

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Studi pada PT. POS Indonesia [PERSERO] Cabang Banjar)

Diki Furkon Hanapi¹, Sukomo², Toto³
^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis
dikihanapi1997@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada pengaruh *knowledge sharing* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan studi pada PT. POS Indonesia (Persero) Banjar. Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi : 1] Seberapa besar Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Banjar? ; 2] Seberapa besar Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Banjar? ; 3] Seberapa besar Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Banjar?. Tujuan penelitian ini meliputi : 1] Besarnya Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Banjar. 2] Besarnya Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Banjar. 3] Besarnya Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Banjar. Metode penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan data kuantitatif, dengan metode ini meliputi Uji Koefisien Korelasi, Uji Determinasi, Uji T, Uji Koefisien Korelasi Berganda, Regresi Linear Berganda, dan Uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1] Pengaruh *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar sebesar 35.40% sementara 64.40% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. 2] Pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 23.71% sementara 76.29% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. 3) Pengaruh *knowledge sharing* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 37.57% sementara 62.43% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, pihak perusahaan lebih memperhatikan dan memberikan penghargaan kepada setiap karyawan yang memiliki perilaku *knowledge sharing* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang lebih menonjol dengan demikian karyawan lain akan termotivasi untuk melakukan hal yang sama.

Kata kunci: *Knowledge Sharing*, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja yang baik dari setiap karyawannya, tidak terkecuali pada PT. POS Indonesia (Persero). PT. POS Indonesia (Persero) merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) indonesia yang bergerak di bidang bisnis jasa pengiriman logistik. PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Banjar memiliki jumlah karyawan seluruhnya 63 orang, akan tetapi dari hasil wawancara pada bagian Manajemen Dukungan Umum bahwa, *Knowledge Sharing* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

dirasakan kurang begitu maksimal sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Menurut Purnamie Titisari (2014:76) adalah, “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Data awal wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan bapak Endang Anwar selaku Manajemen Dukungan Umum diperoleh hasil bahwa kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) belum maksimal, ini diakibatkan karena rendahnya *Knowledge Sharing* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. POS Indonesia (Persero) Banjar. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah *Knowledge Sharing*. Dengan adanya *Knowledge Sharing* maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sri Raharso (2016:125) adalah, “*Knowledge Sharing* merupakan sebuah mekanisme dimana pengetahuan ditransmisikan dari satu pihak ke pihak yang lain”. Data awal wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan bapak Endang Anwar selaku Manajemen Dukungan Umum diperoleh hasil bahwa *Knowledge Sharing* pada PT. POS Indonesia (Persero) Banjar belum optimal. Hal ini dapat diketahui dari hasil wawancara bahwa, terjadi adanya kecenderungan sebagian karyawan memilih untuk tidak membagi atau menyembunyikan pengetahuan (*knowledge hoarding*) daripada membagikan pengetahuan yang mereka miliki. Dengan demikian hal ini akan menjadi hambatan dalam proses *Knowledge Sharing* di PT. POS Indonesia (Persero) Banjar. Dengan demikian hal ini akan menjadi hambatan dalam proses *Knowledge Sharing* di PT. POS Indonesia (Persero) Banjar.

Selain *Knowledge Sharing*, faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Purnamie Titisari (2014:5) adalah, “*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja”. Data awal wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan bapak Endang Anwar selaku Manajemen Dukungan Umum diperoleh hasil bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) belum optimal. Hal ini dapat diketahui dari hasil wawancara bahwa, tidak semua karyawan dengan sukarela mau untuk bekerja lebih ataupun menggantikan rekan kerja yang tidak hadir. Karena merasa pekerjaan yang diemban oleh karyawan sudah cukup melelahkan dan setiap orang memiliki batasan kemampuan secara fisik. Berdasarkan latar belakang penelitian ini maka rumusan masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : 1. Seberapa besar Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Banjar? 2. Seberapa besar Pengaruh

Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Banjar? 3. Seberapa besar Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Banjar?. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh 1. *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Banjar 2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Banjar 3. *Knowledge Sharing* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Banjar.

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah dapat memberi manfaat kepada beberapa pihak, yaitu sebagai berikut : Manfaat Teoritis, Hasil Penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen terutama yang berkaitan dengan *Knowledge Sharing* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan. Manfaat Praktis, hasil Penelitian diharapkan dapat dijadikan bahan informasi dan sumbangan pemikiran dalam hal *Knowledge Sharing* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan, Untuk peneliti dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dalam menghadapi permasalahan-permasalahan yang ada dalam suatu perusahaan, Penelitian ini dapat dijadikan referensi penelitian selanjutnya.

LANDASAN TEORI

Pengertian *knowledge* menurut Lee dalam Sri Raharso (2016:17) adalah, “Pengetahuan sebagai konsep pembelajaran sedangkan informasi adalah konsep komunikasi”. Sedangkan pengertian *knowledge* menurut Probst, raub dan Romhardt dalam Ismail Nawawi (2012:19) adalah, “pengetahuan sebagai keseluruhan kognisi dan keterampilan yang digunakan oleh manusia untuk memecahkan masalah”. Pengertian *knowledge* menurut Ismail Nawawi (2012:28) adalah, “Pengetahuan merupakan sesuatu yang diperoleh dari individu-individu atau kelompok orang-orang yang mempunyai *knowledge* atau kadang kala dalam rutinitas organisasi. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengetahuan (*knowledge*) dalam suatu organisasi merupakan kebutuhan karena *knowledge* dapat mengarahkan organisasi tersebut menjadi handal, tetap *exist*/berkesinambungan dan berdaya saing, karena *knowledge* adalah informasi yang kontekstual, *relevant*, dan dapat ditindaklanjuti.

Pengertian *knowledge sharing* Menurut Tobing dalam Ismail Nawawi (2012:168) adalah, “*Knowledge Sharing* merupakan inti dari manajemen pengetahuan, karena melalui *knowledge sharing* terjadi peningkatan *value* dari *knowledge* yang dimiliki perusahaan”. Sedangkan pengertian *knowledge sharing* menurut Bartol dan Srivastava dalam Sri Raharso (2016:250) adalah, “*Knowledge Sharing* merupakan berbagi informasi, saran-saran, dan keahlian yang relevan, yang dilakukan oleh individu dalam suatu organisasi dengan individu yang lain”. Pengertian *knowledge sharing* menurut Kuo dalam Sri Raharso (2016:125) adalah, “*Knowledge Sharing* merupakan sebuah mekanisme dimana pengetahuan ditransmisikan dari satu pihak ke pihak yang lain”. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* merupakan salah satu kunci suksesnya dalam suatu organisasi dan membuktikan bahwa *knowledge sharing* memberikan manfaat yang terciptanya keunggulan kompetitif organisasi yang langgeng. Oleh karena itu, manajemen perlu secara cermat mengidentifikasi faktor-faktor yang bisa menjadi pendorong tumbuhnya aktivitas *knowledge sharing* diantara para karyawan.

Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Purnamie Titisari (2014:5) adalah, “*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja”. Sedangkan Djati dalam Purnamie Titisari (2014:6) adalah, “*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku karyawan yang tidak nampak baik terhadap rekan kerja maupun terhadap perusahaan, dimana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat bagi perusahaan”. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Organ dalam Purnamie Titisari (2014:6) adalah, “sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi”. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi.

Pengertian kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015:67) adalah, “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan pengertian kinerja karyawan menurut Hasibuan dalam yani (2012:117) adalah, “Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, pengalaman dan kesungguhan

serta waktu”. Pengertian kinerja karyawan menurut Bangun (2012:231) adalah, “Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan pernyataan-pernyataan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*)”. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan, dan peranannya dalam organisasi/perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan data kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode tersebut yang dimaksudkan untuk mendapatkan data-data dan fakta-fakta dari permasalahan yang diteliti dengan cara mencari data yang faktual dari variabel-variabel, sehingga hubungan antar variabel dapat dianalisis, dengan analisis kuantitatif melalui uji statistik yang relevan dengan data yang diperoleh. Untuk melakukan penelitian menggunakan prosedur, mulai dari tahapan penyebaran kuesioner, pengumpulan data dan selanjutnya teknik analisis digunakan teknik statistik deskriptif yang berfungsi untuk mengelompokkan data, menggarap, menyimpulkan, memaparkan serta menyajikan hasil olahan. Hal ini bertujuan untuk melakukan pola hubungan atau sebab akibat antara nilai suatu variabel (*variabel dependent*) jika nilai variabel yang lain berhubungan dengan (*variabel independent*). Uji Koefisien Korelasi, Uji Determinasi, Uji T, Uji Koefisien Korelasi Berganda, Regresi Linear Berganda, dan Uji F.

HASIL PENELITIAN

Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Banjar

No.	X ₁	Y	X ₁ ²	Y ²	X ₂ Y
1	31	33	961	1089	1023
2	31	33	961	1089	1023
3	29	32	841	1024	928
4	40	34	1600	1156	1360
5	29	33	841	1089	957



6	30	32	900	1024	960
7	34	29	1156	841	986
8	31	33	961	1089	1023
9	30	28	900	784	840
10	31	32	961	1024	992
11	32	33	1024	1089	1056
12	34	31	1156	961	1054
13	27	33	729	1089	891
14	30	25	900	625	750
15	34	27	1156	729	918
16	34	34	1156	1156	1156
17	29	36	841	1296	1044
18	34	30	1156	900	1020
19	32	36	1024	1296	1152
20	34	26	1156	676	884
21	34	31	1156	961	1054
22	33	31	1089	961	1023
23	39	33	1521	1089	1287
24	32	38	1024	1444	1216
25	33	31	1089	961	1023
26	29	31	841	961	899
27	31	30	961	900	930
28	32	31	1024	961	992
29	34	34	1156	1156	1156
30	29	32	841	1024	928
31	35	36	1225	1296	1260
32	35	26	1225	676	910
33	35	28	1225	784	980
34	34	39	1156	1521	1326
35	30	30	900	900	900
36	30	32	900	1024	960

37	29	29	841	841	841
38	32	36	1024	1296	1152
39	35	32	1225	1024	1120
40	34	29	1156	841	986
41	33	37	1089	1369	1221
42	32	33	1024	1089	1056
43	29	27	841	729	783
44	33	34	1089	1156	1122
45	35	32	1225	1024	1120
46	32	30	1024	900	960
47	32	38	1024	1444	1216
48	32	33	1024	1089	1056
Σ	1549	1533	50299	49447	49494

Uji Koefisien Korelasi X_1 terhadap Y

Dalam perhitungan uji koefisien korelasi dapat diketahui koefisien korelasi antara variabel *knowledge sharing* dengan kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Banjar adalah sebesar 0,595 itu artinya terdapat korelasi positif antara variabel *knowledge sharing* dengan kinerja karyawan dengan koefisien korelasinya yang berada diantara interval 0,400 – 0,599 maka hubungan koefisien korelasi antara *knowledge sharing* dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Banjar adalah sebesar 35.40 sementara 64.40 sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Signifikansi (Uji T)

Hasil t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan hasil t tabel dengan taraf kesalahan 0,05% untuk uji satu pihak dan $dk = n - 2 = 61$ atau $48 - 2$. Korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil perhitungan didapat hasil $t_{hitung} = 5.020$ dan tabel 1.678. Artinya bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5.020 > 1.678$. Jadi kesimpulannya adalah *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. POS

Indonesia (Persero) Banjar. Artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima atau teruji kebenarannya.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Banjar.

No.	X ₂	Y	X ₂ ²	Y ²	X ₂ Y
1	35	33	1225	1089	1155
2	32	33	1024	1089	1056
3	33	32	1089	1024	1056
4	35	34	1225	1156	1190
5	33	33	1089	1089	1089
6	34	32	1156	1024	1088
7	39	29	1521	841	1131
8	31	33	961	1089	1023
9	30	28	900	784	840
10	32	32	1024	1024	1024
11	33	33	1089	1089	1089
12	35	31	1225	961	1085
13	36	33	1296	1089	1188
14	31	25	961	625	775
15	28	27	784	729	756
16	34	34	1156	1156	1156
17	31	36	961	1296	1116
18	28	30	784	900	840
19	29	36	841	1296	1044
20	36	26	1296	676	936
21	32	31	1024	961	992
22	34	31	1156	961	1054
23	32	33	1024	1089	1056
24	35	38	1225	1444	1330

25	31	31	961	961	961
26	30	31	900	961	930
27	28	30	784	900	840
28	29	31	841	961	899
29	38	34	1444	1156	1292
30	34	32	1156	1024	1088
31	36	36	1296	1296	1296
32	23	26	529	676	598
33	31	28	961	784	868
34	36	39	1296	1521	1404
35	30	30	900	900	900
36	31	32	961	1024	992
37	30	29	900	841	870
38	35	36	1225	1296	1260
39	35	32	1225	1024	1120
40	33	29	1089	841	957
41	35	37	1225	1369	1295
42	32	33	1024	1089	1056
43	28	27	784	729	756
44	35	34	1225	1156	1190
45	34	32	1156	1024	1088
46	34	30	1156	900	1020
47	36	38	1296	1444	1368
48	33	33	1089	1089	1089
Σ	1565	1533	51459	49447	50206

Uji Koefisien Korelasi X₂ terhadap Y

Dalam perhitungan uji koefisien korelasi di atas dapat diketahui koefisien korelasi antara variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Banjar adalah sebesar 0,487 itu artinya terdapat korelasi positif antara variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kinerja karyawan dengan koefisien korelasinya yang berada diantara interval 0,400 – 0,599 maka hubungan koefisien

korelasi antara *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Banjar adalah sebesar 23.71 sementara 76.29 sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Signifikasi (Uji T)

Hasil t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan hasil t tabel dengan taraf kesalahan 0,05% untuk uji satu pihak dan $dk = n - 2 = 61$ atau $48 - 2$. Korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil perhitungan didapat hasil $t_{hitung} = 3.781$ dan tabel 1.678. Artinya bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.781 > 1.678$. Jadi kesimpulannya adalah *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Banjar. Artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima atau teruji kebenarannya.

Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan

NO	X ₁	X ₂	Y	X ₁ ²	X ₂ ²	Y ²	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₁ X ₂
1	31	35	33	961	1225	1089	1023	1155	1085
2	31	32	33	961	1024	1089	1023	1056	992
3	29	33	32	841	1089	1024	928	1056	957
4	40	35	34	1600	1225	1156	1360	1190	1400
5	29	33	33	841	1089	1089	957	1089	957
6	30	34	32	900	1156	1024	960	1088	1020
7	34	39	29	1156	1521	841	986	1131	1326
8	31	31	33	961	961	1089	1023	1023	961
9	30	30	28	900	900	784	840	840	900
10	31	32	32	961	1024	1024	992	1024	992
11	32	33	33	1024	1089	1089	1056	1089	1056
12	34	35	31	1156	1225	961	1054	1085	1190
13	27	36	33	729	1296	1089	891	1188	972

14	30	31	25	900	961	625	750	775	930
15	34	28	27	1156	784	729	918	756	952
16	34	34	34	1156	1156	1156	1156	1156	1156
17	29	31	36	841	961	1296	1044	1116	899
18	34	28	30	1156	784	900	1020	840	952
19	32	29	36	1024	841	1296	1152	1044	928
20	34	36	26	1156	1296	676	884	936	1224
21	34	32	31	1156	1024	961	1054	992	1088
22	33	34	31	1089	1156	961	1023	1054	1122
23	39	32	33	1521	1024	1089	1287	1056	1248
24	32	35	38	1024	1225	1444	1216	1330	1120
25	33	31	31	1089	961	961	1023	961	1023
26	29	30	31	841	900	961	899	930	870
27	31	28	30	961	784	900	930	840	868
28	32	29	31	1024	841	961	992	899	928
29	34	38	34	1156	1444	1156	1156	1292	1292
30	29	34	32	841	1156	1024	928	1088	986
31	35	36	36	1225	1296	1296	1260	1296	1260
32	35	23	26	1225	529	676	910	598	805
33	35	31	28	1225	961	784	980	868	1085
34	34	36	39	1156	1296	1521	1326	1404	1224
35	30	30	30	900	900	900	900	900	900
36	30	31	32	900	961	1024	960	992	930
37	29	30	29	841	900	841	841	870	870
38	32	35	36	1024	1225	1296	1152	1260	1120
39	35	35	32	1225	1225	1024	1120	1120	1225
40	34	33	29	1156	1089	841	986	957	1122
41	33	35	37	1089	1225	1369	1221	1295	1155
42	32	32	33	1024	1024	1089	1056	1056	1024
43	29	28	27	841	784	729	783	756	812
44	33	35	34	1089	1225	1156	1122	1190	1155

45	35	34	32	1225	1156	1024	1120	1088	1190
46	32	34	30	1024	1156	900	960	1020	1088
47	32	36	38	1024	1296	1444	1216	1368	1152
48	32	33	33	1024	1089	1089	1056	1089	1056
Σ	1549	1565	1533	50299	51459	49447	49494	50206	50567

Uji Koefisien Korelasi Berganda

Dari perhitungan uji koefisien korelasi berganda tersebut dapat diketahui koefisien korelasi antara variabel *knowledge sharing* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.613 itu artinya terdapat korelasi yang positif sempurna karena berada di antara interval 0,60 – 0,799 maka hubungan koefisien korelasi antara variabel *knowledge sharing* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh *knowledge sharing* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Banjar adalah sebesar 37.57 % sementara 62.43 sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui persamaannya $\hat{Y} = 3.818 + 0.346 + 0.520$ artinya apabila X_1 bertambah 1 maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0.346, begitu pula dengan peningkatan X_2 yang bertambah 1 maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0.520.

Uji Signifikasi (Uji F)

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui $f_{hitung} = 13.498$ dan dibandingkan dengan f_{tabel} dengan taraf kesalahan 0.05% dengan $dk=n-k-1 = 48-2-1 = 45$. Dari hasil perhitungan diketahui $F_{hitung} = 13.498$ dan $f_{tabel} = 3.15$ artinya $13.498 > 3.20$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa *knowledge sharing* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Banjar.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Banjar. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan korelasi yaitu sebesar 0,595 itu artinya terdapat korelasi positif antara variabel *Knowledge Sharing* dengan variabel Kinerja Karyawan dengan koefisien korelasinya yang berada di antara interval 0,400 – 0,599 maka hubungan koefisien korelasi antara variabel *knowledge sharing* dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang. Ini menggambarkan *Knowlede Sharing* diterapkan dengan baik maka kinerja karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Banjar akan meningkat. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Banjar. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan korelasi yaitu sebesar 0,487 itu artinya terdapat korelasi positif antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan variabel Kinerja Karyawan dengan koefisien korelasinya yang berada di antara interval 0,400 – 0,599 maka hubungan koefisien korelasi antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang. Ini menggambarkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diterapkan dengan baik maka kinerja karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Banjar akan meningkat. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,613. Artinya ini terdapat korelasi yang positif sempurna karena berada di antara interval 0,600 – 0,799 maka hubungan koefisien korelasi antara variabel *knowledge sharing* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah penulis lakukan pada bab sebelumnya, maka dapat penulis simpulkan hal-hal seperti *Knowledge sharing* pada PT. POS Indonesia (Persero) Banjar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan perhitungan korelasi yaitu sebesar 0,595. Hal ini dilihat daritersebut terbukti dari hasil tanggapan responden mengenai variabel *knowledge sharing* dengan indikator yang digunakan yaitu *knowledge donating/* pengumpulan pengetahuan, *knowledge collecting/* sumbangan pengetahuan. Sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima/teruji

kebenarannya. *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. POS Indonesia (Persero) Banjar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan perhitungan korelasi yaitu sebesar 0,487. Hal ini terbukti dari hasil tanggapan responden mengenai variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan indikator yang digunakan yaitu *altruism*/perilaku membantu orang, *conscientious*/perilaku yang melebihi prasyarat minimum, *sportmanship*/kemampuan untuk bertolerransi tanpa mengeluh, *courtesy*/keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi, *civic virtue*/perilaku meringankan problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi seseorang. Sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima/teruji kebenarannya. Berdasarkan hasil uji korelasi diketahui bahwa *knowledge sharing* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan perhitungan korelasi yaitu sebesar 0.613. Begitupula dengan uji determinasi yang dilakukan diperoleh hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa *knowledge sharing* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedua perhitungan tersebut diperkuat dengan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji F diketahui bahwa nilai F hitung > dari nilai F tabel. Sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima/teruji kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara, AP. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Ismail. 2012. *Manajemen Pengetahuan*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Raharso, S dan Tjahjawati, SS. 2016. *Organisasi Berbasis Pengetahuan Melalui Knowledge Sharing*. Bandung : Alfabeta, CV
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Yani, Muhammad. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media