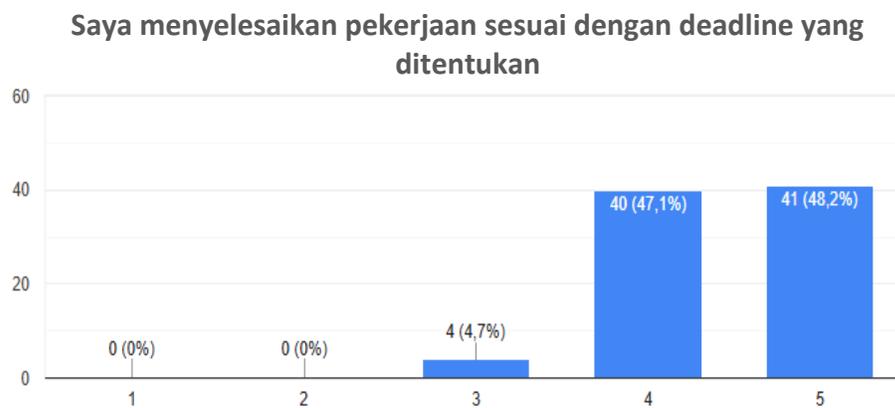
Pernyataan kelima “Saya mampu menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu yang tersedia”. Berdasarkan diagram pada Gambar 4.27, dari 85 responden terdapat 2 responden (2,4%) yang memilih skala 2, kemudian 7 responden (8,2%) memilih skala 3, sementara 46 responden (54,1%) memilih skala 4, dan 30 responden (35,3%) memilih skala 5. Tidak ada responden yang memilih skala 1. Dengan demikian, mayoritas responden (54,1%) memberikan jawaban pada skala 4. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa mampu menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu yang tersedia. Selain itu, persentase yang cukup besar juga memilih skala 5 (35,3%), sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kemampuan pegawai dalam mengatur dan memanfaatkan waktu kerja secara efisien tergolong tinggi.



Gambar 4. 27 Grafik hasil kuesioner 24

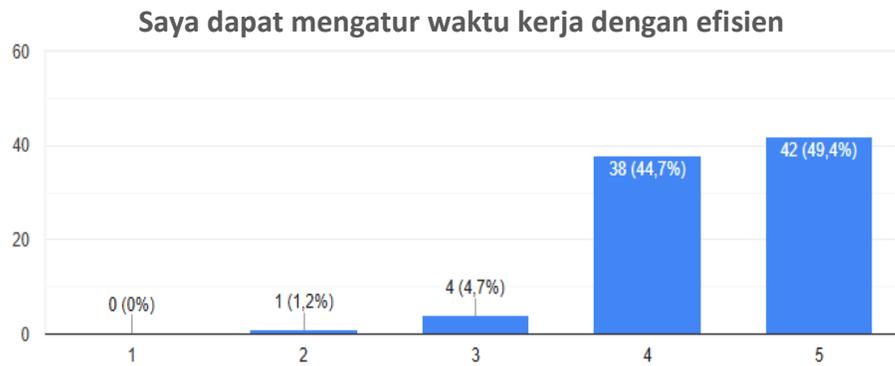
3. Ketepatan waktu

Pernyataan pertama “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang ditentukan”. Berdasarkan diagram pada gambar 4.28, dari 85 responden tidak ada yang memilih skala 1 maupun 2. Sebanyak 4 responden (4,7%) memilih skala 3, kemudian 40 responden (47,1%) memilih skala 4, dan 41 responden (48,2%) memilih skala 5. Dengan demikian, mayoritas responden (48,2%) memberikan jawaban pada skala 5. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan. Tingginya persentase pada skala 4 dan 5 (95,3% jika digabungkan) mengindikasikan bahwa kedisiplinan pegawai dalam mengelola waktu dan memenuhi target waktu kerja berada pada kategori sangat baik.



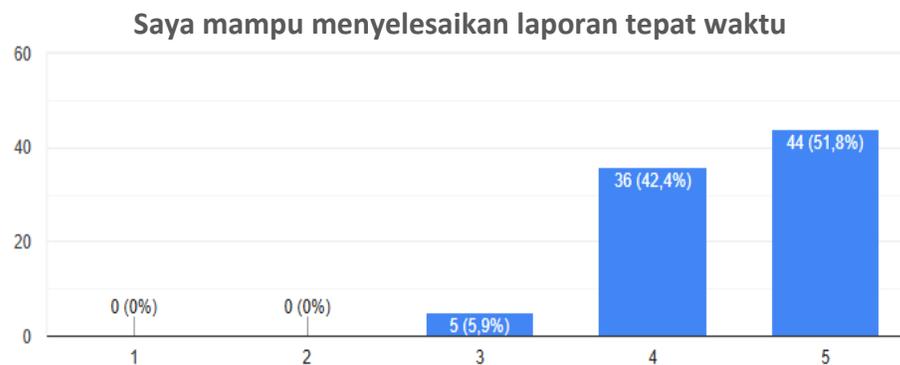
Gambar 4. 28 Grafik hasil kuesioner 25

Pernyataan kedua “Saya dapat mengatur waktu kerja dengan efisien”. Berdasarkan diagram pada gambar 4.29, dari 85 responden tidak ada yang memilih skala 1 (0%) dan hanya 1 responden (1,2%) yang memilih skala 2. Sebanyak 4 responden (4,7%) memilih skala 3, kemudian 38 responden (44,7%) memilih skala 4, dan mayoritas sebanyak 42 responden (49,4%) memilih skala 5. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa mampu mengatur waktu kerja dengan sangat efisien. Jika digabungkan, persentase responden pada skala 4 dan 5 mencapai 94,1%, yang mengindikasikan bahwa kedisiplinan pegawai dalam mengelola waktu dan memenuhi target kerja tergolong sangat baik.



Gambar 4. 29 Grafik hasil kuesioner 26

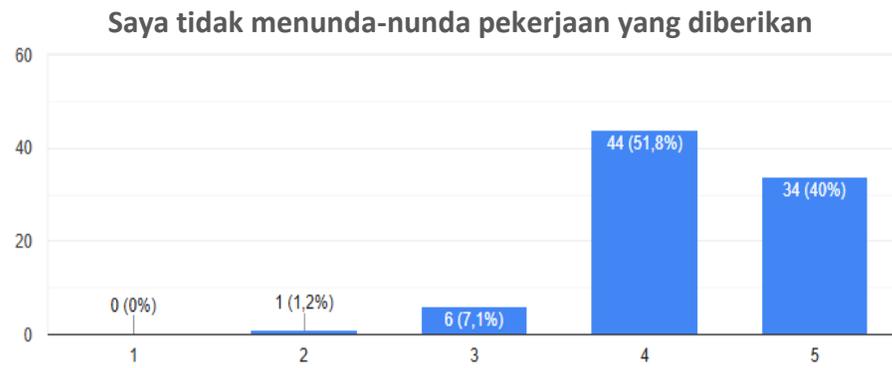
Pernyataan ketiga “Saya mampu menyelesaikan laporan tepat waktu”. Berdasarkan diagram pada gambar 4.30, dari 85 responden tidak ada yang memilih skala 1 maupun 2. Sebanyak 5 responden (5,9%) memilih skala 3, kemudian 36 responden (42,4%) memilih skala 4, dan mayoritas sebanyak 44 responden (51,8%) memilih skala 5. Dengan demikian, mayoritas responden (51,8%) memberikan jawaban pada skala 5. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mampu menyelesaikan laporan tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Tingginya persentase pada skala 4 dan 5 (94,2% jika digabungkan) mengindikasikan bahwa kedisiplinan pegawai dalam menyusun dan menyerahkan laporan berada pada kategori sangat baik.



Gambar 4. 30 Grafik hasil kuesioner 27

Pernyataan keempat “Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan”. Berdasarkan diagram pada gambar 4.31, dari 85 responden tidak ada yang memilih skala 1, sementara hanya 1 responden (1,2%) yang memilih skala 2. Sebanyak 6 responden (7,1%) memilih skala 3, kemudian 44 responden

(51,8%) memilih skala 4, dan 34 responden (40%) memilih skala 5. Dengan demikian, mayoritas responden (51,8%) memberikan jawaban pada skala 4. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berusaha untuk tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan. Jika digabungkan, persentase pada skala 4 dan 5 mencapai 91,8%, yang mengindikasikan bahwa pegawai memiliki kedisiplinan yang sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa menunda.

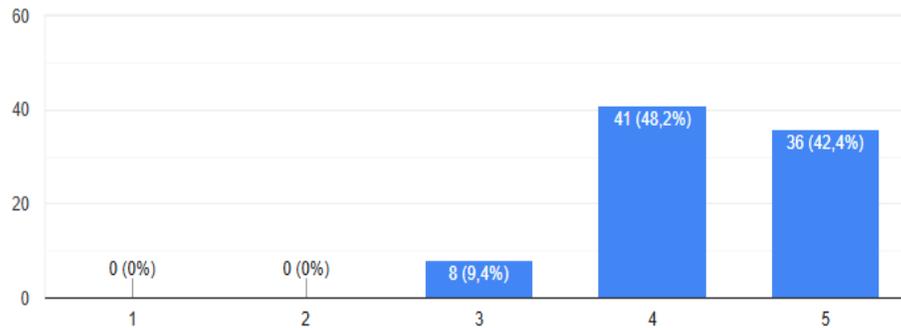


Gambar 4. 31 Grafik hasil kuesioner 28

4. Efektivitas

Pernyataan pertama “Saya dapat mencapai tujuan pekerjaan dengan cara yang efisien”. Berdasarkan diagram pada gambar 4.32, dari 85 responden tidak ada yang memilih skala 1 maupun 2. Sebanyak 8 responden (9,4%) memilih skala 3, kemudian 41 responden (48,2%) memilih skala 4, dan 36 responden (42,4%) memilih skala 5. Dengan demikian, mayoritas responden (48,2%) memberikan jawaban pada skala 4. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mampu mencapai tujuan pekerjaan dengan cara yang efisien. Tingginya persentase pada skala 4 dan 5 (90,6% jika digabungkan) mengindikasikan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang sangat baik dalam mengelola sumber daya dan strategi kerja untuk meraih target.

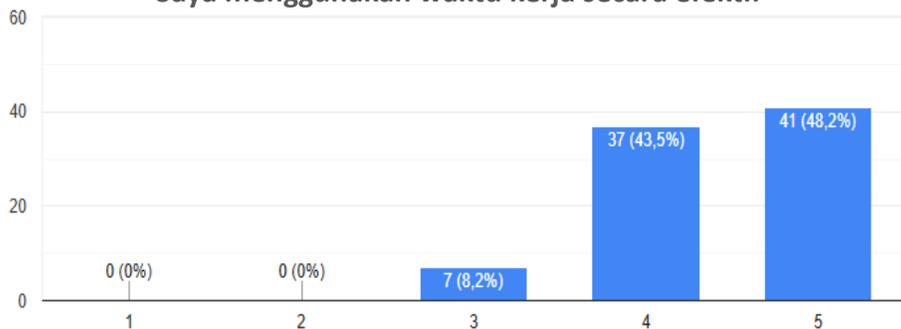
Saya dapat mencapai tujuan pekerjaan dengan cara yang efisien



Gambar 4.32 Grafik hasil kuesioner 29

Pernyataan kedua “Saya menggunakan waktu kerja secara efektif”. Berdasarkan diagram pada gambar 4.33, dari 85 responden tidak ada yang memilih skala 1 maupun 2. Sebanyak 7 responden (8,2%) memilih skala 3, kemudian 37 responden (43,5%) memilih skala 4, dan mayoritas sebanyak 41 responden (48,2%) memilih skala 5. Dengan demikian, mayoritas responden (48,2%) memberikan jawaban pada skala 5. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mampu menggunakan waktu kerja secara efektif. Tingginya persentase pada skala 4 dan 5 (91,7% jika digabungkan) mengindikasikan bahwa pegawai memiliki manajemen waktu yang sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Saya menggunakan waktu kerja secara efektif

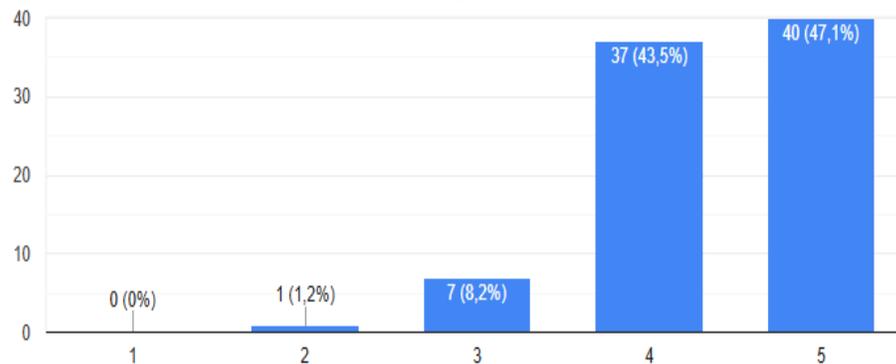


Gambar 4.33 Grafik hasil kuesioner 30

Pernyataan ketiga “Saya secara konsisten berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja saya”. Berdasarkan diagram pada gambar 4.34, dari 85 responden tidak ada yang memilih skala 1, dan hanya 1 responden (1,2%) yang

memilih skala 2. Sebanyak 7 responden (8,2%) memilih skala 3, kemudian 37 responden (43,5%) memilih skala 4, dan mayoritas sebanyak 40 responden (47,1%) memilih skala 5. Dengan demikian, mayoritas responden (47,1%) memberikan jawaban pada skala 5. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai secara konsisten berusaha meningkatkan kualitas hasil kerjanya. Tingginya persentase pada skala 4 dan 5 (90,6% jika digabungkan) mengindikasikan bahwa pegawai memiliki komitmen yang sangat baik dalam menjaga konsistensi serta meningkatkan mutu pekerjaan.

Saya secara konsisten berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja saya



Gambar 4. 34 Grafik hasil kuesioner 31

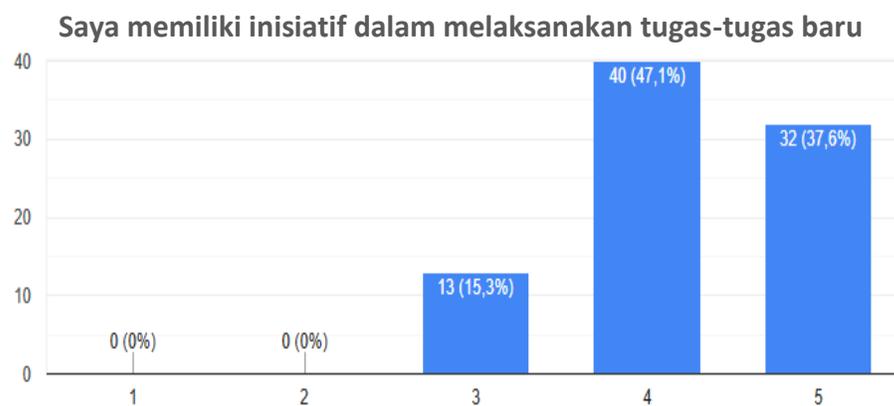
5. Kemandirian

Pernyataan pertama “Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan”. Berdasarkan diagram pada Gambar 4.35, dari 85 responden tidak ada yang memilih skala 1 maupun 2. Sebanyak 5 responden (5,9%) memilih skala 3, kemudian 23 responden (27,1%) memilih skala 4, dan mayoritas sebanyak 57 responden (67,1%) memilih skala 5. Dengan demikian, mayoritas responden (67,1%) memberikan jawaban pada skala 5. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki tanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan. Tingginya persentase pada skala 4 dan 5 (94,2% jika digabungkan) mengindikasikan bahwa pegawai memiliki komitmen yang sangat baik dalam menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab.



Gambar 4. 35 Grafik hasil kuesioner 32

Pernyataan kedua “Saya memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas-tugas baru”. Berdasarkan diagram pada Gambar 4.36, dari 85 responden tidak ada yang memilih skala 1 maupun 2. Sebanyak 13 responden (15,3%) memilih skala 3, kemudian 40 responden (47,1%) memilih skala 4, dan 32 responden (37,6%) memilih skala 5. Dengan demikian, mayoritas responden (47,1%) memberikan jawaban pada skala 4. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas-tugas baru. Tingginya persentase pada skala 4 dan 5 (84,7% jika digabungkan) mengindikasikan bahwa pegawai menunjukkan sikap proaktif serta kesediaan untuk menerima dan mengerjakan tanggung jawab tambahan.



Gambar 4. 36 Grafik hasil kuesioner 33

Pada bagian ini dijelaskan hasil akumulasi jawaban dari 85 responden untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 7 Hasil akumulasi jawaban responden

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		5	4	3	2	1
Knowledge Sharing						
1.	Mengumpulkan pengetahuan	128	168	38	6	0
2.	Menyumbangkan pengetahuan	112	171	49	8	0
3.	Berbagi pengalaman	90	125	29	10	1
4.	Berbagi informasi	64	135	49	5	2
Kinerja Karyawan						
1.	Kualitas	194	208	22	1	0
2.	Kuantitas	136	194	82	11	3
3.	Ketepatan waktu	161	158	19	2	0
4.	Efektivitas	117	115	23	1	0
5.	Kemandirian	89	63	18	0	0

Hasil akumulasi jawaban menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel *knowledge sharing* dan kinerja karyawan memperoleh nilai tinggi, didominasi oleh jawaban pada skor 4 dan 5. Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan pada Tabel 4.7, dapat diketahui bahwa indikator *knowledge sharing* memperoleh skor yang relatif tinggi pada setiap pernyataannya dengan jumlah 394 (skala 5). Artinya, mayoritas responden memiliki tingkat kesadaran dan partisipasi yang baik dalam kegiatan berbagi pengetahuan di lingkungan kerja. Sebagian besar responden memberikan jawaban pada kategori setuju (4) dan sangat setuju (5), yang mengindikasikan bahwa proses pengumpulan, penyumbangan, serta pertukaran informasi dan pengalaman antarpegawai telah berjalan dengan efektif. Hal ini sejalan dengan penelitian Maulidafi dan Abadiyah (2022) yang menjelaskan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kemampuan adaptasi organisasi. Ketika karyawan aktif berbagi pengetahuan, maka proses kerja menjadi lebih efisien, dan inovasi dapat tumbuh karena adanya pertukaran ide serta pengalaman antarindividu.

Berdasarkan hasil akumulasi jawaban responden yang tercantum pada Tabel 4.7, secara umum dapat diketahui bahwa tingkat kinerja karyawan Bea Cukai Malang berada pada kategori sangat baik. Hal ini ditunjukkan oleh dominasi jawaban responden pada skala 4 dan skala 5 terhadap seluruh pernyataan yang berkaitan dengan aspek kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai telah menunjukkan

kemampuan kerja yang optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang tinggi mencerminkan bahwa pegawai Bea Cukai Malang memiliki komitmen serta profesionalitas kerja yang kuat (Waterkamp et al., 2017). Pegawai tidak hanya berfokus pada penyelesaian tugas semata, tetapi juga berupaya memberikan hasil kerja yang berkualitas dan tepat waktu. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesadaran individu terhadap pentingnya peran dan tanggung jawab mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Lestariningsih dan Rismawati (2024) mengemukakan bahwa peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang tinggi, kompetensi yang memadai, serta kemampuan kerja yang baik sehingga komitmen dan profesionalitas menjadi aspek penting yang berkontribusi terhadap optimalnya pelaksanaan tugas di lingkungan Bea Cukai Malang.

4.1.9 Analisis *Mean* dan *Grand Mean*

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner yang telah disebarikan kepada responden, diperoleh nilai mean pada masing-masing indikator dan nilai grand mean pada setiap variabel penelitian. Adapun hasil nilai mean pada 33 pernyataan dari 2 variabel ditunjukkan pada tabel 4.8

Tabel 4. 8 Tabel Analisis Mean

Variabel	Indikator	No.	Kategori Jawaban					Total nilai	Mean	
			1	2	3	4	5			
<i>Knowledge Sharing</i>	Mengumpulkan pengetahuan	1	0	3	10	39	33	357	4,25	
		2	0	1	10	45	29	357	4,25	
		3	0	0	9	40	36	367	4,36	
		4	0	2	9	44	30	357	4,25	
	Menyumbangkan pengetahuan	1	0	2	14	41	28	350	4,16	
		2	0	1	12	46	26	352	4,19	
		3	0	0	10	38	37	367	4,36	
		4	0	5	13	46	21	338	4,02	
			1	1	5	11	40	28	344	4,09

	Berbagi pengalaman	2	0	4	7	41	33	358	4,26
		3	0	1	11	44	29	356	4,23
	Berbagi informasi	1	0	1	14	46	24	348	4,14
		2	2	2	12	48	21	339	4,03
		3	0	2	23	41	19	332	3,95
Kinerja Karyawan	Kualitas	1	0	0	2	32	51	389	4,63
		2	0	1	9	40	35	364	4,33
		3	0	0	3	43	39	376	4,47
		4	0	0	5	46	34	369	4,39
		5	0	0	3	47	35	372	4,42
	Kuantitas	1	0	0	10	37	38	368	4,38
		2	0	0	10	39	36	366	4,35
		3	3	8	40	29	5	330	3,92
		4	0	1	15	43	26	349	4,15
		5	0	2	7	46	30	359	4,27
	Ketepatan waktu	1	0	0	4	40	41	377	4,48
		2	0	1	4	38	42	376	4,47
		3	0	0	5	36	44	379	4,51
		4	0	1	6	44	34	366	4,35
	Efektivitas	1	0	0	8	41	36	368	4,38
		2	0	0	7	37	41	374	4,45
		3	0	1	7	37	40	371	4,41
	Kemandirian	1	0	0	5	23	57	392	4,66
		2	0	0	13	40	32	359	4,27

Berdasarkan tabel 4.8 ditunjukkan bahwa yang memiliki nilai mean tertinggi dari variabel *knowledge sharing* adalah nomor 3 dari indikator mengumpulkan pengetahuan yang menyatakan “Saya mengamati praktik kerja rekan atau atasan untuk memahami cara kerja yang lebih efektif” dan nomor 3 dari indikator menyumbangkan pengetahuan yang menyatakan “Saya bersedia membantu rekan kerja yang membutuhkan

pemahaman tentang suatu tugas atau proses kerja” dengan hasil mean 4,36 termasuk ke dalam kategori sangat baik. Sedangkan dari variabel kinerja karyawan, hasil mean tertinggi adalah nomor 1 dari indikator kemandirian yang menyatakan “Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan” dengan hasil 4,66 termasuk ke dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan tabel 4.8 ditunjukkan bahwa yang memiliki nilai mean terendah dari variabel *knowledge sharing* adalah nomor 3 dari indikator berbagi informasi yang menyatakan “Saya sering membagikan informasi mengenai jadwal kerja atau notulen rapat yang berisi poin-poin penting melalui grup WhatsApp.” dengan hasil mean 3,95 termasuk ke dalam kategori baik. Sedangkan dari variabel kinerja karyawan, hasil mean terendah adalah nomor 3 dari indikator kuantitas yang menyatakan “Jumlah hasil kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain” dengan hasil mean 3,92 termasuk ke dalam kategori baik.

Tabel 4. 9 Tabel Analisis Grand Mean Variabel Knowledge Sharing

Variabel	Indikator	No	Mean	Grand Mean	Kriteria
<i>Knowledge Sharing</i>	Mengumpulkan pengetahuan	1	4,25	4,27	Sangat Baik
		2	4,25		
		3	4,36		
		4	4,25		
	Menyumbangkan pengetahuan	1	4,16	4,18	Baik
		2	4,19		
		3	4,36		
		4	4,02		
	Berbagi pengalaman	1	4,09	4,19	Baik
		2	4,26		
		3	4,23		
	Berbagi informasi	1	4,14	4,04	Baik

		2	4,03		
		3	3,95		
Total				4,17	Baik

Berdasarkan tabel 4.9 hasil grand mean yang memiliki kriteria sangat baik dengan rentang skala 4,21 - 5,00 sebanyak 1 indikator yakni indikator mengumpulkan pengetahuan dengan nilai grand mean 4,27. Sedangkan yang memiliki nilai baik dengan rentang skala 3,41 – 4,20 sebanyak 3 indikator yakni indikator menyumbangkan pengetahuan dengan nilai grand mean 4,18, indikator berbagi pengalaman dengan nilai grand mean 4,19, dan indikator berbagi informasi dengan nilai grand mean 4,04.

Tabel 4. 10 Tabel Analisis Grand Mean Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	No	Mean	Grand Mean	Kriteria
Kinerja karyawan	Kualitas	1	4,63	4,44	Sangat baik
		2	4,33		
		3	4,47		
		4	4,39		
		5	4,42		
	Kuantitas	1	4,38	4,21	Sangat baik
		2	4,35		
		3	3,92		
		4	4,15		
		5	4,27		
	Ketepatan waktu	1	4,48	4,45	Sangat baik
		2	4,47		
		3	4,51		
		4	4,35		
	Efektivitas	1	4,38	4,41	Sangat baik

		2	4,45		
		3	4,41		
	Kemandirian	1	4,66	4,46	Sangat baik
		2	4,27		
Total				4,39	Sangat baik

Berdasarkan tabel 4.10 semua indikator dari variabel kinerja karyawan mendapatkan hasil kriteria sangat baik. Hasil analisis data pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai total keseluruhan grand mean sebesar 4,39. Nilai tersebut berada pada rentang 4,21–5,00, sehingga termasuk dalam kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan kinerja karyawan dinilai sangat baik oleh responden

4.2 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang. Berdasarkan jawaban yang didapat, responden terdiri dari 56 laki-laki (67%) dan 28 perempuan (33%) dengan mayoritas telah bekerja lebih dari 3 tahun (77%) yang merupakan karyawan senior dengan pengalaman kerja yang luas. Adapun hasil analisis yang telah didapatkan adalah sebagai berikut:

4.2.1 Analisis *Knowledge Sharing* di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang

Variabel *knowledge sharing* menggunakan indikator Tupamahu et al. (2021) yang terdiri dari mengumpulkan pengetahuan, menyumbangkan pengetahuan, berbagi pengalaman dan berbagi informasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, praktik *knowledge sharing* di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang menunjukkan hasil yang cukup baik. Secara keseluruhan, mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap praktik berbagi pengetahuan yang berlangsung di lingkungan kerja mereka, dengan kecenderungan jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju untuk seluruh aspek yang diukur. Hal

ini menunjukkan bahwa budaya berbagi pengetahuan telah terintegrasi dalam aktivitas kerja sehari-hari pegawai Bea Cukai Malang, baik melalui mekanisme formal maupun informal.

Praktik *knowledge sharing* yang telah berjalan di Bea Cukai Malang terwujud melalui berbagai kegiatan formal seperti Dialog Kinerja Organisasi yang dilaksanakan setiap bulan, apel rutin bulanan, serta program internalisasi berupa pelatihan dan sosialisasi. Selain itu, terdapat pula kegiatan Pendidikan dan Latihan (Diklat) yang dilaksanakan secara daring melalui platform *e-learning* atau *zoom meeting* yang diikuti oleh seluruh pegawai. Kegiatan forum secara terstruktur ini memberikan wadah resmi bagi pegawai untuk bertukar informasi, pengalaman, dan pengetahuan yang relevan dengan tugas dan fungsi organisasi (Rivai et al., 2023). Melalui forum formal, pegawai dapat memperoleh pembaruan kebijakan, prosedur operasional standar, serta pemahaman mendalam tentang peraturan kepabeanan dan cukai yang terus berkembang mengikuti dinamika perdagangan internasional.

Di samping kegiatan formal, Bea Cukai Malang juga mengembangkan praktik *knowledge sharing* secara informal yang justru menunjukkan intensitas lebih tinggi dalam keseharian pegawai. Kegiatan informal ini meliputi diskusi santai antar pegawai saat jam istirahat, berbagi pengalaman kerja atau mentoring secara spontan antara senior dan junior dalam menyelesaikan tugas, baik melalui grup WhatsApp maupun komunikasi langsung. Praktik informal lainnya adalah pelaksanaan *briefing* ketika ada pegawai baru atau pertukaran pegawai untuk memberikan rincian kinerja dan proses kerja yang selama ini dilakukan. Menurut Marjani et al., (2024), interaksi informal seringkali lebih efektif dalam mentransfer pengetahuan tacit yang sulit didokumentasikan secara tertulis, karena menciptakan suasana yang lebih rileks dan memungkinkan pertukaran perspektif yang lebih terbuka tanpa tekanan jabatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai Bea Cukai Malang memiliki kesadaran yang baik dalam mengumpulkan pengetahuan melalui berbagai sumber, seperti membaca dokumen, mengamati praktik kerja rekan atau atasan, serta memanfaatkan pelatihan dan seminar. Pegawai yang aktif mengumpulkan pengetahuan menunjukkan inisiatif pembelajaran mandiri yang tinggi, di mana mereka tidak hanya

mengandalkan informasi yang diberikan secara formal tetapi juga secara proaktif mencari sumber-sumber pengetahuan baru yang relevan dengan tugas mereka (Maharani dan Relifra, 2024). Dalam konteks Bea Cukai yang memiliki tugas kompleks dalam pengawasan dan pelayanan kepabeanan serta cukai, kemampuan mengumpulkan dan memperbarui pengetahuan menjadi sangat krusial mengingat dinamika peraturan dan kebijakan yang terus berkembang.

Aspek berbagi pengalaman juga menunjukkan praktik yang positif di lingkungan Bea Cukai Malang. Karyawan sering menceritakan pengalaman kerja mereka kepada rekan kerja sebagai pembelajaran, memberikan saran berdasarkan pengalaman, serta terlibat dalam diskusi informal untuk berbagi pengalaman dan pembelajaran. Pertukaran pengalaman kerja membantu mempercepat adaptasi karyawan, menghindarkan mereka dari pengulangan kesalahan, dan memperbaiki kemampuan *problem solving* organisasi. Dalam lingkungan Bea Cukai yang memiliki prosedur teknis dan situasional, praktik ini berperan besar dalam membentuk memori organisasi dan memperkuat kinerja bersama. Dalam hal berbagi informasi, karyawan mayoritas aktif dalam menyampaikan informasi yang dimiliki, baik dalam forum formal seperti rapat maupun melalui media komunikasi internal. Meskipun tidak setinggi aktivitas mengumpulkan dan menyumbangkan pengetahuan, berbagi informasi sudah berjalan dengan cukup baik dan dapat terus ditingkatkan. Pernyataan ini diperkuat dengan hasil wawancara salah satu informan yang menyampaikan pernyataan berikut:

“Untuk berbagi informasi sendiri biasanya dilakukan ketika ada rapat mbak, untuk menyampaikan informasi dari pimpinan. Mungkin selanjutnya informasi itu akan dibagikan di grup whatsapp oleh pimpinan atau perwakilan yang mengikuti rapat.”(SVR, Wawancara, 11 Maret 2025)

Dari pernyataan tersebut diperoleh keterangan bahwa proses berbagi informasi di lingkungan organisasi umumnya dilakukan pada saat rapat sebagai forum formal penyampaian informasi dari pimpinan. Informasi tersebut kemudian biasanya diteruskan melalui media komunikasi internal, seperti grup *WhatsApp*, oleh pimpinan

atau perwakilan yang menghadiri rapat. Hal ini menunjukkan bahwa mekanisme berbagi informasi telah memiliki jalur yang terstruktur dan resmi, sehingga pesan organisasi dapat disampaikan dengan jelas dan merata kepada seluruh karyawan.

4.2.2 Analisis Kinerja Karyawan di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang

Variabel kinerja karyawan menggunakan indikator Robbins (2016) yang meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, tingkat kinerja karyawan di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang menunjukkan hasil yang sangat positif. Secara keseluruhan, mayoritas responden memberikan penilaian tinggi terhadap seluruh aspek kinerja yang diukur, dengan dominasi jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan Bea Cukai Malang memiliki kualitas kerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Bea Cukai Malang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan, dengan hasil kerja yang jarang memerlukan perbaikan atau revisi. Pegawai juga menunjukkan ketelitian dalam melaksanakan tugas, mampu meminimalkan kesalahan, serta menghasilkan output yang dapat diandalkan dan konsisten. Menurut Soetrisno (2019), kualitas kerja mencakup kemampuan seseorang dalam menghasilkan pekerjaan yang baik sesuai dengan ketentuan dan harapan organisasi. Tingginya kualitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawan Bea Cukai Malang mencerminkan profesionalisme dan dedikasi mereka dalam memberikan pelayanan publik di bidang kepabeanan dan cukai.

Dari segi kuantitas, karyawan Bea Cukai Malang menunjukkan kemampuan yang baik dalam menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target yang ditetapkan dan dapat menangani beban kerja dengan baik. Meskipun demikian, terdapat temuan menarik bahwa mayoritas karyawan tidak merasa jumlah hasil kerja mereka melebihi rata-rata karyawan lain, pernyataan ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki pandangan yang realistis dan tidak berlebihan dalam menilai produktivitas mereka

dibandingkan dengan rekan kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan salah satu responden:

“Karyawan disini mayoritas kerjanya sesuai dengan aturan dan standar mbak. Sesuai dengan target yang diberikan atasan. Jika tugas sudah selesai biasanya kita saling membantu dengan karyawan yang lain.”(SVR, Wawancara, 11 Maret 2025)

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa karyawan cenderung menilai kuantitas pekerjaan yang mereka selesaikan sudah sesuai standar organisasi, namun mereka tidak merasa memposisikan diri lebih unggul dari rekan kerja lain. Perbedaan beban kerja antarposisi, variasi tanggung jawab, serta keterbatasan waktu yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi alasan yang mendasari hasil responden ini, yang artinya tidak semua karyawan merasa perlu membandingkan jumlah hasil pekerjaan dengan rekan kerja, melainkan lebih fokus pada penyelesaian tugas sesuai target yang telah ditentukan. Penilaian yang realistis ini mencerminkan budaya kerja yang sehat di lingkungan Bea Cukai Malang, di mana karyawan tidak terjebak dalam kompetisi yang tidak produktif, melainkan fokus pada pencapaian target bersama. Penelitian Damayanti et al. (2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi, semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai. Dalam konteks ini, produktivitas karyawan yang sesuai dengan standar organisasi merupakan indikator positif bahwa sistem kerja dan distribusi beban kerja telah berjalan dengan baik.

Aspek ketepatan waktu juga menunjukkan hasil yang sangat memuaskan, dengan mayoritas karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang ditentukan, dapat mengatur waktu kerja dengan efisien, mampu menyelesaikan laporan tepat waktu, dan tidak menunda-nunda pekerjaan. Tingginya capaian pada aspek ketepatan waktu ini mencerminkan kedisiplinan dan komitmen karyawan terhadap tanggung jawab mereka. Menurut Robbins (2016), ketepatan waktu berkaitan dengan sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan, yang merupakan salah satu indikator kinerja yang sangat

penting dalam organisasi publik. Kedisiplinan dalam mengelola waktu dan memenuhi target waktu kerja menjadi sangat krusial dalam konteks Bea Cukai yang harus memberikan pelayanan kepada masyarakat dan stakeholder dengan tepat waktu. Keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dapat berdampak pada kualitas pelayanan publik dan kepercayaan masyarakat terhadap institusi. Oleh karena itu, kemampuan karyawan dalam mengelola waktu dengan baik merupakan aset berharga bagi organisasi. Penelitian Waterkamp et al. (2017) menegaskan bahwa kinerja yang tinggi mencerminkan komitmen dan profesionalitas kerja yang kuat, di mana karyawan tidak hanya berfokus pada penyelesaian tugas semata tetapi juga berupaya memberikan hasil kerja yang berkualitas dan tepat waktu.

Dari aspek efektivitas, karyawan menunjukkan kemampuan yang baik dalam mencapai tujuan pekerjaan dengan cara yang efisien, menggunakan waktu kerja secara efektif, dan secara konsisten berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja. Efektivitas dalam kinerja mencerminkan kemampuan karyawan untuk tidak hanya menyelesaikan tugas, tetapi juga memastikan bahwa hasil kerja memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Robbins (2016), efektivitas kinerja karyawan didefinisikan sebagai seberapa besar hasil kerja memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Aspek kemandirian menunjukkan hasil yang sangat positif, dengan mayoritas karyawan merasa bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan dan memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas-tugas baru. Kemandirian dalam kinerja mencerminkan kematangan profesional dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas tanpa memerlukan supervisi yang berlebihan. Menurut Robbins (2016), kemandirian dalam kinerja karyawan adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara mandiri tanpa memerlukan banyak supervisi atau bantuan dari atasan maupun rekan kerja.

4.2.3 Analisis Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang. Analisis ini menggunakan

analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada tabel 4.4 merupakan hasil dari analisis data yang telah dilakukan dan menunjukkan nilai F hitung sebesar 17,820 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka model regresi dinyatakan signifikan, artinya variabel *knowledge sharing* secara statistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dinyatakan H_0 pada penelitian ini ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4.5, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,181. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel independen *knowledge sharing* mampu menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan sebesar 18%, sedangkan sisanya sebesar 82% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Besarnya kontribusi 18% tersebut tergolong rendah, sehingga dapat diartikan bahwa *knowledge sharing* bukan merupakan faktor utama yang menentukan kinerja karyawan. Walaupun demikian, angka ini tetap menunjukkan adanya peran *knowledge sharing* dalam mendukung peningkatan kinerja, meskipun pengaruhnya relatif kecil. Hasil analisis mean dan grand mean memperkuat temuan ini. Variabel *knowledge sharing* memperoleh nilai grand mean sebesar 4,17 (kategori baik), dengan indikator mengumpulkan pengetahuan mencapai nilai tertinggi 4,27 (sangat baik), sementara indikator berbagi informasi memperoleh nilai terendah 4,04 (baik). Di sisi lain, variabel kinerja karyawan memperoleh nilai grand mean yang lebih tinggi yaitu 4,39 (kategori sangat baik), dengan seluruh indikator berada pada kategori sangat baik, dimana indikator kemandirian mencapai nilai tertinggi 4,46. Perbedaan nilai grand mean antara kedua variabel ini (selisih 0,22 poin) mengindikasikan adanya kesenjangan antara tingkat praktik *knowledge sharing* dan tingkat kinerja karyawan.

Kesenjangan ini menunjukkan bahwa meskipun praktik *knowledge sharing* sudah berjalan dengan baik, kinerja karyawan yang sangat baik tidak sepenuhnya bergantung pada kegiatan berbagi pengetahuan. Hal ini mengonfirmasi hasil uji regresi yang menunjukkan kontribusi hanya sebesar 18%. Analisis lebih lanjut terhadap data mean per indikator menunjukkan bahwa indikator kinerja karyawan yang memiliki nilai tertinggi adalah kemandirian (*grand mean* 4,46) dan ketepatan waktu (*grand mean*

4,45), yang keduanya merupakan aspek kinerja yang lebih dipengaruhi oleh faktor internal individu seperti kedisiplinan, kompetensi, dan pengalaman kerja, dibandingkan dengan transfer pengetahuan dari rekan kerja. Sebaliknya, indikator berbagi informasi pada variabel *knowledge sharing* memiliki nilai terendah (*grand mean* 4,04), yang menunjukkan bahwa meskipun karyawan aktif dalam mengumpulkan dan menyumbangkan pengetahuan, proses penyebaran informasi formal masih perlu ditingkatkan.

Faktor lain di luar penelitian kemungkinan memiliki kontribusi lebih besar terhadap pencapaian kinerja karyawan meliputi motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi seorang pegawai (Sulistiyorini et al., 2023). Misalnya, ketika seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi, ia akan berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan mencari cara yang lebih efisien agar target tercapai. Budaya organisasi yang baik juga dapat mendorong semangat kerja, contohnya melalui kebiasaan saling mendukung antarkaryawan atau adanya aturan yang menumbuhkan disiplin kerja. Selain itu, kompetensi karyawan, seperti kemampuan mengoperasikan aplikasi tertentu atau keterampilan komunikasi, akan membuat pekerjaan lebih mudah diselesaikan dengan hasil yang berkualitas.

Meskipun hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun besarnya pengaruh yang dihasilkan tergolong kecil. Kondisi ini dapat dijelaskan dengan mengacu pada hasil analisis mean dan *grand mean* yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik, dengan nilai *grand mean* sebesar 4,39. Tingginya nilai tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan telah berada pada tingkat yang optimal, sehingga ruang peningkatan kinerja melalui satu variabel tertentu, termasuk *knowledge sharing*, menjadi relatif terbatas.

Selain itu, hasil analisis mean pada masing-masing indikator kinerja karyawan yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian, seluruhnya berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah mampu melaksanakan tugas secara optimal, baik dari sisi mutu hasil kerja maupun ketepatan waktu penyelesaian tugas. Dengan kondisi kinerja yang sudah

tinggi, kontribusi tambahan dari *knowledge sharing* terhadap peningkatan kinerja menjadi tidak terlalu besar secara statistik.

Pengaruh *knowledge sharing* yang kecil juga dapat disebabkan oleh keterlibatan faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dan kondisi organisasi, kinerja karyawan di Bea Cukai Malang tidak hanya ditentukan oleh praktik *knowledge sharing*, tetapi juga oleh sistem manajemen yang sudah tertata dengan baik, kepemimpinan yang visioner, disiplin kerja yang tinggi, serta regulasi dan standar operasional prosedur (SOP) yang jelas. Faktor-faktor tersebut berperan besar dalam membentuk kinerja karyawan, sehingga peran *knowledge sharing* menjadi salah satu dari sekian banyak faktor pendukung. Ditinjau dari hasil analisis *mean* dan *grand mean* variabel *knowledge sharing*, praktik *knowledge sharing* di Bea Cukai Malang juga berada pada kategori tinggi, namun tidak seluruh indikator menunjukkan nilai yang sangat dominan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun *knowledge sharing* telah berjalan dengan baik, implementasinya masih bersifat pendukung dan belum sepenuhnya menjadi faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, *knowledge sharing* berfungsi sebagai fasilitator dalam memperkuat kinerja yang sudah baik, bukan sebagai satu-satunya pendorong utama.

4.2.4 Knowledge Sharing dalam Tinjauan Perspektif Kitab Ta'lim al-Muta'allim

Konsep *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan merupakan salah satu prinsip penting dalam pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja organisasi. Dalam pandangan Islam, kegiatan berbagi pengetahuan tidak hanya bernilai sosial, tetapi juga memiliki nilai spiritual. Hal tersebut dijabarkan dalam Kitab *Ta'lim al-Muta'allim Tariq at-Ta'allum* karya Syekh Az-Zarnuji yang merupakan panduan etika (adab) dalam menuntut ilmu. Dalam konteks *knowledge sharing*, Syekh Az-Zarnuji menekankan bahwa proses berbagi ilmu harus berlandaskan pada niat yang benar (tujuan mulia) dan akan menghasilkan manfaat yang berkelanjutan (keabadian). Selain itu beliau juga menekankan bahwa ilmu yang telah diperoleh hendaknya disebarluaskan kepada orang lain agar memberikan manfaat yang luas. Dalam salah satu

nadhom dalam Kitab *Ta'lim Muta'alim* pada Bab 6 fasal tentang “Permulaan Belajar, Ukuran, Urutanya” disebutkan:

ذَاكِرِ النَّاسَ بِالْعُلُومِ لِتَحْيَا # لَا تَكُنْ مِنْ أَوْلِي النَّهَى بِبَعِيدٍ

Setelah engkau memperoleh ilmu sebarkanlah kepada orang banyak Agar engkau dapat hidup abadi dan janganlah engkau menjauhi dari para alim ulama

إِنْ كَتَمْتَ الْعُلُومَ أَنْسَيْتَ حَتَّى # لَا تُرَى غَيْرَ جَاهِلٍ وَبَلِيدٍ

Janganlah engkau menyembunyikan ilmu jika engkau sembunyikan tidak menyebarkan ilmu Maka engkau akan dilupakan sehingga tidak tampak kecuali sebagaimana orang yang bodoh dan tumpul

Nadhom tersebut mengandung pesan moral bahwa seseorang yang telah memperoleh ilmu hendaknya tidak menyimpannya sendiri, melainkan wajib menyampaikannya kepada orang lain. Menurut Az-Zarnuji (2009), ilmu akan kehilangan keberkahannya apabila tidak diamalkan dan disebar. Sebaliknya, ilmu yang diajarkan akan terus hidup dan menjadi amal jariyah bagi pemiliknya.

Karyawan yang aktif berbagi pengetahuan dengan rekan kerja akan menciptakan transfer ilmu dan pengalaman yang memperkaya kompetensi individu lain (Agus et al., 2024), sehingga secara kolektif dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja tim. Menurut Setiabudi et al. (2024), *knowledge sharing* berperan penting dalam mempercepat proses penyelesaian pekerjaan, mengurangi kesalahan berulang, serta meningkatkan inovasi melalui pertukaran ide antarpegawai. Ketika budaya berbagi pengetahuan sudah tertanam dengan baik, maka karyawan tidak hanya berorientasi pada hasil individu, melainkan juga pada keberhasilan bersama yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dalam konteks modern, *knowledge sharing* diartikan sebagai proses di mana individu saling bertukar informasi, ide, serta pengalaman untuk menciptakan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi pengembangan organisasi (Setiabudi et al., 2024). Dalam kegiatan organisasi, praktik *knowledge sharing* dapat meningkatkan efektivitas kerja, mendorong inovasi, serta memperkuat hubungan antarpegawai.

Namun dalam perspektif Islam, kegiatan ini tidak hanya berdimensi sosial dan profesional, tetapi juga bernilai spiritual karena termasuk dalam amal kebaikan yang berpahala di sisi Allah SWT. Dari sudut pandang Islam, sebagaimana dijelaskan oleh Az-Zarnuji (2009), ilmu yang dibagikan akan terus hidup dan memberikan manfaat jangka panjang, termasuk dalam lingkungan kerja. Hal ini berarti bahwa karyawan yang berperan aktif dalam *knowledge sharing* tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi, tetapi juga memperoleh nilai pahala dan keberkahan dari ilmu yang diamalkan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan mampu memberikan kontribusi positif terhadap hasil kerja karyawan. Dalam Al-Qur'an Surah Al-Mujadilah ayat 11, Allah berfirman bahwa orang-orang yang beriman dan berilmu akan ditinggikan beberapa derajat. Ayat tersebut berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya:

“Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, “Berdirilah,” (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.” (Q.S. Al-Mujadillah 11)

Ayat tersebut menegaskan bahwa ilmu yang dimiliki sebaiknya tidak hanya disimpan untuk diri sendiri, melainkan dibagikan agar bermanfaat bagi orang lain, sehingga pengetahuan yang tersebar dapat memperkuat kualitas individu sekaligus memberikan dampak positif bagi lingkungan kerja maupun masyarakat. Rasulullah SAW juga menekankan dalam hadis riwayat Tirmidzi yang berbunyi:

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

Artinya:

“ *Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya.*” (H.R. Tirmidzi)

Pernyataan tersebut sejalan dengan proses *knowledge sharing*, karena setiap karyawan yang berbagi pengetahuan mampu memberi manfaat langsung kepada rekan kerja maupun organisasi. Berdasarkan pemahaman tersebut, kontribusi *knowledge sharing* sebesar 18% tetap memiliki makna penting, sebab berbagi informasi, pengalaman, maupun keterampilan di lingkungan kerja tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi, tetapi juga bernilai pahala di sisi Allah SWT, sedangkan pengaruh yang tidak besar tersebut dapat pula disebabkan oleh adanya faktor lain di luar penelitian yang lebih dominan, seperti motivasi kerja, pembagian beban kerja, budaya organisasi, maupun tingkat kompetensi individu yang mungkin lebih menentukan keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dibandingkan *knowledge sharing*.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang, dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 18%, yang berarti bahwa peningkatan praktik *knowledge sharing* dapat diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Meskipun besarnya pengaruh tersebut tergolong rendah, temuan ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* tetap memiliki peran penting sebagai faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Rendahnya kontribusi pengaruh ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh *knowledge sharing*, tetapi juga oleh faktor lain seperti pengalaman kerja, sistem manajemen, kepemimpinan, dan kedisiplinan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Kantor Bea dan Cukai Malang diharapkan dapat terus memperkuat budaya berbagi pengetahuan antarkaryawan, baik melalui kegiatan formal seperti pelatihan, sosialisasi, maupun forum diskusi rutin, maupun melalui kegiatan informal seperti mentoring dan berbagi pengalaman kerja. Pimpinan instansi dapat menyediakan wadah digital seperti portal internal atau grup komunikasi resmi yang memudahkan karyawan untuk saling bertukar informasi dan ide.
2. Karyawan Bea Cukai Malang diharapkan dapat terus meningkatkan semangat belajar dan keinginan untuk berbagi pengetahuan dengan rekan kerja. Saling bertukar informasi dan pengalaman tidak hanya membantu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif, tetapi juga memperkuat hubungan kerja dan memperluas wawasan individu dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

3. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya. Diketahui dalam penelitian ini terdapat 82% faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, komunikasi organisasi, atau budaya kerja. Selain itu, penelitian lanjutan juga dapat menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali lebih dalam mengenai perilaku dan motivasi karyawan dalam berbagi pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, R. A., Adam, A., & Alim, A. (2024). Studi Kualitatif Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Malili Kabupaten Luwu Timur. *Afiasi: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 10(2), 105–117.
- Afrianti, F., Hapis, A., Ferry Siswadhi, Anggia, Lestari, A., Tinggi, S., Sakti, I. & Kerinci, A. (2024). Pengaruh Knowledge Sharing dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Danau Kerinci Barat dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Sakti*.
- Ahadi, G. D., & Zain, N. N. L. E. (2023). Pemeriksaan Uji Kenormalan dengan Kolmogorov-Smirnov, Anderson-Darling dan Shapiro-Wilk. *Eigen Mathematics Journal*, 6(1), 11–19. <https://doi.org/10.29303/emj.v6i1.131>
- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. *Education Journal*.2022, 2(2), 1–6.
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179. <https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>
- Anggraini, F. D. P., Aprianti, Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491–6504. <https://jbasic.org/index.php/basicedu>
- Ardhi, S., Gunawan, T., Tjandra, S., & Dewi, G. (2023). Penerapan Metode Regresi Linear dalam Pengembangan Pengukuran Aliran Air pada Sensor YF-S201. *Journal Unniv 45 Sby*, 26.
- Aristanto, D. B. (2017). The Effect of Knowledge Sharing To Individual Innovation Capability and Employee Performance (Selected Research'S Object Is PT. PLN (Persero) Unit Induk. *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.2(2), 1539–1545. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/download/16224/15730>
- Az-Zarnuji, S. (2009). *Terjemah Ta'lim Muta'allim*. Mutiara Ilmu Surabaya.
- Carmeli, A., Gelbard, R., & Reiter-Palmon, R. (2013). Leadership, Creative Problem-Solving Capacity, and Creative Performance: The Importance of Knowledge Sharing. *Human Resource Management*, 52(1), 95–121. <https://doi.org/10.1002/hrm.21514>
- Cukai, A. B. dan. (2019). *Tingkatkan Kapasitas Kelembagaan, Bea Cukai Aceh Ikuti*

Knowledge Sharing. Kementerian Keuangan Direktorat Jendral Bea Dan Cukai. <https://www.beacukai.go.id/berita/tingkatkan-kapasitas-kelembagaan-bea-cukai-aceh-ikuti-knowledge-sharing.html>

Cukai, A. B. dan. (2020). *Tetap Produktif Dalam Tatanan Normal Baru Lewat Knowledge Sharing Online*. Kementerian Keuangan Direktorat Jendreal Bea Dan Cukai. <https://www.beacukai.go.id/berita/tetap-produktif-dalam-tatanan-normal-baru-lewat-knowledge-sharing-online.html>

Cukai, A. B. dan. (2024). *Bea Cukai Malang Raih Dua Penghargaan Sekaligus dalam Acara PRISMA KPPN Malang*. Kementerian Keuangan Direktorat Jendreal Bea Dan Cukai. <https://www.beacukai.go.id/berita/bea-cukai-malang-raih-dua-penghargaan-sekaligus-dalam-acara-prisma-kppn-malang.html>

Damayanti, D., Yudiantara, R., & An'ars, M. G. (2022). Sistem Penilaian Rapor Peserta Didik Berbasis Web Secara Multiuser. *Jurnal Informatika Dan Rekayasa Perangkat Lunak*, 2(4), 447–453. <https://doi.org/10.33365/jatika.v2i4.1512>

Damayanti, F. V., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT Novell Pharmaceutical Laboratories. *Jurnal Arastirma*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v2i1.16842>

Fadli, M. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1>.

Falah, A., & Parestya, A. (2017). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(4), 192–198.

Fauziyah, A., Sakinah, Z., Mariyanto, & Juansah, D. (2023). Instrumen Tes dan Non Tes pada Penelitian. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8.

Fikri, F., & Laily, N. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(7), 1–20.

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, P., Azmi, R., Arjuna, D. B., & Rahayu, S. U. (2023). Analisis Pengukuran Temperatur Udara Dengan Metode Observasi Analysis of Air Temperature Measurements Using the Observational Method. *ABDIMAS: Jurnal Garuda Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 8–15. <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

- Ikhlas, A., Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Masalah Penelitian/ Research Problem; Pengertian Dan Sumber Masalah, Pertimbangan, Kriteria Pemilihan Masalah, Perumusan Dan Pembatasan Masalah, Landasan Teori. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3, 12930–12942.
- Isvandiari, A., & Purwanto, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(1), 38–43. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i1.29>
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Khaerana, K., & Mangiwa, B. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 63. <https://doi.org/10.35906/jurman.v7i2.919>
- Khoyrudin, M., Komariah, N., & Rizal, E. (2020). Kegiatan Berbagi Pengetahuan Sebagai Upaya Peningkatan Kompetensi Guru di SMKN 4 Bandung. *Jurnal Pustaka Budaya*, 7(1), 33-40.
- Latifa, N., & Fajriyah, A. (2025). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro. *AL MAKTABAH: JURNAL KAJIAN ILMU DAN PERPUSTAKAAN*, 10(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29300/mkt.v10i1.6862>
- Leidner, D. E., & Alavi, M. (2001). Review: Knowledge Management And Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations And Research Issues. *MIS Quarterly*, 25(1), 107–136.
- Lestariningsih, M., & Rismawati, R. (2024). *The Important Role of Organizational Commitment, Competency and Work Capability in Improving Employee Performance. Innovation Business Management and Accounting Journal*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.56070/ibmaj.2024.001>
- Lestyowati Jamila (2024). Membangun Budaya Knowledge Sharing pada Pegawai dalam Kerangka Learning Organization. *Prosiding PITNAS Widyaaiswara*, 1, 61–71.
- Maharani, E. P., & Relifra. (2024). Pengaruh Motivasi Pegawai Terhadap Penilaian Kinerja di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan. *Ekomania: Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 10(3), 20–29.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marjani, Runila, & Onzitar, A. D. (2024). *Transfer Pengetahuan Dalam Memediasi Kinerja Organisasi* (M. Suardi (ed.)). AZKA PUSTAKA
- Maulidafi, S. M., & Abadiyah, R. (2022). Knowledge Sharing, Organizational Culture, and Perception of Organizational Support as an Effort to Improve The Performance of Small and Medium Industries. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18(2), 10.21070/ijler.v19i0.882. <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i0.882>
- Meylasari, U. S., & Qamari, I. N. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Knowledge Sharing Dalam Implementasi E-Learning. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(2), 238-263.
- Mulyadi, T., Albashori, M. F., Cakranegara, P. A., Anwa, M. A., & Manda, D. (2022). Peran Kebijakan Mutasi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Dan Kualitas Kerja Karyawan Outsourcing Perusahaan: Review Literature. *Jurnal Darma Agung*, 30(3), 505. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v30i3.2612>
- Natoil, N., Hartarini, Y. M., & Warsilan, W. (2023). Model Peningkatan Komitmen Organisasi Berbasis Pada Knowledge Sharing, Leadership Dan Kompensasi. *JURNAL CAPITAL : Kebijakan Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 5(1), 66–78. <https://doi.org/10.33747/capital.v5i1.167>
- Noerchoidah, N., Harjanti, D., & Suprpto, W. (2021). Knowledge Sharing Dan Job Performance : Peran Mediasi Innovative Work Behavior. *Jurnal Ekbis*, 22(2), 135. <https://doi.org/10.30736/je.v22i2.839>
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (2021). *The Wise Company: How Companies Create Continuous Innovation*. Oxford University Press.
- Padaniyah, N., & Haryono. (2021). Perspektif Sosiologi Ekonomi Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Perusahaan Di Masa Pandemi Covid-19. *POINT: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 32–44. <https://doi.org/10.46918/point.v3i1.902>
- Pelealu, D. R. (2022). The Effect of Knowledge Management System and Knowledge Sharing on Employee Performance and Loyalty. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 5(1), 371–389. <https://doi.org/10.31538/ijse.v5i1.2162>
- Pramono, A., Tama, T. J. L., & Waluyo, T. (2021). Analisis Arus Tiga Fasa Daya 197 Kva Dengan Menggunakan Metode Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov. *Jurnal*

- RESISTOR (Rekayasa Sistem Komputer)*, 4(2), 213–216.
<https://doi.org/10.31598/jurnalresistor.v4i2.696>
- Prawiyogi, A. G., Sadiyah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446–452. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>
- Puspasari, H., Puspita, W., Farmasi Yarsi Pontianak, A., & Barat, K. (2022). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Tingkat Pengetahuan dan Sikap Mahasiswa terhadap Pemilihan Suplemen Kesehatan dalam Menghadapi Covid-19 Validity Test and Reliability Instrument Research Level Knowledge and Attitude of Students Towards. *Jurnal Kesehatan*, 13(1), 65–71.
<http://ejurnal.poltekkes-tjk.ac.id/index.php/JK>
- Putra, D. A. D., & Silvianita, A. (2020). Peran Knowledge Sharing Enablers Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Akuntansi)*, 4(3), 884–905.
- Rivai, N. I., Tahris, J. P., Muslim, B., & Fikri, Z. (2023). *Manajemen Pelayanan Publik “Efisiensi dan Responsivitas Birokrasi.”* PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Rengkuan, N., Liando, D., & Monintja, D. (2023). Efektifitas Kinerja Pemerintah Dalam Progam Reaksi Respon Realief Daerah (R3D) di Kabupaten Minahasa. *Jurnal Governance*, 3(1), 1–11.
- Robbins, S. P. (2016). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Sandra, E. (2022). Knowledge Sharing Pada Dosen Stie Pembangunan Tanjungpinang Oleh : Article Info Article History : Keyword : *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan ...*, 9(1), 286–294.
<https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/342%0Ahttps://stiemu-ttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/download/342/224>
- Saragih, S. T. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Behavior dan Inovasi Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kawasan Industri BIP. *JSI: Jurnal Sistem Informasi (E-Journal)*, 9(1), 1186–1197.
<https://doi.org/10.36706/jsi.v9i1.4034>
- Setiabudi, A., Sukmawati, A., & Jahroh, S. (2024). The Impact of Islamic Work Ethic on Employee Performance The Role of Knowledge-Sharing Behavior in Indonesia’s Fast-Food Companies. *Business Review and Case Studies*, 5(2), 178–188. <https://doi.org/10.17358/brcs.5.2.178>
- Soetrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Grup.

- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9, 2721–2731.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Memahami Sumber Data Penelitian: Primer, Sekunder, dan Tersier. *Jurnal Edu Research : Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)*, 5.
- Sulistiyorini, Octavia, A. nurafini, & Setyarini, A. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing, Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Learning Organization Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kader Desa Cabean Demak). *Endunomika*, 7(2), 1–16.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Suryati, A., Nurmila, N., & Rahman, C. (2019). Konsep Ilmu Dalam Al-Qur'an: Studi Tafsir Surat Al-Mujadilah Ayat 11 Dan Surat Shaad Ayat 29. *Al Tadabbur Jurnal Ilmu Alquran Dan Tafsir*, 04(02), 217–227. <https://doi.org/10.30868/at.v4i02.476>
- Susanti, I., & Saumi, F. (2022). Penerapan Metode Analisis Regresi Linear Berganda untuk Mengatasi Masalah Multikolinearitas pada Kasus Indeks Pembangunan Manusia (Ipm) di Kabupaten Aceh Tamiang. *Gamma-Pi: Jurnal Matematika Dan Terapan*, 4, 10–17
- Tung, Y. K. (2018). *Memahami Knowledge Management*. Jakarta: PT Indeks
- Tupamahu, F. A. S., Pelamonia, M., & Pinoa, W. S. (2021). Dampak Moderasi Perilaku Knowledge Sharing dan Teamwork terhadap Produktivitas Dosen. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 5(1), 12. <https://doi.org/10.17977/um025v5i12020p286>
- Van Den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of knowledge management*, 8(6), 117-130.
- Wang, W. T., & Hou, Y. P. (2015). Motivations of employees' knowledge sharing behaviors: A self-determination perspective. *Information and Organization*, 25(1), 1–26. <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2014.11.001>
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif,

Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method).
Jurnal Pendidikan Tambusai, 7, 2896–2910.
<https://doi.org/10.36706/jbti.v9i2.18333>

Waterkamp, C. I. A., Tawas, H., & Mintardjo, C. (2017). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 2808–2818.

Widuri, N. R. (2018). Implementasi Knowledge Sharing (Berbagi Pengetahuan) di Kalangan Pustakawan. *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 4(2), 659–667.

Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(2), 635–640.
<https://doi.org/10.35790/jkkt.v12i2.59634>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI
 Jalan Gajayana 50 Malang 65144 Telepon/Faksimile (0341) 558933
 Website: <http://saintek.uin-malang.ac.id>, email: saintek@uin-malang.ac.id

Nomor : B-40.O/FST.01/TL.00/02/2025
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Penelitian

Yth. Pimpinan Kantor Bea dan Cukai Malang
 Jl. Surabaya No.2, Sumbersari, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian mahasiswa Jurusan Perpustakaan dan Sains Informasi Fakultas Sains dan Teknologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang atas nama:

Nama : Indah Yunia Ababil
 NIM : 210607110024
 Judul Penelitian : PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN
 PADA KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE
 MADYA CUKAI MALANG
 Dosen Pembimbing : NITA SITI MUDAWAMAH,M.IP

Maka kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin pada mahasiswa tersebut untuk melakukan penelitian di Kantor Bea dan Cukai Malang dengan waktu pelaksanaan pada tanggal 24 Februari 2025 sampai dengan 30 Juni 2025.

Malang, 26 Februari 2025
 a.n Dekan

Scan QRCode ini



Untuk verifikasi keaslian surat



Anton Prasetyo, M.Si
 NIP. 19770925 200604 1 003

Anton Prasetyo, M.Si
 NIP. 19770925 200604 1 003

Lampiran 2 Kuesioner

Kuesioner Skripsi – Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh, Shalom, Om Swastiastu, Namó Buddhaya, Salam Kebajikan.

Dengan hormat,

Perkenalkan, saya Indah Yunia Ababil, mahasiswa program studi Perpustakaan dan Sains Informasi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini saya sedang menyusun skripsi dengan judul:

"Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang."

Sehubungan dengan itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini secara jujur dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Seluruh data dan informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian akademik.
Akhir kata saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya,
Indah Yunia Ababil

Narahubung : 0857-8790-6982 (Indah)

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

Nama *

Jawaban Anda _____

Bagian/Divisi *

Jawaban Anda _____

Jenis Kelamin *

Laki-Laki

Perempuan

Lama Bekerja *

< 1 tahun

1-3 tahun

> 3 tahun

Yang lain: _____

Berikutnya
Kosongkan formulir

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google - [Hubungi pemilik formulir](#) - [Pegawai Layanan](#) - [Kebijakan Privasi](#)

Apakah formulir ini tampak mencurigakan? [Laporkan](#)

Google Formulir

Saya bersedia membantu rekan kerja yang membutuhkan pemahaman tentang suatu tugas atau proses kerja. *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Saya dapat mendokumentasikan pengetahuan penting untuk dibagikan kepada rekan kerja. *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Berbagi Pengalaman

Saya sering menceritakan pengalaman kerja saya kepada rekan kerja sebagai pembelajaran. *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Saya memberikan saran atau rekomendasi kepada rekan kerja berdasarkan pengalaman saya. *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Saya sering terlibat dalam diskusi informal dengan rekan kerja untuk berbagi pengalaman dan pembelajaran. *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Berbagi Informasi

Saya selalu membagikan informasi penting yang saya dapatkan kepada rekan kerja baik secara langsung maupun melalui WhatsApp/email/atau media komunikasi lainnya. *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Saya sering berbagi informasi berupa artikel/berita/dokumen lainnya yang relevan dengan pekerjaan. *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Saya sering membagikan informasi mengenai jadwal kerja atau notulen rapat yang berisi poin-poin penting melalui WhatsApp/email/atau media komunikasi lainnya. *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

[Kembali](#)

[Berikutnya](#)

[Kosongkan formulir](#)



Kualitas

Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. *

1 2 3 4 5
 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Hasil pekerjaan saya jarang memerlukan perbaikan atau revisi. *

1 2 3 4 5
 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Saya teliti dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. *

1 2 3 4 5
 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan *

1 2 3 4 5
 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Hasil kerja saya dapat diandalkan dan konsisten. *

1 2 3 4 5
 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Kuantitas

Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target yang ditetapkan. *

1 2 3 4 5
 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Saya dapat menangani beban kerja yang diberikan dengan baik. *

1 2 3 4 5
 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Jumlah hasil kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain. *

1 2 3 4 5
 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Saya produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. *

1 2 3 4 5
 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Saya mampu menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu yang tersedia. *

1 2 3 4 5
 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Ketepatan Waktu

Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang ditentukan. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Saya dapat mengatur waktu kerja dengan efisien. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Saya mampu menyelesaikan laporan tepat waktu. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Efektivitas

Saya dapat mencapai tujuan pekerjaan dengan cara yang efisien. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Saya menggunakan waktu kerja secara efektif. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Saya secara konsisten berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja saya. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Kemandirian

Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Saya memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas-tugas baru. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

[Kembali](#)[Kirim](#)[Kosongkan formulir](#)

Lampiran 4 Nilai Signifikansi Tabel R Product Moment

n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	10	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	12	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	15	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	17	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	20	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	30	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	40	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	50	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	60	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas

		Correlations																																	TOTAL				
		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33					
P01	Person Correlation	1																																					
	Sig. (2-tailed)																																						
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
P02	Person Correlation	.484*	1																																				
	Sig. (2-tailed)	.000																																					
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P03	Person Correlation	.271	.003	1																																			
	Sig. (2-tailed)	.008																																					
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P04	Person Correlation	.448*	.207	.236	1																																		
	Sig. (2-tailed)	.013	.021	.018																																			
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P05	Person Correlation	.387	.531*	.184	.189	1																																	
	Sig. (2-tailed)	.035	.003	.388	.371																																		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P06	Person Correlation	.437	.488*	.234	.284	.484	1																																
	Sig. (2-tailed)	.008	.008	.158	.087	.001																																	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P07	Person Correlation	.518*	.343	.482*	.437	.685*	.318	1																															
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.005	.019	.000	.007																																
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P08	Person Correlation	.637*	.385	.488*	.687	.218	.059	.221	1																														
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.009	.009	.247	.762	.245																															
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P09	Person Correlation	.278	.038	.462*	.278	-.157	.288	.184	.417	1																													
	Sig. (2-tailed)	.138	.884	.006	.088	.487	.288	.338	.012																														
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Person Correlation	.028	.688	.203	.453	.688	.057	.027	.051	.185	1																												
	Sig. (2-tailed)	.828	.000	.203	.001	.828	.828	.828	.828	.828																													
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P11	Person Correlation	.637*	.385	.488*	.687	.218	.059	.221	.457	.465	1.000*																												
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.009	.009	.247	.762	.245	.012	.017																													
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P12	Person Correlation	.138	.884	.006	.088	.487	.288	.338	.012	.881	.612	1																											
	Sig. (2-tailed)	.138	.884	.006	.088	.487	.288	.338	.012	.001	.012																												
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P13	Person Correlation	.028	.688	.203	.453	.688	.057	.027	.051	.185	.438	.138	1																										
	Sig. (2-tailed)	.828	.000	.203	.001	.828	.828	.828	.828	.828	.828	.828																											
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P14	Person Correlation	.153	.218	.288	.174	.284	.088	.288	.448	.308	.147	.448	.153	1																									
	Sig. (2-tailed)	.421	.087	.211	.813	.353	.158	.983	.134	.013	.134	.438	.834	.421																									
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P15	Person Correlation	1.000*	.648*	.554*	.488*	.388*	.237	.538*	.607*	.414	.417*	.153	1.000*																										
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.013	.035	.288	.002	.000	.138	.620	.800	.000																										
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P16	Person Correlation	.338	.382	.893	.884	.251	.122	.282	.248	.248	.178	.248	.41																										

Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.938	33

Lampiran 7 Hasil Cek Turnitin

new (1) REVISI SIDANG turn.pdf

ORIGINALITY REPORT

10 %	7 %	4 %	7 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to IAIN Purwokerto Student Paper	2%
2	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	2%
3	Submitted to LPPM Student Paper	<1%
4	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1%
5	Submitted to stipram Student Paper	<1%
6	Submitted to Universitas PGRI Palembang Student Paper	<1%
7	Submitted to Universitas Bengkulu Student Paper	<1%
8	terjemahkitab.com Internet Source	<1%
9	Submitted to Universitas Jambi Student Paper	<1%
10	Submitted to Politeknik Pariwisata Palembang Student Paper	<1%
11	journal.lembagakita.org Internet Source	<1%
12	Submitted to Universitas Riau Student Paper	<1%