

**PERAN KNOWLEDGE SHARING DALAM MEMICU PENINGKATAN  
KINERJA PNS MILLENIAL**

**Skripsi**

Untuk memenuhi sebagai persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

**William Sri Goulbourne**

**NIM : 30401700258**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
FAKULTAS EKONOMI STUDI MANAJEMEN**

**SEMARANG**

**2021**

## HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Nama : William Sri Goulbourne  
Nim : 30401700258  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen  
Judul Skripsi : **PERAN KNOWLEDGE SHARING DALAM MEMICU  
PENINGKATAN KINERJA PNS MILLENIAL**  
Dosen Pembimbing : Arizqi, SE, MM

Semarang, 22 Mei 2021

Menyetujui

Ketua Jurusan Manajemen

Dosen Pembimbing



**Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM**  
NIK: 210492029

**Arizqi, SE, MM**  
NIK. 210415053

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PERAN KNOWLEDGE SHARING DALAM MEMICU PENINGKATAN  
KINERJA PNS MILLENIAL**

Disusun Oleh :



William Sri Goulbourne

30401700258

Telah dipertahankan di depan penguji  
Pada tanggal 22 Mei 2021

**Susunan Dewan Penguji**

Pembimbing



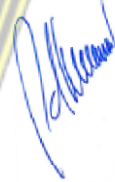
Arizqi, SE. MM  
NIK: 210415053

Penguji I



Hj. Nurhidavati, SE.M. Si.Ph.D  
NIK: 210499043

Penguji II



**Dr. H. Ardian Adhiatma, SE. MM**

NIK : 210492029

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Tanggal 22 Mei 2021



**Dr. H. Ardian Adhiatma, SE. MM**  
Ketua Program Studi Manajemen

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : William Sri Goulbourne

NIM : 30401700258

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul **“PERAN KNOWLEDGE SHARING DALAM MEMICU PENINGKATAN KINERJA PNS MILLENIAL”** adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain yang terdapat dari skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah, apabila dikemudian hari jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan berlaku.

Semarang, 22 Mei 2021

Dosen Pembimbing



**Arizqi, SE, MM**  
NIK: 210415053

Yang Menyatakan,



**William Sri Goulbourne**  
NIM. 30401700258

## KATA PENGANTAR

**Assalamu'alaikum Wr. Wb**

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Sehingga penulis mampu menyelesaikan Skripsi yang berjudul **PERAN KNOWLEDGE SHARING DALAM MEMICU PENINGKATAN KINERJA PNS MILLENIAL**“ dapat diselesaikan.

Penulisan Proposal Usulan Penelitian untuk Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan Program Strata-1 (S1) Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulis menyadari, berhasilnya penyusunan Proposal Usulan Penelitian untuk Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai belah pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, semangat, saran, serta do'a kepada penulis dalam menghadapi setiap tantangan. Sehingga, pada kesempatan kali ini penulis menghaturkan rasa terima kasih kepada :

1. Ibu Hj. Olivia Fachrunnisa, SE., Msi, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Ibu Arizqi, SE, MM selaku dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan motivasi serta mengarahkan penulis sehingga, dapat menyelesaikan usulan penelitian untuk Skripsi ini.

3. Bapak Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Seluruh Dosen dan Staff serta Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang (Unissula) atas kerjasama dan bantuannya selama menempuh perkuliahan di Fakultas Ekonomi Unissula Semarang.
5. Kedua orangtua saya, Ayahanda Shobirin dan Ibunda Sri, Adik saya Jason Patlance yang selalu mendoakan, mendukung, memotivasi dan memberikan kasih sayang yang tulus sehingga saya bersemangat dalam menyelesaikan proposal ini.
6. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang Angkatan 2017.
7. Semua pihak yang membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan usulan penelitian Skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Semoga amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang terbaik di sisi Allah SWT. Penulis juga memohon maaf bila dalam usulan penelitian untuk Skripsi ini terdapat kekurangan dan kesalahan karena penulis hanyalah manusia biasa yang tidak terlepas dari kesalahan.

Penulis berharap semoga apa yang terkandung dalam usulan penelitian untuk Skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak. Aamiin.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**

Semarang, 22 Mei 2021

Penulis,



**William Sri Goulbourne**

**NIM: 30401700258**





## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

Teteg, Tekun, bakal Tekan

### PERSEMBAHAN

*Ya Allah,*

*Alhamdulillahirobbilalamiin segala puji bagiMu yang telah memberikan begitu banyak kenikmatan untuk hambaMu ini. Hanya syukur yang mampu terucap atas segala kasih sayangMu ya Allah segala kebaikanMu segala pertolonganMu, semoga pertolonganmu selalu tercurah untuk mampu membawaku selalu berada dijalanMu. Alhamdulillah, Alhamdulillah, Alhamdulillah wasyukurulillah.*

*Teruntuk ibuku tersayang*

*Tak ada kata lain selain terimakasih terimakasih dan terimakasih Wanita kuatku sepanjang masa yang selalu memberikan dukungan dan do'a untuk kesuksesanku*

*Yang selalu mengajariku arti sabar, ikhtiar dan ikhlas Tanpa lelah tanpa mengeluh selalu memberikan energi positif untukku Beribu terimakasih tak akan pernah mampu membalas segala kebaikan kasih sayangmu*

*Dan teruntuk ayah hebatku*

*Tak akan pernah ada laki-laki lain yang akan mampu sepertimu Terimakasih untuk segala kerja keras tanpa lelahmu Terimakasih telah mengusahakan segala hal hanya untuk kebahagiaan anakmu*

*Satu hal yang harus ayah dan ibu tau bahwa anakmu berusaha keras semaksimal yang anakmu bisa berusaha untuk membahagiakan dan membanggakan kalian meskipun sedikitpun belum mampu mencapai itu*

*The last word i say i love u so much*

*You are the best parents that*

*I have ever known*



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Mendeskripsikan dan menganalisis hubungan antara penggunaan media sosial terhadap knowledge sharing. 2) Mendeskripsikan dan menganalisis hubungan antara pemanfaatan (TI) terhadap knowledge sharing. 3) Mendeskripsikan dan menganalisis hubungan antara penggunaan media sosial terhadap employee performance. 4) Mendeskripsikan dan menganalisis hubungan antara pemanfaatan (TI) terhadap employee performance. 5) Mendeskripsikan dan menganalisis hubungan antara knowledge sharing terhadap employee performance. Responden dalam penelitian ini adalah PNS Millennial di Kota Semarang.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif korelasional, bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel yang digunakan penggunaan media sosial, pemanfaatan teknologi informasi terhadap employee performance dimediasi oleh knowledge sharing. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu software SPSS versi 26.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan media sosial dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap knowledge sharing. Penggunaan media sosial dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance. Knowledge sharing dapat menjadi variabel intervening hubungan antara penggunaan media sosial dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap employee performance.

**Kata kunci :** penggunaan media sosial, pemanfaatan teknologi informasi, knowledge sharing dengan employee performance

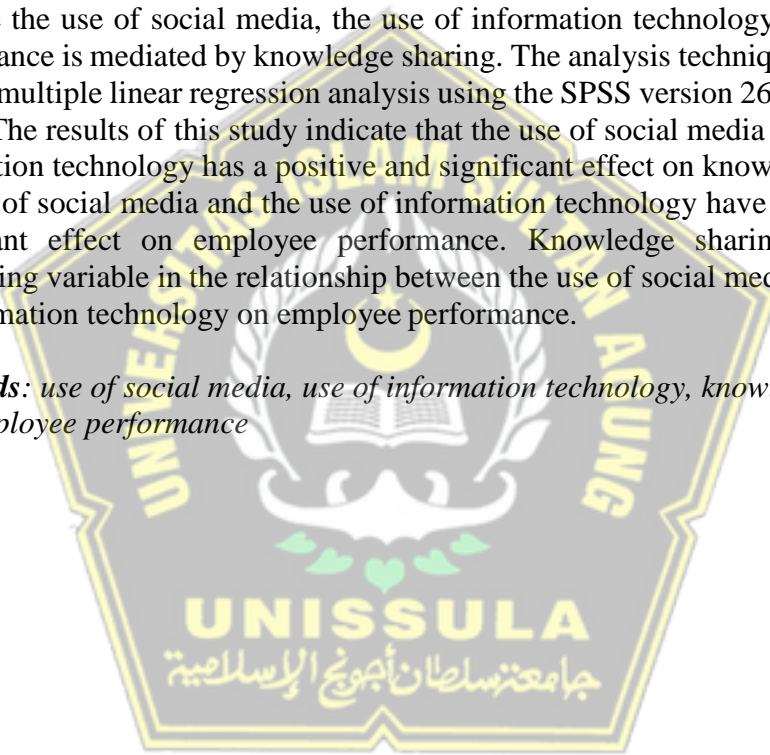
## ABSTRACT

This study aims to determine: 1) Describe and analyze the relationship between the use of social media and knowledge sharing. 2) Describe and analyze the relationship between utilization (IT) and knowledge sharing. 3) Describe and analyze the relationship between the use of social media on employee performance. 4) Describe and analyze the relationship between utilization (IT) on employee performance. 5) Describe and analyze the relationship between knowledge sharing and employee performance. Respondents in this study were millennial civil servants in the city of Semarang.

The research method used is correlational quantitative research , which aims to determine the relationship between two or more variables . The variables used are the use of social media, the use of information technology on employee performance is mediated by knowledge sharing. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis using the SPSS version 26 software tool.

The results of this study indicate that the use of social media and the use of information technology has a positive and significant effect on knowledge sharing. The use of social media and the use of information technology have a positive and significant effect on employee performance. Knowledge sharing can be an intervening variable in the relationship between the use of social media and the use of information technology on employee performance.

**Keywords:** *use of social media, use of information technology, knowledge sharing with employee performance*

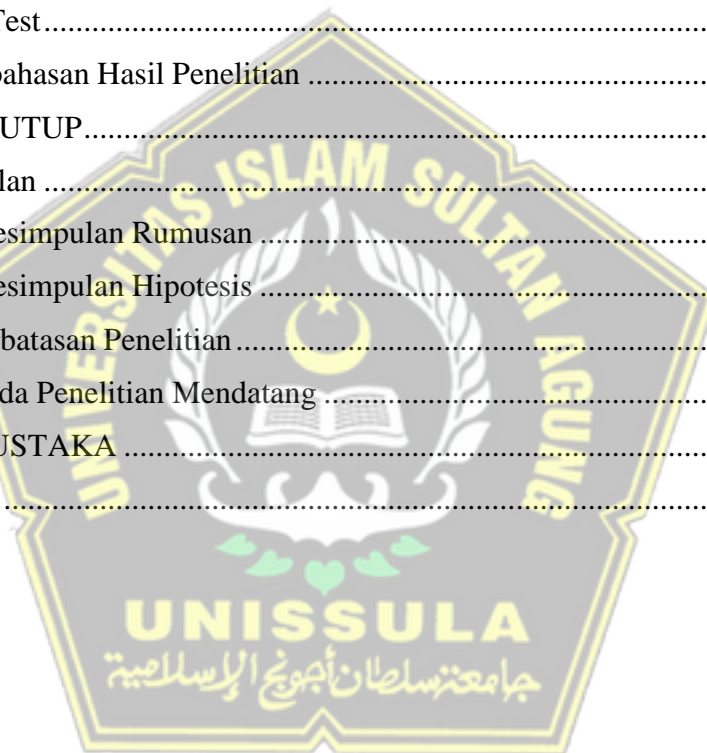


## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING .....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH .....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH .....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	ix
ABSTRAK .....	x
ABSTRACT .....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Penggunaan Media sosial .....	9
2.2 Pemanfaatan Teknologi Informasi .....	13
2.3 Knowledge Sharing .....	16
2.4 Employee Performance .....	20
2.5 Model Empirik Penelitian .....	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	25
3.1 Jenis Penelitian.....	25
3.2 Populasi dan Sampel .....	25
3.3 Sumber Dan Jenis Data .....	27
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	28
3.5 Variabel dan Indikator .....	29

351	Variabel .....	29
352	Indikator Variabel .....	30
3.6	Teknik Analisis Data .....	31
361	Statistik deskriptif .....	32
362	Uji Instrumen Data .....	32
3.6.2.1	Uji Validitas .....	32
3.6.2.2	Uji Reliabilitas .....	33
363	Uji Asumsi Klasik .....	33
3.6.3.1	Uji Normalitas .....	33
3.6.3.2	Uji Multikolinearitas .....	33
3.6.3.3	Uji Heterokedastisitas .....	34
364	Uji Hipotesis .....	35
3.6.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda .....	35
3.6.4.2	Uji Statistik T .....	36
3.6.4.3	Uji Statistik F .....	36
3.6.4.4	Uji Koefisien Determinasi .....	37
365	Sobel Test .....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>39</b>
4.1	Gambaran Umum Responden .....	39
4.1.1	Jenis Kelamin Responden .....	39
4.1.2	Usia Responden .....	40
4.1.3	Unit Kerja Responden .....	41
4.2	Deskripsi Variabel Penelitian .....	42
4.2.1	Penggunaan Media Sosial (X1) .....	43
4.2.2	Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2) .....	44
4.2.3	Knowledge Sharing (Y1) .....	46
4.2.4	Employee Performance (Y2) .....	47
4.3	Analisis data .....	49
4.3.1	Uji Instrumen Data .....	49
4.3.1.1	Uji Validitas .....	49
4.3.1.2	Uji Reliabilitas .....	50
4.4	Uji Asumsi Klasik .....	51
4.4.1	Uji Normalitas .....	51
4.4.2	Uji Multikolinearitas .....	51

4.4.3	Uji Heterokedasitas .....	53
4.5	Uji Hipotesis.....	54
4.5.1	Analisis Regresi Linear Berganda (Model 1).....	55
4.5.2	Uji Statistik T .....	56
4.5.3	Uji Statistik F .....	57
4.5.4	Uji Koefisien Determinasi.....	58
4.5.5	Analisis Regresi Linear Berganda (Model 2).....	60
4.5.6	Uji Statistik T .....	61
4.5.7	Uji Statistik F .....	63
4.5.8	Uji Koefisien Determinasi.....	63
4.6	Sobel Test.....	63
4.7	Pembahasan Hasil Penelitian .....	68
BAB V PENUTUP.....		75
5.1	Kesimpulan .....	75
5.1.1	Kesimpulan Rumusan .....	75
5.1.2	Kesimpulan Hipotesis .....	75
5.3	Keterbatasan Penelitian .....	79
5.4	Agenda Penelitian Mendatang .....	79
DAFTAR PUSTAKA .....		81
LAMPIRAN.....		86



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Populasi dan Sampel Penelitian .....	27
Tabel 3.2 Definisi operasional, indikator dan pengukuran variabel.....	30
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Tabel 4.2 Kategori Usia Responden.....	41
Tabel 4.3 Unit Kerja Responden .....	41
Tabel 4.4 Deskriptif Jawaban Variabel Penggunaan Media Sosial.....	43
Tabel 4.5 Deskriptif Jawaban Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi.....	44
Tabel 4.6 Deskriptif Jawaban Variabel Pemanfaatan Knowledge Sharing.....	46
Tabel 4.7 Deskriptif Jawaban Variabel Pemanfaatan Employee Performance .....	47
Tabel 4.8 Uji Validitas Data.....	49
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Reliabilitas .....	50
Tabel 4.10 Uji Kolmogorov Smirnov.....	51
Tabel 4.11 Uji Multikolinieritas (Model 1).....	52
Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas ( Model 2 ).....	53
Tabel 4.13 Pengujian Heterokedastisitas.....	53
Tabel 4.14 Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda (Model 1).....	54
Tabel 4.15 ANOVAa.....	55
Tabel 4.16 Model Summaryb .....	55
Tabel 4.17 Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda (Model 2).....	59
Tabel 4.18 ANOVAa.....	59
Tabel 4.19 Model Summaryb .....	59
Tabel 4.20 Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung .....	67

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Empiris Penelitian.....	23
Gambar 3.1 Uji Sobel Test 1.....	38
Gambar 3.2 Uji Sobel Test 2.....	38
Gambar 4.1 Hasil Uji Sobel Test 1 .....	64
Gambar 4.2 Hasil Uji Sobel Test 2 .....	65





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	86
Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian.....	92
Lampiran 3. Analisis Deskriptif.....	98



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Berkembangnya teknologi yang begitu cepat, sama halnya perkembangan teknologi di negara kita. berkembangnya teknologi menciptakan SDM. Berubahnya SDM mengakibatkan berubahnya kemampuan yang diinginkan. Kemampuan karyawan yang cepat sejalan dengan berubahnya teknologi. Sumber daya manusia yang bekerja di era ini adalah generasi baby boomers, Y dan Z, yang dinilai saat ini berusia 15 tahun atau lebih dan kurang dari tahun 2002. Pada tahun 2014, ada sejumlah 4.498.643 pejabat negara mewakili 3,08% dari jumlah total tenaga kerja yang ada di Indonesia 114,63 juta orang, data dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada tahun 2015. (Rencana Strategi Kementerian Ketenagakerjaan, 2019).

Pejabat negara pada Indonesia menghadapi banyak rintangan, diantaranya secara global, persaingan beberapa negara, teknologi informasi dan digitalisasi , kolaborasi lanjutan (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, 2016). Inovasi yang dikembangkan lebih lanjut bisa merubah budaya bangsa serta menciptakan dunia dengan menjadikan anti sosial. beberapa negara silih bersaing buat membagikan pemuasan dalam pelayanan. Pemnfaatan inovasi dan digitalisasi di segala bidang semakin menjamur dengan tujuan agar bantuan cepat, tepat.

Di antara angkatan kerja yang baru banyak generasi millennial yang mempunyai kerutinan, komunikasi, serta metode berpikir yang berbeda hendak menimbulkan susunan elite (Tulgan & RainmakerThinking, 2013). Perpindahan generasi Aparatur Sipil Negeri( ASN) ke arah generasi Millennial ini jadi tantangan untuk pemerintah buat lebih menguasai ciri dari generasi millennial.

Generasi Millennial merupakan generasi yang berkembang pada masa internet booming, sebab telah banyak memakai teknologi komunikasi praktis semacam email, sms instant messaging serta media sosial semacam facebook serta twitter, instagram serta yang lain (Lancaster & Stillman, 2002).

Ciri dari generasi millennial memiliki karakteristik yang unik ialah cenderung kreatif, produktif serta memiliki passion yang inovatif serta pula generasi millennial memiliki karakteristik yang membedakan dengan generasi tadinya yang dimana generasi millennial tidak dapat lepas dari teknologi dalam seluruh aktivitasnya(Prasasti & Prakoso, 2020)

Undang- Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negeri Pasal 1 melaporkan kalau“ Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada lembaga pemerintah serta Aparatur Sipil Negeri yang berikutnya disingkat ASN merupakan profesi untuk pegawai negara sipil”. Pegawai Aparatur Sipil Negeri( Pegawai ASN) Diserahi tugas dalam sesuatu jabatan pemerintahan ataupun diserahi tugas negeri yang lain yang digaji bersumber pada peraturan perundang- undangan serta dinaikan oleh pejabat pembina kepegawaian.“ Pegawai Negara Sipil( PNS) ialah abdi warga serta abdi bangsa yang terbebas dan memiliki peran selaku faktor

aparatur negeri dari pengaruh intervensi kalangan ataupun partai politik dan melakukan kebijakan pemerintah” Undang- Undang No 5 tahun 2014 pada Pasal 8. Pegawai Negara Sipil mempunyai guna mutu selaku pelaksana kebijakan publik dan membagikan pelayanan publik yang handal serta setelah itu selaku perekat pemersatu bangsa. Supaya tercapainya perihal itu hingga dibutuhkan terdapatnya pembinaan pegawai negara yang secara berkepanjangan yang dititikberatkan pada evaluasi kinerja. Kalau evaluasi kinerja ialah sesuatu bagian dari manajemen PNS Dalam Pasal 55 ayat( 1) huruf h. Evaluasi kinerja dicoba secara periodik buat melaksanakan peninjauan kembali serta penilaian atas prestasi kerja pegawai.

Lembaga pemerintah pegawai negara sipil bersamaan berjalannya waktu tentu jumlah pegawai bertambah lewat rekrutmen tiap tahunnya, bersamaan dengan bertambahnya jumlah pegawai negara sipil hingga kebutuhan hendak pelatihan pula hendak bertambah. Karyawan baru ataupun milenial merupakan karyawan yang dikira tidak kompeten sebab minimnya pengalaman serta pelatihan. Minimnya waktu pelatihan untuk karyawan milenial menyebabkan minimnya pengetahuan serta keahlian pemeriksa paling utama dalam melakukan pengecekan sehingga menyebabkan tidak tercapainya tujuan kinerja. Kinerja pemeriksa tanpa hasil merupakan tidak tercapainya target penyelesaian yang dilaporkan serta hasil pengecekan, baik dari segi kuantitas serta target waktu, ataupun dari segi penyelesaian penjaminan kualitas.

Penanda lain dalam pencapaian kinerja pegawai negara sipil millennial yang belum bisa memaksimalkan pemenuhan ketersediaan fitur lunak pengecekan ataupun non pengecekan. Dengan tersedianya fitur lunak berbasis teknologi data

menunjang penerapan tugas baik pengecekan ataupun non pengecekan di lembaga pemerintah. Sedikitnya wujud raga serta aksesibilitas( TI) untuk PNS milenial sangat membatasi pekerjaan tiap hari. (Ningsih, 2014)

Aparatur Sipil Negeri (ASN) selaku lembaga pemerintah Republik Indonesia( RI) pertumbuhan teknologi serta data yang pesat dikala ini wajib bisa menajaki. Venkatraman serta Zaher( 1990) dalam( Atkinson& Helen, 2006) berkata, globalisasi serta memperluas kontes diseluruh dunia memesatkan menuju perluasan kebermanfaatan teknologi informasi sehingga terus menjadi bertambah dengan adanya asosiasi. Pada sesuatu asosiasi sehingga bisa tingkatkan perkembangannya dengan tersedianya teknologi(Croteau, P, & Fang, 2003).

Dalam sebagian riset, kinerja pegawai negara sipil millennial pula bisa dipengaruhi oleh aspek dari luar asosiasi, seperti halnya ialah pemakaian media sosial (Anderson & C, 2012); (Cao, Guo, Vogel, D, & Zhang, 2016). Dimana teknologi pada media sosial bisa berdampak pada kinerja Lembaga pemerintah jadi lebih luas (Anderson & C, 2012). Hadiranya media sosial bagi McAfee sudah masuk pada kalangan kantor, keleluasan sharing pada asosiasi, serta sumber ilmu yang tidak reliabel yang tidak dapat dicoba (Cao, Guo, Vogel, D, & Zhang, 2016).

Dalam menajaki pertumbuhan teknologi industri yang senantiasa berganti-ganti dengan pesat hingga wajib diimbangi dengan menajaki trend yang silih berubah dengan menajaki trend media sosial terbaru, buat itu supaya memperoleh pengetahuan menimpa( TI) yang diperlukan dan berguna hingga dibutuhkannya sesuatu wujud knowledge sharing. knowledge sharing memasuki saat sebelum

berprosesnya kinerja (Cao, Guo, Vogel, D, & Zhang, 2016). Para pekerja melaksanakan knowledge sharing supaya meningkatnya kinerja (Hoesada & C, 2013)

Dalam postingan Sindonews. com tahun 2018, Departemen Pendayagunaan Aparatur Negeri serta Reformasi pada kegiatan penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Lembaga Pemerintah( SAKIP) serta Reformasi Birokrasi di Semarang, melaporkan kalau masih banyak pegawai yang belum dapat bekerja secara optimal, belum ketahui tugas serta kewajibannya dalam bekerja. Terdapat pula sebagian gejala ataupun fenomena yang menampilkan kasus kinerja pegawai negara sipil yang masih sedikitnya pengalaman, bagi statement (Batubara, 2017) kasus ataupun fenomena yang kerap dirasakan sebab masih sedikitnya pengalaman pada kinerja oleh pegawai negara sipil, Gejala dari fenomena tersebut,:(1) Nampak terdapatnya pekerja mengulur waktu;( 2) pekerja beraktivitas bukan pada jam rehat semacam bermain media sosial contohnya: membuka Twitter, Facebook, serta Permainan Online;( 3) Kemudian terdapat pula sikap pegawai yang kurang bersungguh-sungguh ataupun lama dalam membagikan layanan pada warga.

Tidak hanya Fenomena Gap yang terjalin, ditemui pula terdapatnya Research Gap dari pemakaian media sosial terhadap kinerja dari riset (Juliandi, 2017) yang mengatakan kalau pemakaian media online berpengaruh baik serta signifikansi pada loyalitas karyawan bermacam bidang pekerjaannya, semacam pekerja di bidang pemerintahan serta pembelajaran. Tetapi, sebagian riset menampilkan hasil yang bermacam- macam, semacam riset yang menampilkan kalau pemakaian media sosial mempunyai akibat negatif pada kinerja, semacam



pemasaran, namun dampak positif pada periklanan (Leskovec, Huttenlocher, & Kleinberg, 2010).

Research gap yang lain pula terjalin pada pemanfaatan teknologi data serta kinerja, riset terdahulu yang dicoba oleh (Bandi, 2006) yang mempelajari pengaruh pemanfaatan teknologi data terhadap kinerja industri pula menciptakan hasil yang signifikan serta positif. (Wijana, 2007) dan (Mardjono, 2009) pula melaporkan kalau pemanfaatan teknologi data mempengaruhi positif terhadap kinerja industri hendak namun terdapat periset yang menampilkan hasil bertentangan yang diteliti oleh (Vina, 2008) yang menampilkan kalau tidak ada pengaruh antara pemanfaatan teknologi data dengan kinerja.

Berdasarkan uraian-uraian serta Fenomena Gap dan Research Gap diatas, penulis berkeinginan untuk meneliti penelitian dengan judul **“Peran Knowledge Sharing Dalam Memicu Peningkatan Kinerja PNS Millennial”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Atas analisa latar belakang maupun Fenomena Gap dan Research Gap diatas, maka rumusan permasalahan penelitian adalah “Peran knowledge Sharing Dalam Memicu Peningkatan Kinerja PNS Millennial”.

Kemudian pertanyaan penelitian (question research) yaitu seperti:

1. Bagaimana pengaruh antara penggunaan media sosial terhadap knowledge sharing?



2. Bagaimana pengaruh antara pemanfaatan (TI) terhadap knowledge sharing?
3. Bagaimana pengaruh antara penggunaan media sosial terhadap employee performance ?
4. Bagaimana pengaruh antara pemanfaatan (TI) terhadap employee performance ?
5. Bagaimana pengaruh antara knowledge sharing terhadap employee performance ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perihal-perihal berikut, dapat dirumuskan tujuan penelitian adalah :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis hubungan antara penggunaan media sosial terhadap knowledge sharing.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis hubungan antara pemanfaatan (TI) terhadap knowledge sharing.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis hubungan antara penggunaan media sosial terhadap employee performance.
4. Mendeskripsikan dan menganalisis hubungan antara pemanfaatan (TI) terhadap employee performance.
5. Mendeskripsikan dan menganalisis hubungan antara knowledge sharing terhadap employee performance.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Pemeriksaan ini diandalkan untuk memberikan keuntungan bagi individu yang berinvestasi, dengan tujuan agar keuntungan dari eksplorasi ini antara lain:

1. Bagi peneliti

Bagi peneliti sendiri, hasil penelitian ini diandalkan untuk meningkatkan pemahaman dan informasi serta pembelajaran penting dalam menyelidiki masalah dalam pemanfaatan spekulasi yang ada di perkuliahan maupun dunia kerja mengenai penggunaan media sosial, pemanfaatan teknologi informasi, knowledge sharing dan employee performance.

2. Bagi instansi

Hasil dari pengujian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh pemerintahan Kota Semarang sebagai suatu sumbangan masukan serta bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan terkait dengan bagaimana penggunaan media sosial, pemanfaatan teknologi informasi, knowledge sharing dan employee performance.

3. Bagi akademik

Hasil dari pengujian berikut dapat dijadikan tolak ukur tambahan guna menambahkan pemahaman serta informasi yang lebih mendalam untuk bahan penelitian selanjutnya, khususnya dalam konsep penggunaan media sosial, pemanfaatan teknologi informasi, knowledge sharing dan employee performance.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penggunaan Media sosial**

Teori menurut Van Dijk dalam (Nasrullah, 2015), penggunaan mediasosial adalah platform media yang bereksistensi dan fokus pada pengguna yang memfasilitasi mereka dalam beraktivitas ataupun berkolaborasi. Karena itu, penggunaan media sosial dapat memperkuat hubungan antarpengguna dan dapat digunakan sebagai medium (fasilitator) online sekaligus sebagai sebuah ikatan sosial. Selanjutnya menurut (Safko, Brake, & K, 2010) penggunaan media sosial adalah sudah menjadi naluri manusia untuk berhubungan dengan manusia lain. Anda juga perlu terhubung ke media yang Anda gunakan untuk terhubung dengan orang lain. Sedangkan pengertian (Carr, CT, Hayes, & RA, 2015) penggunaan media sosial adalah media berbasis Internet untuk berinteraksi dan mempresentasikan diri yang memungkinkan pengguna berkesempatan, baik secara seketika ataupun tertunda, dengan khalayak luas maupun tidak. Oleh karena itu, menurut pernyataan dari ahlinya maka bisa diambil kesimpulan bahwasanya penggunaan media sosial yaitu pemanfaatan atau penggunaan yang memfasilitasi komunikasi antar 2 arah atau lebih yang dilakukan secara online agar manusia dapat saling berinteraksi dan berbagi informasi tanpa dibatasi ruang dan waktu.

Penggunaan media sosial membutuhkan ukuran- ukuran ataupun indikator-indikator tertentu. Penanda tersebut jadi parameter buat memperhitungkan gimana

pemakaian jejaring sosial yang diterapkan. Indikator yang mempengaruhi penggunaan media sosial menurut (Kilgour, M, Sasser, L, & Larke, 2015) antara lain :

1. Memberikan informasi, yakni informasi yang dibutuhkan dan bermanfaat bagi penerimanya.
2. Menyampaikan pesan, yang berarti pemberitahuan, kata, atau komunikasi baik lisan maupun tulis.
3. Menguraikan pengetahuan, yaitu menguraikan persoalan-persoalan menjadi bagian terperinci agar lebih mudah dipahami.

Sedangkan penelitian lain menggunakan penggunaan media sosial menurut (Hartanto, H, & Silalahi, 2013), yaitu:

1. Atraktivitas media, yakni segala aktivitas yang dilakukan sumber daya manusia dengan menggunakan media agar mendapatkan informasi.
2. Kejelasan media, yakni segala sesuatu yang sudah dibuktikan dengan fakta.
3. Kelengkapan informasi media, yakni lengkapnya informasi yang diperoleh sumber daya manusia menggunakan media sosial.
4. Kemudahan akses media, yakni kemudahan dalam ber akses pada media sosial.

Lalu ada juga peneliti yang menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Mendapatkan informasi pekerjaan, yakni media sosial dapat digunakan dalam mencari pekerjaan.

2. Membangun kepercayaan, yakni media sosial dapat membangun kepercayaan antar sumber daya manusia.
3. Berbagi visi, yakni salah satu kegunaan media sosial adalah berbagi visi sesama sumber daya manusia.
4. Mempererat jaringan, yakni media sosial dapat digunakan sebagai penyambung hubungan harmonis antar individu dan kelompok. (Cao, Guo, Vogel, D, & Zhang, 2016).

Berdasarkan indikator, maka indikatornya yaitu, membangun kepercayaan , mendapatkan informasi pekerjaan, berbagi visi, mempererat jaringan dari penelitian (Cao, Guo, Vogel, D, & Zhang, 2016)

Penggunaan media sosial menurut Nahapiet dan Ghoshal mempengaruhi knowledge sharing melalui "siapa yang kamu kenal" melalui "apa yang kau tahu" (Yang, et al., 2011). Penggunaan media sosial mempunyai hubungan dengan knowledge sharing karena sebagai mekanisme dalam berbagi (Yates, D, Paquette, & S, 2011). Penggunaan media sosial terkonfirmasi berpengaruh terhadap knowledge sharing (Juliandi, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan media sosial sangat berkaitan dengan knowledge sharing karena semakin sering sekali dalam penggunaan media sosial pasti akan mendapatkan informasi yang didapat, untuk itu knowledge sharing sangat berpengaruh sekali terhadap adanya penggunaan media sosial.

Salah satu perihal yang memastikan kinerja merupakan aspek eksternal organisasi semacam pemakaian pemanfaatan media online karena inovasi media

berbasis web membuat eksekusi industri menjadi lebih menonjol (Anderson & C, 2012) (Cao, Guo, Vogel, D, & Zhang, 2016). Pemanfaatan media berbasis web secara tegas diidentikkan dengan pelaksanaan untuk membangun keahlian industri serta tingkatan ikatan dengan pelanggan (Trainor, et al., 2013). Demikian pula, pemanfaatan media berbasis web secara positif mempengaruhi pameran semua spesialis dari berbagai bidang pekerjaan, seperti pekerja di pemerintahan serta pembelajaran (Juliandi, 2017). Namun, ada juga beberapa penelitian yang menunjukkan hasil yang berlawanan, misalnya, pemikiran yang menunjukkan bahwa penggunaan media online secara negatif mempengaruhi kinerja seperti periklanan, namun secara positif mempengaruhi promosi (Leskovec, Huttenlocher, & Kleinberg, 2010). Penyebaran pemikiran dengan mendengarkan percakapan orang (WOM) menggunakan media juga dapat menciptakan hasil pesimis seperti munculnya banjir kemarahan yang sangat besar hanya dalam jangka waktu yang sangat singkat (Pfeffer, et al., 2014). Pemanfaatan media online dapat menghasilkan kebebasan untuk menggantikan keseluruhan informasi yang ada di lingkungan kerja, namun memiliki hasil yang dapat merugikan asosiasi, misalnya, tekanan yang muncul dari penundaan korespondensi menggunakan media berbasis web (Majchrzak, Faraj, Kane, & B, 2013). Atas dasar tersebut menunjukkan bahwa penggunaan media sosial berpengaruh terhadap kinerja namun masih banyak kendala-kendala yang terjadi dan memperburuk kinerja apabila penggunaan media sosial tidak digunakan dengan efektif dalam bekerja. Namun hal tersebut sedikit berdampak negatif apabila penggunaan media sosial tidak digunakan sebagaimana mestinya, tapi bahwasanya mestinya penggunaan media sosial itu dapat berdampak



positif terhadap employee performance alias dapat meningkatkan kinerja PNS Millennial dengan didukung adanya keselarasan atau kerja sama antar sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja yang maksimal.

## **2.2 Pemanfaatan Teknologi Informasi**

Menurut (Kinarwanto, 2013) tingkat penggunaan pemanfaatan teknologi informasi pekerja, maka pada saat itu pemanfaatan teknologi informasi akan mempengaruhi pelaksanaan employee performance, khususnya sikap employee performance terhadap mengoperasikan komputer. Eksekusi dikembangkan lebih lanjut jika orang dapat melakukan pekerjaan mereka dan mengatasi masalah dalam melakukan. Selanjutnya menurut (Akbar, Ratnawati, & Novita, 2010) memberikan pernyataan bahwa keberhasilan pemanfaatan teknologi informasi sangat bergantung pada teknologi aktual dan tingkat penguasaan SDM yang mengerjakannya. Penggunaan teknologi mengidentifikasi dengan bagaimana memanfaatkan teknologi dalam melakukan pekerjaan.

Oleh karena itu, menurut penilaian para ahli, dapat diduga bahwa pemanfaatan informasi dan teknologi merupakan pemanfaatan IT dalam upaya membantu pekerjaan karyawan dalam membuat, mengembangkan, menyimpan, menyampaikan atau berpotensi menyebarkan informasi ke alamat masalah melakukan dan menyelesaikan pekerjaan mereka.



Pemanfaatan teknologi informasi diukur menggunakan beberapa indikator menurut Zowghi (2003) dalam (Amin, Sjahruddin, & Syamsul, 2016) akan dijadikan indikator dalam pemeriksaan ini, adalah sebagai berikut :

1. Intensitas teknologi informasi, yakni tingkatan atau ukuran seberapa bermanfaatnya pemanfaatan informasi teknologi yang diperoleh.
2. Ketersediaan tenaga ahli, yakni tersedianya tenaga ahli dalam pemanfaatan teknologi dan informasi.
3. Investasi pada teknologi, yakni seberapa bermanfaatnya informasi dan teknologi yang diperoleh.
4. Kemudahan bertukar informasi, yakni seberapa mudah dalam bertukar informasi.
5. Kemudahan akses bekerja sama, yakni seberapa manfaatnya kemudahan akses bekerja sama.

Nilai dan peran teknologi dalam praktik pengetahuan tampaknya pada dasarnya terbatas pada peningkatan produktivitas ukuran sekaligus mengurangi biaya keberadaan. Teknologi dapat juga didukung interpretasi dan pengkodean dalam pelatihan mandiri. Teknologi dapat membangun efektivitas berbagi informasi dengan memperluas tingkat transmisi. Selama tahap pengamanan informasi, ketika tujuan sedang mempersiapkan dan kerangka psikologis, dan ketika kerangka intelektual tidak jelas. Teknologi juga dapat memperluas cakupan teknik pertolongan (Albino et al. 2004), dalam (Ningsih, 2014).

Pemanfaatan informasi dan teknologi dengan berbagi pengetahuan dapat ditingkatkan dengan mengembangkan sumber daya manusia di luar jalur komunikasi formal. Jaringan komputer dapat membuat forum untuk mempromosikan hubungan antara mereka yang mencari pengetahuan dan mereka yang mungkin memperolehnya. Misalnya, teknologi video dapat mengembangkan berbagi pengetahuan (Ningsih, 2014) (Lee & Wu, 2010). Penelitian (Khandelwal dan Gottschalk, 2003) bertujuan konsekuensi yang tepat di kantor hukum Norwegia dan Australia yang menggunakan TI dalam mensupport praktik manajemen pengetahuan. TI memainkan peran penting dalam manajemen pengetahuan internal perusahaan.

Aksesibilitas teknologi pada suatu instansi tentunya akan semakin mengembangkan administrasi (Croteau & Fang, 2003) ada juga yang berpendapat oleh Porter dan Miller (1985) dalam (Atkinson & Helen, 2006) untuk mengkoordinasi aktivitas pelayanan adalah tujuan utama aplikasi teknologi informasi di instansi. Variabel teknologi informasi memiliki beberapa indikator yaitu, ketersediaan tenaga ahli, investasi pada teknologi, intensitas teknologi informasi, kemudahan bertukar informasi, dan kemudahan akses bekerjasama.

(Lai & Cheng, 2005) mengemukakan TI memberikan manfaat yang berbeda termasuk waktu reaksi yang cepat, perawatan klien yang dikembangkan lebih lanjut, keseriusan, kesalahan yang berkurang, kontrol informasi yang dikembangkan lebih lanjut, pekerjaan meja yang berkurang, tenaga kerja yang berkurang, dan dinamika yang lebih terdidik. Demikian juga (Morikawa, 2004) dan (Chowdhury, 2003) dinemukannya hubungan positif antara TI dan profitabilitas

perusahaan. (Ismail, 2012) dalam penelitiannya melacak bahwa pemanfaatan TI sangat identik dengan employee performance. Tugas utama TI terletak pada kapasitas sejauh korespondensi, upaya terkoordinasi, dan setiap individu yang mencari informasi, serta kapasitasnya untuk bekerja sama dalam pembelajaran (Khandelwal & Gottschalk, 2003) Konsekuensi pengamatan dari eksplorasi pada kantor hukum menunjukkan bahwa TI di Norwegia dan Australia mengambil bagian penting dalam informasi dewan pada organisasi.

### **2.3 Knowledge Sharing**

Menurut (Al-Salti & Hackney, 2011), knowledge sharing adalah metode yang efisien untuk organisasi buat bisa meningkatkan kompetensi serta buat memperluas basis pengetahuan. Selanjutnya menurut (Kumar, A, & Ganesh, 2009) knowledge sharing pula bisa bermakna perihal yang membolehkan buat dieksploitasi serta diterapkan guna penuhi tujuan organisasi. Sedangkan pengertian (Bhaktiaruddin, 2013) knowledge sharing bertujuan buat menciptakan nilai tambah untuk industri serta pula ialah bermacam-macam semua informasi yang dapat diakses dari pertemuan, kelompok, divisi, dan unit khusus. Oleh karena itu, berdasarkan penilaian para pakarnya, maka disimpulkan bahwa berbagi informasi yaitu suatu karya yang dilakukan individu maupun kelompok dalam memberikan kesempatan untuk berbagi pengetahuan agar dapat menunjang tujuan organisasi maupun perusahaan.

Untuk menilai efisiensi dari knowledge sharing, beberapa penelitian menggunakan berbagai indikator, menurut (Mathar, 2011) mengemukakan tiga bentuk indikator, diantaranya:

1. Derajat kecepatan, tempo cepat dalam mendapatkan atau memberikan informasi.
2. Tingkat presisi, periode penskalaan yang hebat, dan
3. Tingkat kredibilitas pengetahuan, pernyataan berasal pengetahuan.

Sedangkan menurut (Cao, Guo, Vogel, D, & Zhang, 2016) indikator knowledge sharing yang lainnya tentang:

1. Pengetahuan tentang teknologi, yakni informasi yang diketahui oleh sumber daya manusia
2. Pengetahuan bisnis, yakni pengetahuan tentang bisnis dan cara pengolahannya
3. Pengetahuan manajemen, yakni pengetahuan tentang pengelolaan manajemen
4. Keahlian kerja baru, yakni keahlian sumber daya manusia yang dimiliki
5. Budaya perusahaan, yakni hubungan antara budaya yang dijalankan perusahaan dalam berkomunikasi.
6. Teknik manajerial, yakni pengetahuan tentang teknik manajerial.

Ada juga menurut (Smale, 2008) indikator ini dapat juga menjadi ukuran knowledge sharing, antara lain:

1. Bentuk pengetahuan yang ditransfer, yakni berhubungan dengan bagaimana cara transfer pengetahuan.
2. Mekanisme transfer pengetahuan, yakni berhubungan dengan mekanisme atau tata cara mentransfer pengetahuan.
3. Keberhasilan transfer pengetahuan, yakni seberapa berhasilnya pengetahuan yang di transfer.

Berdasarkan beberapa indikator yang ada, peneliti akan menggunakan =n indikator antara lain pengetahuan manajemen, pengetahuan tentang teknologi, pengetahuan bisnis, keahlian kerja baru, budaya perusahaan, dan teknik manajerial dari penelitian (Cao, Guo, Vogel, D, & Zhang, 2016).

Peneliti memperjelas kalau knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kinerja (Juliandi, 2017). Berbagi informasi dibentuk terlebih dahulu sebelum kinerja dibingkai (Cao, Guo, Vogel, D, & Zhang, 2016). Berbagi informasi menarik dengan dipengaruhi presentasi organisasi. Upaya yang diperoleh yaitu keberhasilan berbagi informasi, khususnya peningkatan keterampilan baru di antara pekerja, mengkonsolidasikan informasi, dan lebih mengembangkan korespondensi tentang teknologi informasi, dan menyebarkan informasi baik informasi tersirat (intangible) dan informasi tersurat (tampak). sehingga dapat dipahami dengan baik bahwa berbagi informasi yang layak dapat lebih mengembangkan pelaksanaan organisasi (Marqués, D, M, Merigó, & J, 2013). Kaitan antara transfer pelatihan dan pembelajaran organisasi menghasilkan profit yang didapat dan peningkatan kinerja dan menstabilkan asosiasi tetap kompeten meskipun ada perubahan lingkungan, persaingan di seluruh dunia, dan dengan kondisi keuangan naik turun

(Weldy, 2009). Dengan meningkatnya pendapatan profitabilitas, kesepakatan, market share, dan pada umumnya pelaksanaan organisasi, penting untuk kecukupan berbagi informasi (Nordtvedt, 2005) Kantor-kantor pemerintah dapat menjaga keunggulan bersaing serta memperluas penyajian moneter dan non-moneter dengan menerapkan pengukuran pembelajaran otoritatif sejauh mencoba menambah, menangkap dan memindahkan informasi. Berbagi informasi diakui sebagai faktor pusat fundamental dari presentasi organisasi sejauh dominasinya dalam kontes pusat bekerja dengan apa yang telah dirasakan oleh organisasi (Eliufoo & K, 2005). Semua bersama-sama untuk berbagi informasi menjadi lebih baik, pembelajaran hierarkis harus dikerjakan, misalnya, interaksi korespondensi antar kelompok dan berbagai struktur pembelajaran tingkat ganda (Shu & Chi, 2010; Skerlavaj, Song & Lee, 2010) dalam (Ningsih, 2014). Agar lebih mengembangkan pelaksanaan bisnis, asosiasi perlu membidik pada pembelajaran terus-menerus dan pemanfaatan informasi dasar untuk kemajuan dengan memajukan pembelajaran individu, kelompok dan hierarkis.

H1 : Penggunaan media Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Knowledge Sharing.

H2 : Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Knowledge Sharing.



## 2.4 Employee Performance

Employee Performance adalah kesepakatan kinerja yang terjadi antara seorang pegawai pemerintah dengan organisasinya dan antara satu kesatuan melalui gagasan kontrak presentasi (Prasojo, 2009). Kontrak presentasi ini dilakukan secara kelompok melalui apa yang disebut sebagai kontrak administrasi. Setiap kelompok membuat penanda kinerja yang harus diselesaikan dalam rentang waktu yang disepakati. Setiap orang dalam grup, harus mengkinerja berbagai pointer yang telah ditetapkan. . Pencapaian nilai juga akan menentukan hadiah dan disiplin yang akan diberikan. Ini juga sekaligus merupakan rekor penting dalam presentasi dan kemajuan seseorang. Selain itu menurut (Moeheriono, 2012) employee performance adalah memahami maksud, visi, tujuan dan misi perkumpulan yang terbantu melalui susunan pokok suatu perkumpulan dan garis besar tingkat keberhasilan pelaksanaan suatu program aksi. Sedangkan pengertian dari (Kasmir, 2016) employee performance dapat berarti diselesaikan kewajiban dalam jangka waktu tertentu. Oleh karena itu, dari penilaian para ahli, cenderung disimpulkan bahwa pelaksanaan pekerja merupakan akibat kualitas dari pekerja dan jumlah pencapaian oleh SDM agar dapat menyelesaikan komitmen terhadap kewajiban yang telah diberikan.

Indikator-indikator yang dipengaruhi employee performance menurut (Bangun, 2012) antara lain:

1. Jumlah pekerjaan, yakni berhubungan dengan jumlah pekerjaan yang diberikan sumber daya manusia.



2. Kualitas pekerjaan, yakni berhubungan dengan kualitas employee performance.
3. Ketepatan waktu, yakni berhubungan dengan disiplin waktu atau ketepatan waktu sesuai dengan tugas yang diberikan.
4. Kehadiran, yakni berhubungan dengan kehadiran sumber daya manusia.
5. Kemampuan kerja sama, yakni berhubungan
6. dengan kerja sama sesama sumber daya manusia.

Sedangkan menurut (Moeheriono, 2012) indikator employee performance dipengaruhi oleh :

1. Efektivitas, yakni suatu usaha yang normal atau waktu telah dijadwalkan.
2. Efisien, yakni yaitu tepat atau pas dalam menyelesaikan sesuatu tanpa ada hubungannya.
3. Kualitas, yakni seberapa berkualitas kinerja yang dikerjakan oleh sumber daya manusia.
4. Ketepatan waktu, yakni berhubungan dengan disiplin waktu atau ketepatan waktu sesuai dengan tugas yang diberikan.
5. Produktivitas, yakni tindakan yang menyatakan seberapa baik aset diawasi dan digunakan untuk mencapai hasil yang ideal.
6. Keselamatan, yakni berhubungan dengan keselamatan kerja yang diberikan oleh instansi pemerintah.

Lalu ada juga penelitian yang menggunakan indikator employee performance menurut (Pawirosumarto , Sarjana, & Gunawan, 2017), adalah:

1. Bekerjalah yang baik tindakan yang menyatakan seberapa baik aset diawasi dan digunakan untuk mencapai hasil yang ideal.
2. Kuantitas pekerjaan yang memuaskan yakni pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang individu dengan jangka waktu yang sudah ditentukan secara pasti.
3. Tugas selesai tepat waktu yakni berhubungan dengan disiplin waktu atau ketepatan waktu sesuai dengan tugas yang diberikan.
4. Kemampuan untuk bekerja secara mandiri yakni kemampuan yang tidak bergantung pada usaha dan kebutuhan orang lain, namun tidak mengingkari bantuan orang lain.
5. Kemampuan untuk menjaga kerjasama yakni pengerahan tenaga bersama antara orang-orang atau pertemuan orang-orang untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan beberapa indikator yang ada, petunjuk-petunjuk pada penelitian ini yaitu bekerja yang baik, kuantitas pekerjaan yang memuaskan, tugas selesai tepat waktu, kemampuan untuk bekerja secara mandiri, kemampuan untuk menjaga kerjasama dari penelitian (Pawirosumarto , Sarjana, & Gunawan, 2017).

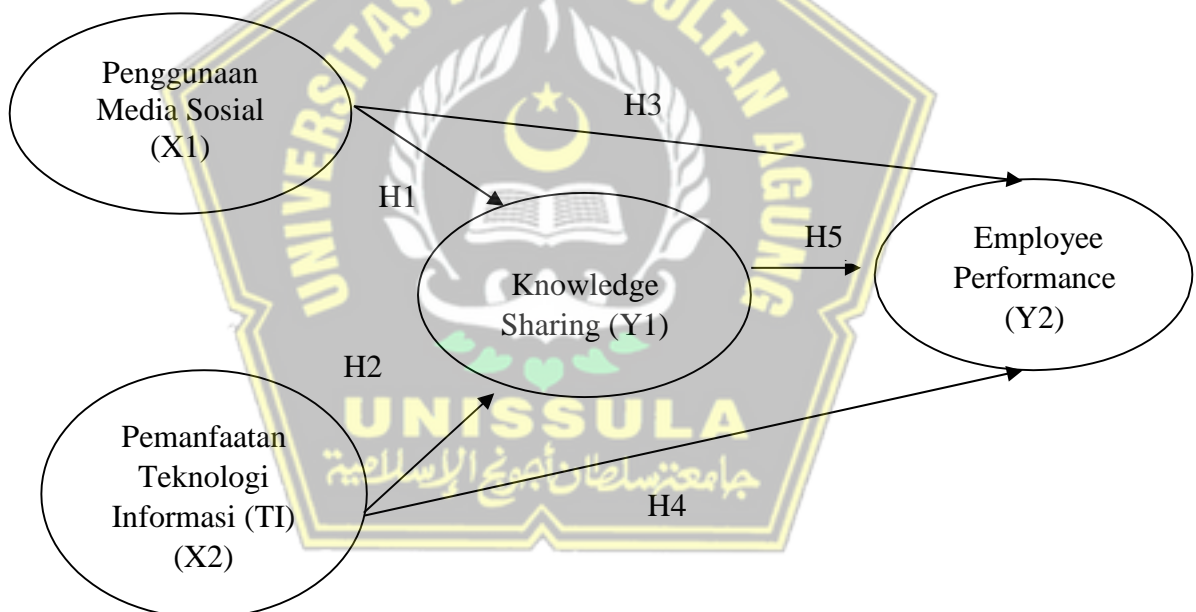
H3 : Penggunaan Media Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance.

H4 : Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance.

H5 : Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance.

## 2.5 Model Empirik Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan peneliti terdahulu maka model empirik “Peran Knowledge Sharing Dalam Memicu Peningkatan Kinerja PNS Millenial” sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Model**

### **Empiris Penelitian**

Dari gambar diatas nampak bahwa, untuk mengetahui pengaruh penggunaan media sosial dan pemanfaatan teknologi dan informasi dalam kinerja pada kalangan PNS Millenial maka dibuat suatu kerangka pemikiran . Dimana

pengaruh tidak langsung antara dua variabel bebas yaitu penggunaan media sosial (X1) dan pemanfaatan teknologi dan informasi (X2) terhadap knowledge sharing (Y1) yang ditunjukkan pada hipotesis pertama dan kedua. Sedangkan pengaruh langsung antara dua variabel bebas yaitu penggunaan media sosial (X1) dan pemanfaatan teknologi informasi (X2) dan variabel intervening yaitu knowledge sharing (Y1) terhadap variabel terikat yaitu employee performance (Y2) yang ditunjukkan pada hipotesis tiga, empat, dan lima.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Pada penelitian dengan strategi kuantitatif korelasional, dan berencana untuk mengaitkan hubungan antara setidaknya dua faktor atau lebih (Misbahudin & Hasan., 2013). Teknik yang bergantung pada cara berpikir positivisme adalah penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2015) Positivisme menyiratkan bahwa pengalaman asli yang diperoleh dari pengujian dengan teknik logis atau kebenaran nyata hanyalah informasi yang bergantung pada pengalaman (yuana & A, 2010). Metodologi kuantitatif dapat diartikan seperti pemeriksaan yang tidak dilakukan sedalam-dalamnya, pada umumnya meninjau dipermukaannya dan akibatnya titik waktu umumnya lebih terbatas daripada pemeriksaan subyektif ( (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014).

Dalam pengujian ini, teknik kuantitatif digunakan agar dapat mengetahui hubungan antara Penggunaan Media sosial dan Pemanfaatan Informasi Teknologi (IT) terhadap Employee Performance dengan Knowledge Sharing atau variabel mediasi.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Atas wilayah spekulasi yang ada pada artikel-artikel dapat dikonsentrasikan dan kemudian ditarik kesimpulan-kesimpulan serta memiliki sifat dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh ahlinya adalah populasi (Sugiyono, 2015). pegawai

negeri sipil (PNS) Millenial adalah populasi dalam penelitian ini. Pada kelahiran setelah tahun 1980, berdasarkan unit kerja yaitu, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan, Badan Penanggulangan Bencana, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian, Dinas Pekerjaan Umum, Dinas Tenaga Kerja, Sekretariat Daerah, dan Sekretariat DPRD yang berjumlah 259 pegawai negeri sipil (PNS) Millenial di Kota Semarang.

Sebagian dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik adalah sampel (Sugiyono, 2015). Pada penyelidikan ini, peneliti mengambil sampel sebesar 100 responden berdasarkan unit kerja pegawai negeri sipil (PNS) Millenial.

Teknik sampling (penarikan sampel) yang akan dipakai peneliti adalah dengan menggunakan *Propositional Random Sampling*. Rumus *Propositional Random Sampling* adalah :

$$f_i = \frac{N_i \times n}{N}$$

$N_i$  = Ukuran tiap strata sampel

$N_i$  = Ukuran tiap strata populasi

$n$  = Ukuran (total) sampel

$N$  = Ukuran (total) populasi

Dengan demikian yang sampelnya adalah:



**Tabel 3.1**  
**Populasi dan Sampel Penelitian**

No.	Unit Kerja	Populasi	Sampel
1	Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan	$\frac{48}{259} \times 100 = 18,5$	18
2	Badan Penanggulangan Bencana	$\frac{21}{259} \times 100 = 8,1$	8
3	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	$\frac{25}{259} \times 100 = 9,6$	10
4	Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian	$\frac{16}{259} \times 100 = 6,1$	6
5	Dinas Pekerjaan Umum	$\frac{44}{259} \times 100 = 16,9$	17
6	Dinas Tenaga Kerja	$\frac{20}{259} \times 100 = 7,7$	8
7	Sekretariat Daerah	$\frac{73}{259} \times 100 = 28,1$	28
8	Sekretariat DPRD	$\frac{12}{259} \times 100 = 4,6$	5
<b>JUMLAH</b>			<b>100</b>

Sumber : BKPP Kota Semarang

### 3.3 Sumber Dan Jenis Data

Sumber dan jenis data dalam penelitian yaitu data orimer dan data sekunder ,yaitu :

#### I. Data Primer

Pengertian data primer menurut (Sugiyono, 2015) memberikan informasi kepada pengumpul informasi adalah sumber informasi yang secara lugas. Informasi penting diperoleh langsung melalui polling yang tepat, kuesioner responden berisi : tanggapan terkait bagaimana pengaruh penggunaan media

sosial dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap employee performance melalui knowledge sharing.

## II. Data Sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2015). Data sekunder diperoleh dari berbagai literatur yang bersumber dari jurnal- jurnal penelitian terdahulu, laporan penelitian, artikel sehingga akan mempermudah peneliti untuk mengumpulkan data-data dan menganalisis hasil dari penelitian ini yang nantinya dapat memperkuat temuan dan menghasilkan penelitian yang mempunyai tingkat validitas yang tinggi.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Mengumpulkan informasi dalam peneliti memakai instrumen polling untuk mengumpulkan informasi, survei adalah suatu teknik pengumpulan informasi dengan mengambil rundown dari susunan artikulasi yang telah terkumpul, yang kemudian akan dijawab dan diberikan oleh responden. Setiap responden diminta penilaiannya dengan memberikan tanggapan atas asersi yang diajukan. Penyampaian jajak pendapat ini mungkin merupakan komponen pengumpulan informasi yang paling produktif, karena survei dapat disampaikan secara langsung, atau diedarkan melalui email kepada responden. Agar mendapatkan informasi kuantitatif yang tepat, tiap-tiap instrumen wajib mengisi skala. Estimasi survei dalam peneliti menggunakan Skala Likert, dengan susunan skor yang ditawarkan untuk setiap tanggapan responden:

- Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- Jawaban Cukup setuju (CS) diberi skor 3
- Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

### 3.5 Variabel dan Indikator

#### 3.5.1 Variabel

Berdasarkan kerangka pemikiran dalam penyelidikan ini, terdapat tiga variabel yang digunakan dalam peneliti yaitu :

##### 1. Variabel Bebas (*Independent Variable*) (X)

Variabel bebas adalah variabel dengan mempengaruhi atau yang menjadi sebab adanya perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2015). Variabel bebas diberi notasi X. Variabel bebas dalam penyelidikan ini meliputi :

- a) Penggunaan Media Sosial (X1)
- b) Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2)

##### 2. Variabel Intervening (Y1)

Pendapat (Sugiyono, 2015) variabel mediasi adalah faktor-faktor yang secara hipotesis dipengaruhi jalinan yang menyimpang antara variabel – variabel secara bebas dengan variabel – variabel lingkungan. Variabel Mediating adalah variabel yang tersusun antara faktor bebas dan variabel terikat, sehingga variabel otonom tidak secara langsung mempengaruhi

variabel terikat. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah Knowledge Sharing (Y1).

### 3. Variabel Terikat (Dependent Variable) (Y2)

Sesuai (Sugiyono, 2015) variabel terikat adalah variabel terikat yang biasanya disinggung sebagai variabel hasil ukuran. Dalam bahasa Indonesia biasa dianggap sebagai variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang berubah menjadi hasil atau dipengaruhi, karena adanya faktor bebas.. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Employee Performance (Y2).

### 3.5.2 Indikator Variabel

Pada tabel dibawah ini terdapat masing-masing definisi operasional, indikator dan skala pengukuran :

**Tabel 3.2 Definisi operasional, indikator dan pengukuran variabel**

NO	VARIABEL	DEFINISI OPERASIONAL	INDIKATOR	SKALA PENGUKURAN
1.	Penggunaan Media Sosial	Penggunaan Media Sosial adalah pemanfaatan atau penggunaan yang memfasilitasi komunikasi antar 2 arah atau lebih yang dilakukan secara online agar manusia dapat saling berinteraksi dan berbagi informasi tanpa dibatasi ruang dan waktu.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mendapatkan informasi</li> <li>• Membangun kepercayaan</li> <li>• Berbagi visi</li> <li>• Mempererat jaringan.</li> </ul> (Cao, Guo, Vogel, D, & Zhang, 2016)	Skala Likert : 1 = STS 2 = TS 3 = N 4 = S 5 = SS
2.	Pemanfaatan Teknologi Informasi	Pemanfaatan Teknologi Informasi merupakan pemanfaatan IT dalam upaya membantu pekerjaan karyawan dalam membuat, mengubah, menyimpan,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intensitas teknologi informasi</li> <li>• Ketersediaan tenaga ahli</li> <li>• Investasi pada teknologi</li> <li>• Kemudahan bertukar informasi</li> </ul>	Skala Likert : 1 = STS 2 = TS 3 = N 4 = S 5 = SS

	mengkomunikasikan dan/atau menyebarkan informasi guna memenuhi kebutuhan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemudahan akses bekerja sama.</li> <li>• Zowghi (2003), dalam (Amin, Sjahruddin, &amp; Syamsul, 2016)</li> </ul>		
3.	Knowledge Sharing	Knowledge Sharing adalah upaya yang dilakukan individu maupun kelompok dalam memberikan kesempatan untuk berbagi pengetahuan agar dapat menunjang tujuan organisasi maupun perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengetahuan tentang teknologi</li> <li>• Pengetahuan bisnis</li> <li>• Pengetahuan manajemen</li> <li>• Keahlian kerja baru</li> <li>• Budaya perusahaan</li> <li>• Teknik manajerial.</li> </ul> (Smale, 2008)	Skala Likert : 1 = STS 2 = TS 3 = N 4 = S 5 = SS
4.	Employee Performance	Employee Performance adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bekerja yang baik</li> <li>• Kuantitas pekerjaan yang memuaskan</li> <li>• Tugas selesai tepat waktu</li> <li>• Kemampuan untuk bekerja secara mandiri</li> <li>• Kemampuan untuk menjaga kerja sama.</li> </ul> (Pawirosumarto, Sarjana, & Gunawan, 2017)	Skala Likert : 1 = STS 2 = TS 3 = N 4 = S 5 = SS

### 3.6 Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini pengujian informasi memakai software IBM SPSS versi 26 dengan melalui 4 fase, yaitu statistik deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

### **3.6.1 Statistik deskriptif**

Sesuai (Sugiyono, 2015) pengukuran yang mencerahkan adalah wawasan yang dapat dimanfaatkan untuk memisahkan yang diperoleh melalui menggambarkan atau menggambarkan sumber yang disimpan. Pemeriksaan faktual memukau juga dijelaskan sebagai penyelidikan yang menggabungkan penggambaran atau informasi yang dapat membantu untuk bekerja dengan penyelidikan informasi dengan mengubah informasi setengah jadi menjadi struktur jelas dan dapat ditafsirkan. Pada pengujian ini, investigasi grafis dapat dipakai untuk membedah profil dan reaksi responden pada tiap penjelasan yang telah diajukan dalam membantu eksplorasi.

### **3.6.2 Uji Instrumen Data**

#### **3.6.2.1 Uji Validitas**

Pada uji validitas merupakan instrumen penduga ditunjukkan derajat ketepatan atau keakuratan suatu instrumen yang akan diestimasi untuk menghasilkan estimasi yang kokoh. Instrumen dalam penelitian ini yang dimaksud adalah tanggapan mengenai responden terhadap berbagai artikulasi dalam survei yang telah diedarkan oleh analis. Sebuah instrumen yang sah memiliki tingkat legitimasi yang signifikan, dalam hal apapun jika tingkat legitimasinya rendah, instrumen tersebut tidak valid. Tes diakhiri dengan melihat hubungan atau skor dari setiap pertanyaan.

Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dapat diartikan bahwa indikator penelitian tersebut valid.

Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dapat diartikan bahwa indikator penelitian tersebut tidak valid.



### 3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas adalah alat untuk memperkirakan konsistensi kuesioner. Kuesioner dianggap dapat diandalkan atau kuat ketika tanggapan responden terhadap pertanyaan tidak berubah sesekali. Perhitungan kualitas tak tergoyahkan dilakukan dengan menggunakan program faktual SPSS dan uji ketergantungan dapat dilihat dari konsekuensi nilai *Cronbach Alpha*. Hasil pengujian dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2005).

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.6.3.1 Uji Normalitas

Pada uji Kolmogorov-Smirnov digunakan agar dapat memeriksa terkait faktor-faktor yang membingungkan atau residual pada model kekambuhan secara teratur disampaikan dalam memainkan tes biasa. Ilmuwan memanfaatkan investigasi faktual non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (KS). Keputusan pemeriksaan ini diharapkan dapat membatasi terjadinya kesalahan bila dibandingkan dengan grafik investigasi. Salah satu contoh informasi kolmogorov dapat diperoleh ketika informasi papan menggunakan SPSS. Jika efek samping dari penyajian informasi memperoleh nilai kritis  $(p) > 0,05$ , maka pada saat itu informasi tersebut biasanya dapat disesuaikan (Ghozali, 2011).

#### 3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Pada uji multikolinearitas berfungsi apakah dengan menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, , jika terdapat keterkaitan maka

terdapat masalah multikolinearitas. Model relaps yang baik seharusnya tidak adanya hubungan faktor otonom. Untuk mengidentifikasi multikolinearitas, cenderung diselesaikan dengan melihat nilai Resistansi dan VIF (*Variance Inflating Factor*) yang terdapat dalam tabel *Coefficients*. Dasar pengambilan keputusan yaitu :

- Apabila nilai *tolerance*  $> 0,10$  berarti tidak ada Multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Apabila nilai *tolerance*  $< 0,10$  berarti terdapat Multikolinearitas terhadap data yang di uji.

- Apabila nilai VIF  $< 10,00$  maka artinya tidak terjadi Multikolinearitas terhadap data yang di uji.

Apabila nilai VIF  $> 10,00$  maka artinya terjadi Multikolinearitas terhadap data yang di uji.

### 3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Pada uji heteroskedastisitas artinya menguji variabel dependen (variabel bawahan) dan otonom (faktor bebas) pada model relaps memiliki sirkulasi biasa atau tidak. Pengujian keteraturan dibantu dengan pemrograman SPSS 26.0. Pengujian dengan Glejser Test artinya menguji model relaps dimana terjadi ketidakseimbangan perubahan dari residual antara satu penonton dengan penonton lainnya, disebut heteroskedastisitas jika hasilnya beragam dan jika hasilnya sama maka disebut homoskedastisitas . Suatu model dapat dikatakan dapat diterima apabila tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model tersebut. (Ghazali, 2011).

Untuk melihat apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak dengan menggunakan uji gletser, uji ini menyarankan untuk melakukan pemeriksaan nilai tertinggi pada variabel terikat dengan kondisi yang menyertainya (Ghazali, 2013) :  $|U_t| = a + \beta X_t + v_t$  Dengan asumsi variabel otonom benar-benar besar, kemungkinan terjadi heteroskedastisitas. Jadi suatu model relaps dapat dikatakan tidak memiliki heteroskedastisitas jika kemungkinan kepentingannya berada di atas tingkat kepastian 5% atau 0,05 (Ghazali, 2011).

### 3.64 Uji Hipotesis

#### 3.6.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Agar dapat diketahui seberapa tinggi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis regresi linier berganda. Analisis tersebut berperan agar dapat mengetahui pengaruh variabel bebas *Penggunaan Media Sosial* Serta *Pemanfaatan (TI)* terhadap *Knowledge Sharing* dan *Employee Performance*, dengan analisa sebagai berikut :

$$I. Y_1 = \alpha_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$II. Y_2 = \alpha_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y_1 + e$$

Dimana :

$X_1$  : *Penggunaan Media Sosial*

$X_2$  : *Pemanfaatan (TI)*

$a$  : Konstanta

$b$  : Konstanta

$Y_1$  : *Knowledge Sharing*

$Y_2$  : *Employee Performance*

$\beta$  : Besarnya koefisien dari masing-masing variabel

$e$  : eror

#### 3.6.4.2 Uji Statistik T

Pada uji ini dipergunakan agar dapat diketahui pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas sampai tingkat tertentu (sendiri). Untuk mengetahui akibat dari uji-t, sangat baik dapat dilihat dengan adanya t-hitung dan t-tabel. Terkait asumsi  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ , variabel bebas sampai tingkat tertentu tidak berdampak pada variabel terikat (spekulasi ditolak). Untuk sementara, jika  $t\text{-check} > t\text{-tabel}$ , variabel bebas sampai taraf tertentu mempengaruhi variabel terikat (hipotesis diterima).

#### 3.6.4.3 Uji Statistik F

Pada uji F dipergunakan apakah faktor bebas mempunyai dampak yang mirip terhadap variabel terikat secara bersamaan (pada waktu yang sama). Langkah yang menyertai pada uji yaitu :

Aturan dinamis menggunakan angka kemungkinan besar sebagai berikut:

1. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak artinya variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen.
2. Apabila probabilitas signifikan  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen
3. Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel

Apabila  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  Diterima

Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

#### 3.6.4.4 Uji Koefisien Determinasi

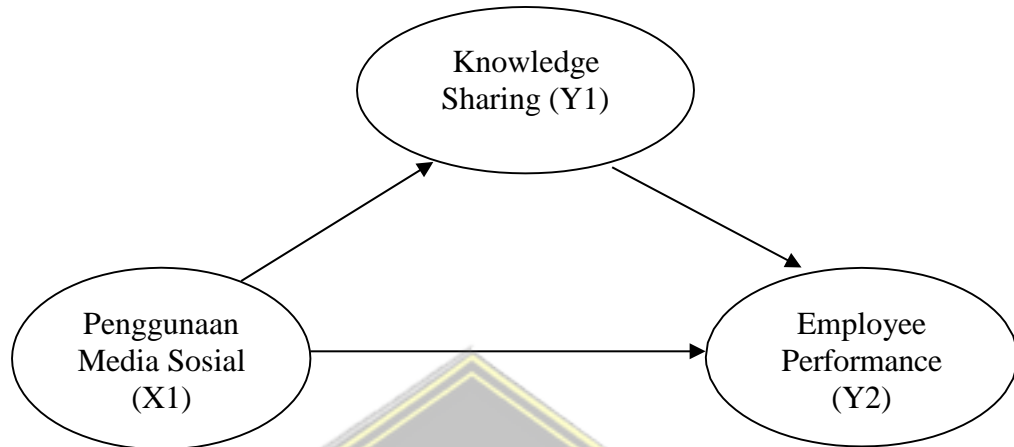
dengan mengamati seberapa tinggi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan (bersama-sama) digunakan uji koefisien determinasi. Nilai koefisien kepastian mencerminkan besaran variabel bebas  $X$  dalam memperjelas keragaman variabel terikat  $Y$ . Dalam hal nilai koefisien jaminan adalah ( Diubah  $R^2 = 0$ ), berarti keragaman dari  $Y$  tidak dapat dijelaskan oleh  $X$ . Untuk sementara, jika ( Mengubah  $R^2 = 1$  ), menyiratkan bahwa keragaman  $Y$  secara keseluruhan dapat dijelaskan oleh  $X$ . Dengan cara ini, keadaan beruntung atau tidak beruntung dari suatu kondisi kambing dikendalikan oleh Changed  $R^2$ . Resep untuk koefisien jaminan adalah sebagai berikut:

Koefisien determinasi : Adjusted $R^2$ . 100%
---

#### 3.6.5 Sobel Test

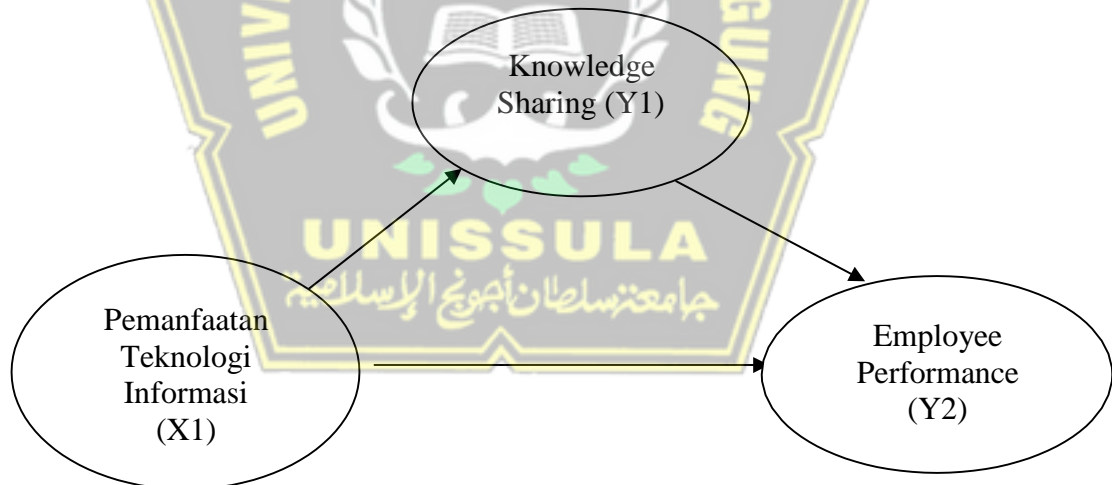
Uji sobel dipergunakan untuk pengujian pengaruh dari variabel mediasi. Menguji pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y_2$ ) melalui variabel intervening ( $Y_1$ ) dengan menggunakan uji sobel test. Uji sobel dalam penelitian ini menggunakan calculator yang dapat diakses dari <http://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>. Diharapkan dengan asumsi  $p\text{-value} < \text{taraf signifikansi } 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel intervening dapat memediasi pengaruh variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y_2$ ).

### 3.6.5.1 Menguji Pengaruh Tidak langsung Penggunaan Media Sosial Terhadap Employee Performance Melalui Knowledge Sharing



Gambar 3.1 Uji Sobel Test 1

### 3.6.5.2 Menguji Pengaruh Tidak Langsung Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Employee Performance melalui Knowledge Sharing



Gambar 3.2 Uji Sobel Test 2



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Responden**

Penggambaran responden secara keseluruhan dapat diartikan sebagai analisis untuk memperoleh deskripsi atau gambaran umum terkait ciri-ciri yang ada dalam diri responden. Responden dalam pengujian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) Millennial berdasarkan unit kerja yaitu, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan, Badan Penanggulangan Bencana, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian, Dinas Pekerjaan Umum, Dinas Tenaga Kerja, Sekretariat Daerah, dan Sekretariat DPRD di Kota Semarang. Deskripsi responden berdasarkan pada jawaban kuesioner yang berjumlah 100 responden yang menjadi objek penelitian. Dari hasil jawaban responden, maka responden dapat dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, dan unit kerja.

##### **4.1.1 Jenis Kelamin Responden**

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah 100 responden, dan dibedakan terhadap jenis kelamin responden. Pada tabel rincian responden berdasarkan jenis kelamin :

**Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis kelamin	Jumlah (Responden)	Persentase
1.	Laki – laki	69	69 %
2.	Perempuan	31	31 %
	Jumlah	100	100%

*Sumber : Data primer yang diolah, 2021*

Berdasarkan Tabel 4.1 terlihat bahwa sebagian besar responden terbanyak adalah laki-laki sebanyak 69 orang (69%) sedangkan perempuan berjumlah 31 orang (31%). Hal ini berarti pegawai negeri sipil (PNS) Millenial berdasarkan unit kerja yaitu, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan, Badan Penanggulangan Bencana, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian, Dinas Pekerjaan Umum, Dinas Tenaga Kerja, Sekretariat Daerah, dan Sekretariat DPRD di Kota Semarang kebanyakan berjenis kelamin laki-laki.

#### **4.1.2 Usia Responden**

Pada usia dapat menunjukkan perilaku responden dalam melakukan pekerjaannya. Pengelompokan usia bertujuan untuk menggambarkan pengalaman dan kewajiban orang-orang yang bekerja dalam meningkatkan kinerjanya, dalam penelitian ini peneliti mengelompokkan usia pegawai negeri sipil millenial pada kelahiran setelah tahun 1980. Berikut ini ditampilkan dalam tabel berikut :

**Tabel 4.2 Kategori Usia Responden**

No	Usia / umur ( tahun )	Jumlah (responden)	Persentase
1	≤ 24	8	8%
2	25 – 30	18	18%
3	31 – 40	74	74%
	Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 terlihat bahwa untuk usia responden sebagian besar responden yang terbanyak adalah yang berusia antara 31 – 40 tahun sebesar 74 orang atau (74%). Dengan demikian menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil (PNS) Millennial berdasarkan unit kerja yaitu, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan, Badan Penanggulangan Bencana, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian, Dinas Pekerjaan Umum, Dinas Tenaga Kerja, Sekretariat Daerah, dan Sekretariat DPRD di Kota Semarang kebanyakan berada pada usia produktif dan berpengalaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### 4.1.3 Unit Kerja Responden

Pengelompokkan responden menurut unit kerjanya dikelompokkan dalam tabel berikut :

**Tabel 4.3 Unit Kerja Responden**

No	Unit kerja	Frekuensi	Persentase
1.	Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan	18	18%
2.	Badan Penanggulangan Bencana	8	8%

3.	Badan Pembangunan Daerah	Perencanaan	10	10%
4.	Dinas Komunikasi Informatika	Statistik dan Persandian	6	6%
5.	Dinas Pekerjaan Umum		17	17%
6.	Dinas Tenaga Kerja		8	8%
7.	Sekretariat Daerah		28	28%
8.	Sekretariat DPRD		5	5%
	Jumlah			100

*Sumber : Data primer yang diolah, 2021*

#### 4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Pada hasil tanggapan dari 100 orang responden tentang peran knowledge sharing dalam memicu peningkatan kinerja PNS Millennial, maka dari itu maka akan menjabarkan dengan detail jawaban pada responden digolongkan menggunakan rentang skala dalam satu kategori skor. Rentang skala dapat dibuat dengan rumus :

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

$$RS = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Keterangan :

RS : Rentang Skala

m : skor maksimal

n : skor minimal

k : jumlah kategori

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui tanggapan dari masing-masing indikator dari setiap variabel sebagai berikut :

1,00 – 1,80 : Sangat rendah

1,81 – 2,60 : Rendah

2,61 – 3,40 : Sedang

3,41 – 4,20 : Tinggi

4,21 - 5,00 : Sangat tinggi

Berikut ini kategori-kategori diatas dapat dimanfaatkan untuk mengelompokkan jumlah rata-rata jawaban responden dalam deskriptif jawaban responden pada variabel dalam penelitian ini :

#### 4.2.1 Penggunaan Media Sosial (X1)

**Tabel 4.4 Deskriptif Jawaban Variabel Penggunaan Media Sosial**

No	Indikator	Criteria										Rata-rata
		SS		S		CS		TS		STS		
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	
1	Mendapatkan informasi	26	130	57	228	17	51	0	0	0	0	4,09
2	Membangun kepercayaan	32	160	53	212	15	45	0	0	0	0	4,17
3	Berbagi visi	28	140	53	212	18	54	1	2	0	0	4,08
4	Mempererat jaringan	29	145	56	224	14	42	1	2	0	0	4,13
Nilai rata-rata Penggunaan Media Sosial											4,12	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4.4 diperoleh hasil rata rata skor jawaban responden sebesar 4,12 dapat diartikan responden memberikan penilaian yang tinggi atas variabel penggunaan media sosial, artinya responden menilai bahwa penggunaan media sosial yang ada pada PNS Millennial di Kota Semarang sudah dinilai baik. Hal ini

ditujukan bahwa pengaruh penggunaan media sosial pada PNS Millennial di Kota Semarang sudah memberikan informasi yang jelas kepada sesama PNS Millennial mengenai informasi-informasi apa saja yang berkaitan dengan pekerjaannya dan juga dapat meningkatkan rasa kepercayaan terhadap sesama rekan PNS Millennial di Kota Semarang.

Berdasarkan jawaban atas 4 item pertanyaan menunjukkan bahwa rata-rata tertinggi skor jawaban yaitu pada indikator membangun kepercayaan dengan nilai rata-rata 4,17 tingginya nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa SDM telah merasakan adanya peningkatan rasa kepercayaan terhadap rekan PNS Millennial di Kota Semarang karena dapat bekerja sama dengan baik dalam memaksimalkan penggunaan media sosial dengan maksimal. Ada juga responden yang tidak setuju mengenai indikator dari mempererat jaringan dikarenakan dengan alasan masih kurangnya kemampuan teknik manajerial pada instansi pemerintahan. Sedangkan penilaian terendah didapatkan pada indikator berbagi visi dan juga ada salah satu responden yang tidak setuju mengenai indikator dari berbagi visi dikarenakan media sosial diciptakan untuk hiburan dan ketika sudah membuka media sosial berarti responden tidak lagi memikirkan pekerjaan termasuk visi dari pekerjaannya dengan nilai sebesar 4,08 atau masih dalam kondisi tinggi. Kondisi ini menandakan bahwa penggunaan media sosial dapat membagikan visi PNS Millennial di Kota Semarang kepada rekan lainnya.

#### **4.2.2 Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2)**

**Tabel 4.5 Deskriptif Jawaban Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi**



No	Indikator	Criteria										Rata-rata
		SS		S		CS		TS		STS		
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	
1	Intensitas teknologi informasi	30	150	59	236	11	33	0	0	0	0	4,19
2	Ketersediaan tenaga ahli	28	140	60	240	12	36	0	0	0	0	4,16
3	Investasi pada teknologi	29	145	55	220	16	48	0	0	0	0	4,13
4	Kemudahan bertukar informasi	19	95	62	248	18	54	1	2	0	0	3,99
5	Kemudahan akses bekerja sama	14	70	69	276	17	51	0	0	0	0	3,97
Nilai rata-rata Teknologi Informasi (X2)											4.09	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4.5 diperoleh hasil rata rata skor jawaban sebesar 4,09 dapat diartikan responden memberikan penilaian yang tinggi atas variabel pemanfaatan teknologi informasi, artinya responden menilai bahwa pemanfaatan teknologi informasi yang ada pada PNS Millennial di Kota Semarang sudah dinilai baik. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pemanfaatan teknologi informasi pada PNS Millennial di Kota Semarang sudah memberikan manfaat yang jelas kepada sesama PNS Millennial mengenai pemanfaatan dalam teknologi informasi yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Berdasarkan jawaban atas 5 item pertanyaan menunjukkan bahwa rata-rata tertinggi skor jawaban yaitu pada indikator intensitas teknologi informasi dengan nilai rata-rata 4,19 tingginya nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa SDM telah merasakan manfaat dari tingginya intensitas teknologi informasi terhadap PNS Millennial di Kota Semarang. Dan ada juga responden yang tidak setuju pada indikator kemudahan bertukar informasi pada variabel pemanfaatan teknologi

informasi dikarenakan responden menganggap bahwa bertukar informasi tidak terlalu efektif mengingat kesibukan responden sebagai orang tua cukup padat sehingga tidak terlalu memperhatikan akses dalam bertukar informasi melalui teknologi informasi, jadi bertukar informasi melalui tatap muka secara langsung menurut responden lebih efektif dan efisien. Sedangkan penilaian terendah didapatkan pada indikator kemudahan akses bekerja sama dengan nilai sebesar 3,97 atau masih dalam kondisi tinggi. Kondisi ini menandakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dapat dirasakan manfaatnya terhadap PNS Millennial di Kota Semarang.

#### 4.2.3 Knowledge Sharing (Y1)

**Tabel 4.6 Deskriptif Jawaban Variabel Pemanfaatan Knowledge Sharing**

No	Indikator	Criteria										Rata-rata
		SS		S		CS		TS		STS		
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	
1	Pengetahuan tentang teknologi	26	130	63	252	11	33	0	0	0	0	4,15
2	Pengetahuan bisnis	29	145	59	235	12	36	0	0	0	0	4,17
3	Pengetahuan manajemen	37	185	51	201	12	36	0	0	0	0	4,25
4	Keahlian kerja baru	28	140	57	224	15	45	0	0	0	0	4,13
5	Budaya perusahaan	26	130	58	232	16	48	0	0	0	0	4,10
6	Teknik manajerial	27	135	49	196	23	69	1	2	0	0	4,02
Nilai rata-rata Knowledge Sharing (Y1)											4,14	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4.6 diperoleh hasil rata-rata skor jawaban responden sebesar 4,14 dapat diartikan responden memberikan penilaian yang tinggi atas variabel Knowledge Sharing, artinya responden menilai bahwa knowledge sharing yang

diterapkan pada PNS Millennial di Kota Semarang sudah dinilai baik. Dari hal tersebut bahwa dengan adanya knowledge sharing yang diterapkan pada PNS Millennial di Kota Semarang sudah memberikan informasi yang jelas kepada sesama PNS Millennial di Kota Semarang mengenai informasi-informasi apa saja yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Berdasarkan jawaban atas 6 item pertanyaan menunjukkan bahwa rata-rata tertinggi skor jawaban yaitu pada indikator pengetahuan manajemen dengan nilai rata-rata 4,25 tingginya nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa SDM telah merasakan manfaat dari pentingnya pengetahuan manajemen yang dapat berpengaruh terhadap kinerja PNS Millennial di Kota Semarang. Ada juga responden yang tidak setuju mengenai indikator dari teknik manajerial dikarenakan dengan alasan masih kurangnya kemampuan dalam melakukan teknik manajerial pada instansi pemerintahan. Sedangkan penilaian terendah didapatkan pada indikator teknik manajerial dengan nilai sebesar 4,02 atau masih dalam kondisi tinggi. Kondisi ini menandakan bahwa knowledge sharing dapat berpengaruh pada proses teknik manajerial pada PNS Millennial di Kota Semarang.

#### 4.2.4 Employee Performance (Y2)

**Tabel 4.7 Deskriptif Jawaban Variabel Pemanfaatan Employee Performance**

No	Indikator	Criteria										Rata-rata
		SS		S		CS		TS		STS		
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	
1	Bekerja yang baik	43	215	52	208	5	15	0	0	0	0	4,38
2	Kuantitas pekerjaan yang memuaskan	44	220	45	180	11	33	0	0	0	0	4.33

3	Tugas selesai tepat waktu	32	160	53	212	15	45	0	0	0	0	4,17
4	Kemampuan untuk bekerja secara mandiri	32	160	59	236	9	27	0	0	0	0	4,23
5	Kemampuan untuk menjaga bekerja sama	29	145	59	236	12	36	0	0	0	0	4,17
Nilai rata-rata Employee Performance (Y2)												4,25

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4.7 diperoleh hasil rata-rata skor jawaban responden sebesar 4,25 dapat diartikan responden memberikan penilaian yang sangat tinggi atas variabel employee performance, artinya responden menilai bahwa employee performance yang ada pada PNS Millenial di Kota Semarang sudah dinilai dengan baik. Berarti menunjukkan bahwa employee performance pada PNS Millenial di Kota Semarang sudah memberikan kinerja yang maksimal dengan melakukan tugas dengan baik dan benar.

Berdasarkan jawaban atas 5 item pertanyaan menunjukkan bahwa rata-rata tertinggi skor jawaban yaitu pada indikator bekerja yang baik dengan nilai rata-rata 4,38 tingginya nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa SDM telah merasakan manfaat dari bekerja dengan baik sesuai dengan tugas yang dijalankan. Sedangkan penilaian terendah terdapat 2 indikator yaitu tugas selesai tepat waktu dan kemampuan untuk menjaga kerja sama dengan nilai rata-rata yaitu 4,17 atau masih dalam kondisi tinggi. Kondisi ini menandakan bahwa employee performance dapat mempengaruhi tugas selesai tepat waktu dan dapat menjaga kemampuan untuk bekerja sama.

### 4.3 Analisis data

Penyelidikan informasi pada pengujian ini menggunakan software IBM SPSS versi 26 dengan melalui uji instrumen data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Dengan rincian sebagai berikut:

#### 4.3.1 Uji Instrumen Data

##### 4.3.1.1 Uji Validitas

Pada uji validitas digunakan untuk menilai apakah suatu polling substansial (Ghozali, 2009). Uji legitimasi diarahkan untuk mengetahui bahwa setiap pernyataan dalam survei yang diajukan kepada responden dinyatakan substansial atau tidak valid. Untuk contoh 100 responden dan menggunakan tingkat besar 5%, nilai  $df = n - 2 = 98$  diperoleh. Dengan meneliti  $r$  tabel = 0,197. Jika  $r$  tabel <  $r$  hitung, maka pernyataan itu sah. Maka hasil dari uji validitas dapat terlihat dibawah ini :

**Tabel 4.8 Uji Validitas Data**

No	Variabel/indikator	R hitung	R tabel	keterangan
1	Penggunaan Media Sosial			
	X1.1	0,695	0,197	Valid
	X1.2	0,720	0,197	Valid
	X1.3	0,762	0,197	Valid
	X1.4	0,747	0,197	Valid
2	Pemanfaatan Teknologi Informasi			
	X2.1	0,580	0,197	Valid
	X2.2	0,664	0,197	Valid
	X2.3	0,696	0,197	Valid
	X2.4	0,678	0,197	Valid
	X2.5	0,608	0,197	Valid
3	Knowledge sharing			

	Y1.1	0,561	0,197	Valid
	Y1.2	0,603	0,197	Valid
	Y1.3	0,592	0,197	Valid
	Y1.4	0,588	0,197	Valid
	Y1.5	0,517	0,197	Valid
	Y1.6	0,629	0,197	Valid
4	Employee Performance			
	Y2.1	0,613	0,197	Valid
	Y2.2	0,725	0,197	Valid
	Y2.3	0,758	0,197	Valid
	Y2.4	0,696	0,197	Valid
	Y2.5	0,413	0,197	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah 2021

Berdasarkan dari Tabel 4.8 menunjukkan keabsahan hasil pengujian validitas diperoleh  $r$  hitung dari pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari  $r$  tabel = 0,197. Sehingga semua item pertanyaan tersebut adalah sah atau semua item pertanyaan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

#### 4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas bertujuan untuk menentukan kualitas yang tidak tergoyahkan dari suatu alat penduga dalam menaksir suatu variabel. Pengujian kualitas yang tak tergoyahkan akan diujikan dengan uji *Cronbach Alpha*. Garis besar hasil uji ketergantungan total dapat terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Pengujian Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Penggunaan Media Sosial	<b>0,791</b>	Reliabel
2	Pemanfaatan Teknologi informasi	<b>0,756</b>	Reliabel
3	Knowledge Sharing	<b>0,731</b>	Reliabel
4	Employee Performance	<b>0,755</b>	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2021



Atas dasar tabel 4.9 terlihat bahwasanya nilai yang ada di cronbach alpha pada variabel penggunaan media sosial, pemanfaatan teknologi informasi, knowledge sharing, dan employee performance n lebih tinggi dari 0,60. Usulan tersebut menyiratkan pada hal penyelidikan yang dijadikan pada penelitian ini telah dapat sebagai sebagai alat ukur.

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1 Uji Normalitas

Pada pengujian normalitas diselesaikan pada residual regresi. Uji ini dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dimana hasilnya ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.10 Uji Kolmogorov Smirnov**

No	Persamaan	Signifikan	Keterangan
1	Model 1	0,200	Tidak Ada Masalah Normalitas
2	Model 2	0,200	Tidak Ada Masalah Normalitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Hasil pengujian ditunjukan bahwa nilai signifikansi pengujian pada kedua model regresi masing-masing diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 dan 0,200 yang mana lebih tinggi dari 0,05. Ini menyiratkan bahwa data kedua model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

##### 4.4.2 Uji Multikolinearitas

Untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen) menggunakan uji multikolinieritas. bertujuan Untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai

*Tolerance* dan VIF (*Variance Inflating Factor*) yang terdapat dalam tabel

*Coefficients*. Dasar pengambilan keputusannya yaitu :

- Apabila nilai *tolerance*  $> 0,10$  berarti tidak ada multikolinieritas terhadap data yang diuji, dan sebaliknya apabila nilai *tolerance*  $< 0,10$  berarti ada multikolinieritas terhadap data yang di uji.
- Apabila nilai VIF  $< 10,00$  berarti tidak terjadi Multikolinieritas terhadap data yang di uji, dan sebaliknya apabila nilai VIF  $> 10,00$  berarti terjadi Multikolinieritas terhadap data yang di uji.

**Tabel 4.11 Uji Multikolinieritas (Model 1)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<i>Penggunaan Media Sosial</i>	.833	1,201
<i>Penggunaan Teknologi Informasi</i>	.833	1,201

Dependent Variable: Knowledge sharing

**Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas ( Model 2 )**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<i>Penggunaan Media Sosial</i>	.629	1,590
<i>Penggunaan Teknologi Informasi</i>	.769	1,301
<i>Knowledge sharing</i>	.607	1,649

Dependent Variable: Employee Performance

Berdasarkan 2 tabel hasil uji multikolinieritas diatas, terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai VIF < 10,00 dan nilai *tolerance* > 0,10. Sehingga cenderung dinyatakan bahwa model regresi 1 dan 2 dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

#### 4.4.3 Uji Heterokedasitas

Untuk melihat apakah terdapat gejala heterokedastisitas terdapat beberapa cara yaitu dengan memakai pengujian Glejser. Berikut data hasil pengujian heteroskedasitas :

**Tabel 4.13 Pengujian Heterokedastisitas**

Variabel Dependen	Variabel Independen	Signifikan	Keterangan
Model Regresi 1	Penggunaan Media Sosial	0,893	Bebas Heteroskedastisitas
Abs Residual 1	Pemanfaatan Teknologi informasi	0,273	Bebas Heteroskedastisitas
Model Regresi 2			

Abs Residual 2	Penggunaan Media Sosial	0,373	Bebas Heteroskedastisitas
	Pemanfaatan Teknologi Informasi	0,059	Bebas Heteroskedastisitas
	Knowledge sharing	0,395	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Hasil uji Glejser menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model dalam penelitian tidak memiliki masalah heteroskedastisitas dan bisa dilanjutkan ke pengujian berikutnya.

#### 4.5 Uji Hipotesis

Metode uji hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah model analisis regresi berganda, uji statistik t, uji statistik f, dan uji koefisien determinasi yang dilakukan dengan menggunakan software IBM SPSS versi 26, Hasil analisis yang diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 4.14 Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda (Model 1)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9,939	2,016		4,930	,000
	Penggunaan Media Sosial	,558	,100	,485	5,601	,000
	Pemanfaatan Teknologi Informasi	,279	,098	,246	2,833	,006

Dependent Variable: Knowledge sharing

**Tabel 4.15**  
**ANOVAa**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200,966	2	100,483	31,462	,000 <sup>b</sup>
	Residual	309,794	97	3,194		
	Total	510,760	99			

a. Dependent Variable: Knowledge sharing

b. Predictors: (Constant), Pemanfaatan Teknologi Informasi, Penggunaan Media Sosial

**Tabel 4.16**  
**Model Summaryb**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	R Std. Error of the Estimate
1	,627 <sup>a</sup>	,393	,381	1,787

a. Predictors: (Constant), Pemanfaatan Teknologi Informasi, Penggunaan Media Sosial

b. Dependent Variable: Knowledge sharing

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

#### 4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda (Model 1)

Hasil persamaan regresi linier berganda (Model 1) pada tabel 4.14 yang dinyatakan dalam *Standardized Coefficient*, maka terdapat persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$YI = 0,485 X1 + 0,246 X2$$

Penjelasan uji persamaan regresi untuk variabel Penggunaan Media Sosial dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Knowledge sharing dapat diartikan bahwa :

### Pengujian Hipotesis 1

Pengaruh penggunaan media sosial terhadap knowledge sharing adalah positif dan signifikan. Positif dapat ditunjukkan pada nilai koefisien penggunaan media sosial yaitu 0,485, sedangkan signifikan dapat ditunjukkan pada nilai sig. penggunaan media sosial yaitu  $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$ . Artinya apabila penggunaan media sosial meningkat maka knowledge sharing juga akan meningkat.

### Pengujian Hipotesis 2

Dampak pemanfaatan teknologi informasi terhadap knowledge sharing adalah positif dan signifikan. Positif dapat ditunjukkan pada nilai koefisien pemanfaatan teknologi informasi yaitu 0,246 sedangkan signifikan dapat ditunjukkan pada nilai sig.pemanfaatan teknologi informasi yaitu  $0,006 < \text{taraf signifikan } 0,05$ . Hal ini berarti apabila pemanfaatan teknologi informasi meningkat maka knowledge sharing juga akan meningkat.

Pada uji persamaan regresi linear berganda (model 1) dapat diketahui dari variabel dependent knowledge sharing diketahui bahwa koefisien penggunaan media sosial lebih besar dibandingkan pemanfaatan teknologi informasi. Dikarenakan dalam hal bekerja, PNS Millennial dalam knowledge sharing dalam memilah informasi yang benar lebih cenderung atau mengutamakan mencari melewati media sosial.

### 4.5.2 Uji Statistik T

Untuk mengetahui hasil uji t dapat diidentifikasi melalui perbandingan t-hitung dan t-tabel. Dalam penelitian ini nilai t-tabel yaitu 1,985, jika t-hitung  $< t$ -tabel, maka variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel



terikat (hipotesis ditolak). Sedangkan jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , maka variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (hipotesis diterima).

Penjelasan hasil uji statistik T untuk variabel penggunaan media sosial dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap knowledge sharing dapat diartikan bahwa:

#### Pengujian Hipotesis 1

Dalam hasil persamaan regresi linier berganda (Model 1) pada tabel 4.14 menyatakan bahwa variabel penggunaan media sosial terhadap knowledge sharing mempunyai  $t\text{-hitung}$  5,601 lebih besar dari  $t\text{-tabel}$  1,985 dan diperoleh nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

#### Pengujian Hipotesis 2

Dalam hasil persamaan regresi linear berganda (Model 1) pada tabel 4.14 menyatakan bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi terhadap knowledge sharing mempunyai nilai  $t\text{-hitung}$  2,833 lebih besar dari  $t\text{-tabel}$  1,985 dan diperoleh nilai signifikansi 0,006 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

### 4.5.3 Uji Statistik F

Uji pengukuran f digunakan untuk memutuskan apakah semua faktor otonom memiliki dampak yang sama pada variabel bergantung pada waktu yang sama. Untuk menemukan konsekuensi dari uji f, sangat baik dapat dilihat dengan

membandingkan hasil nilai F-hitung dan F-tabel. Jika F-hitung < F-tabel, faktor-faktor bebas pada saat yang sama tidak berpengaruh pada variabel dependen (hipotesis ditolak). Jika F-hitung > F-tabel, variabel bebas selalu mempengaruhi variabel terikat (hipotesis diterima). Selain itu apabila probabilitas signifikansi > 0,05 (hipotesis ditolak), jika probabilitas signifikan < 0,05 (hipotesis diterima).

Penjelasan hasil statistik f untuk variabel penggunaan media sosial dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap knowledge sharing dapat diartikan bahwa:

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, sangat jelas bahwa f-hitung memiliki nilai 31,462 lebih tinggi dari f-tabel yaitu 3,09 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penggunaan media sosial dan pemanfaatan teknologi informasi secara simultan berpengaruh terhadap knowledge sharing.

#### 4.5.4 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersama-sama). Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,381 atau 38,1%. Hal ini menunjukkan bahwa knowledge sharing dapat dijelaskan sebesar 38,1% oleh variabel bebas yaitu penggunaan media sosial dan pemanfaatan teknologi informasi, dan sisanya 61,9% (100% - 38,1%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model.

**Tabel 4.17 Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda (Model 2)**

Model		Unstandardized		Standardized		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,436	1,583		,907	,367
	Penggunaan Media Sosial	,217	,080	,213	2,701	,008
	Pemanfaatan Teknologi Informasi	,404	,072	,401	5,628	,000
	Knowledge sharing	,322	,071	,362	4,519	,000

a. Dependent Variable: Employee Performance

**Tabel 4.18 ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252,950	3	84,317	53,531	,000 <sup>b</sup>
	Residual	151,210	96	1,575		
	Total	404,160	99			

a. Dependent Variable: Employee Performance

b. Predictors: (Constant), Knowledge sharing, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Penggunaan Media Sosial

**Tabel 4.19 Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,791 <sup>a</sup>	,626	,614	1,255

a. Predictors: (Constant), Knowledge sharing, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Penggunaan Media Sosial

b. Dependent Variable: Employee Performance

#### 4.5.5 Analisis Regresi Linear Berganda (Model 2)

Hasil persamaan regresi linier berganda (Model 2) pada tabel 4.17 yang dinyatakan dalam *Standardized Coefficient*, sehingga persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y_2 = 0,213 X_1 + 0,401 X_2 + 0,362 Y_2$$

Penjelasan hasil persamaan regresi untuk variabel penggunaan media sosial (x1), pemanfaatan teknologi informasi (x2) dan knowledge sharing (y1) terhadap employee performance (y2) dapat diartikan bahwa :

#### Pengujian Hipotesis 3

Pengaruh penggunaan media sosial (x1) terhadap employee performance (y2) adalah positif dan signifikan. Positif dapat ditunjukkan pada nilai koefisien penggunaan media sosial (x1) yaitu 0,231, sedangkan signifikan dapat ditunjukkan pada nilai sig. penggunaan media sosial (x1) yaitu 0,008 < taraf signifikansi 0,05. Hal ini berarti apabila penggunaan media sosial (x1) meningkat maka employee performance (y2) juga akan meningkat.

#### Pengujian Hipotesis 4

Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi (x2) terhadap employee performance (y2) adalah positif dan signifikan. Positif dapat ditunjukkan pada nilai koefisien pemanfaatan teknologi informasi (x2) yaitu 0,401 sedangkan signifikan dapat ditunjukkan pada nilai sig. pemanfaatan teknologi informasi (x2) yaitu 0,000

< taraf signifikan 0,05. Hal ini berarti apabila pemanfaatan teknologi informasi (x2) meningkat maka employee performance (y2) juga akan meningkat.

#### Pengujian Hipotesis 5

Pengaruh knowledge sharing (y1) terhadap employee performance (y2) adalah positif dan signifikan. Positif dapat ditunjukkan pada nilai koefisien knowledge sharing (y1) yaitu 0,362 sedangkan signifikan dapat ditunjukkan pada nilai sig.pemanfaatan teknologi informasi (x2) yaitu 0,000 < taraf signifikan 0,05. Hal ini berarti apabila pemanfaatan teknologi informasi (x2) meningkat maka employee performance (y2) juga akan meningkat.

Pada persamaan regresi linear berganda (model 2) dapat diketahui dari variabel dependent employee performance diketahui bahwa koefisien dari pemanfaatan teknologi informasi lebih dibandingkan penggunaan media sosial dan knowledge sharing. Dikarenakan dalam hal bekerja, PNS Millennial lebih fokus pada pekerjaannya yang dimana lebih cenderung pada pemanfaatan teknologi informasi dibandingkan variabel lainnya.

#### 4.5.6 Uji Statistik T

Untuk mengetahui hasil uji t cenderung dilihat dengan melihat t-hitung dan t-tabel. Dalam penelitian ini nilai t-tabel adalah 1,985, jika t-hitung < t-tabel, maka variabel bebas secara parsial tidak terdapat pengaruh terhadap variabel terikat (hipotesis ditolak). Sedangkan jika t-hitung > t-tabel, maka variabel bebas secara parsial terdapat pengaruh terhadap variabel terikat (hipotesis diterima).

Penjelasan hasil uji statistik T untuk variabel penggunaan media sosial (x1), pemanfaatan teknologi informasi (x2) dan knowledge sharing (y1) terhadap employee performance (y2) dapat diartikan bahwa :

#### Pengujian Hipotesis 3

Dalam hasil persamaan regresi linier berganda (Model 2) pada tabel 4.17 menyatakan bahwa variabel penggunaan media sosial terhadap employee performance mempunyai t-hitung 2,701 lebih tinggi dari t-tabel 1,985 dan diperoleh nilai signifikan 0,008 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Maka dari itu dapat disimpulkan hipotesis diterima.

#### Pengujian Hipotesis 4

Dalam hasil dari persamaan regresi linear berganda (Model 2) pada tabel 4.17 menyatakan bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi terhadap employee performance mempunyai nilai t hitung 5,628 lebih tinggi dari t-tabel 1,985 dan diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

#### Pengujian Hipotesis 5

Dalam hasil dari persamaan regresi linear berganda (Model 2) pada tabel 4.17 menyatakan bahwa variabel knowledge sharing terhadap employee performance mempunyai nilai t hitung 4,519 lebih tinggi dari t-tabel 1,985 dan diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.



#### 4.5.7 Uji Statistik F

Penjelasan hasil uji statistik f untuk variabel penggunaan media sosial, pemanfaatan teknologi informasi dan knowledge sharing terhadap employee performance dapat diartikan bahwa :

Berdasarkan tabel 4.18 diatas maka diketahui bahwa f-hitung mempunyai nilai 53,531 lebih tinggi dari f-tabel yaitu 3,09 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa penggunaan media sosial dan pemanfaatan teknologi informasi dan knowledge sharing secara simultan berpengaruh terhadap employee performance.

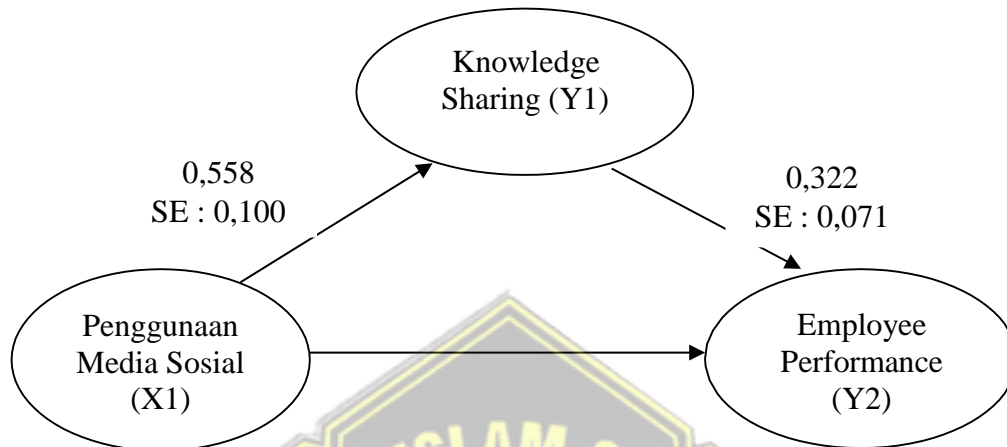
#### 4.5.8 Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,614 atau 61,4%. Hal ini menunjukkan bahwa employee performance dapat dijelaskan sebesar 61,4% oleh variabel penggunaan media sosial, pemanfaatan teknologi informasi dan knowledge sharing. Sisanya 38,6% (100%-61,4%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model.

#### 4.6 Sobel Test

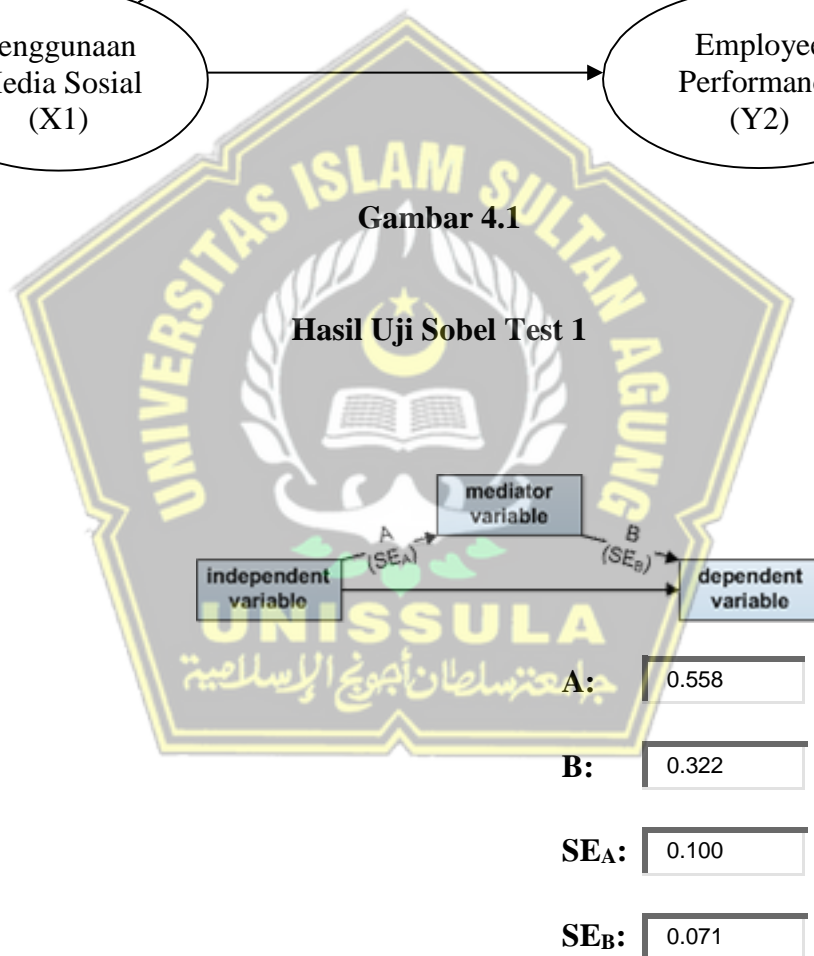
Untuk menunjukkan variabel berbagi informasi dapat membuat variabel perantara antara penggunaan media sosial dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap employee performance, maka akan ditentukan dampak langsung dan dampak tidak langsung dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. diperantarai oleh variabel mediasi dapat diperjelas melalui test sobel sebagai berikut:

**4.6.1 Pengaruh Penggunaan Media Sosial (X1) terhadap Employee Performance (Y2) melalui Knowledge Sharing (Y1)**



**Gambar 4.1**

**Hasil Uji Sobel Test 1**



Calculate!

**Sobel test statistic: 3.51938985**

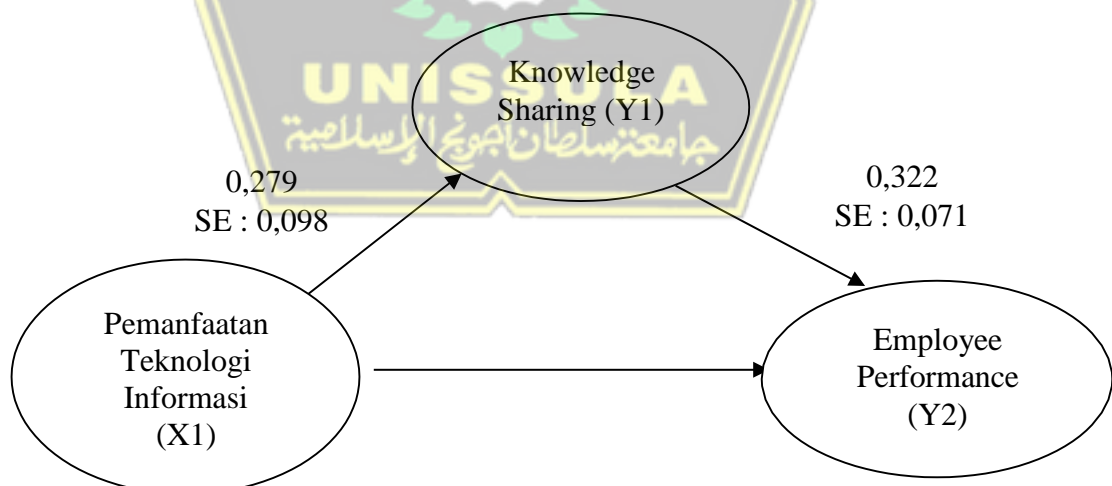
**One-tailed probability: 0.00021627**

**Two-tailed probability: 0.00043254**

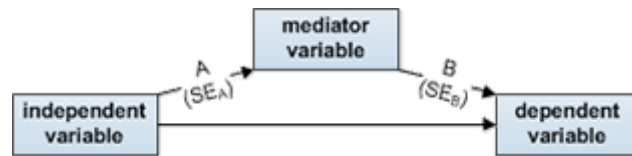
### Hasil Uji Sobel Test 1

Atas hasil sobel test dapat diketahui pengaruh langsung dan tidak langsung penggunaan media sosial terhadap employee performance melalui knowledge sharing pengukuran sobel yang didapat adalah 3,519 dengan taraf signifikan 0,000 dimana lebih rendah dari 0,05. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa knowledge sharing mampu memediasi pengaruh penggunaan media sosial terhadap employee performance.

### 4.6.2 Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1) terhadap Employee Performance (Y2) melalui Knowledge Sharing (Y1)



**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Sobel Test 2**



A:

B:

SE<sub>A</sub>:

SE<sub>B</sub>:

Sobel test statistic: 2.41122399

One-tailed probability: 0.00794954

Two-tailed probability: 0.01589908

### Hasil Uji Sobel Test 2

Atas hasil sobel test dapat diketahui pengaruh langsung dan tidak langsung pemanfaatan teknologi informasi terhadap employee performance melalui knowledge sharing pengukuran sobel yang didapat adalah 2,411 dengan taraf signifikan 0,015 dimana lebih rendah dari 0,05. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa knowledge sharing dapat menjadi mediasi antara pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap employee performance.

### 4.6.3 Total Pengaruh Penggunaan Media Sosial dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Employee Performance

**Tabel 4.20 Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung**

Pengaruh Antar Variabel	Beta (Koefisien)	t hitung	P value	Keterangan
PMS → KS	0,558	5,601	0,000	Signifikan
PTI → KS	0,279	2,833	0,006	Signifikan
PMS → EP	0,217	2,701	0,008	Signifikan
PTI → EP	0,404	5,628	0,000	Signifikan
KS → EP	0,322	4,519	0,000	Signifikan
PMS → KS → EP	0,179	3,519	0,000	Signifikan
PTI → KS → EP	0,089	2,411	0,015	Signifikan

Keterangan :

PMS = Penggunaan media sosial

PTI = Pemanfaatan teknologi informasi

KS = Knowledge sharing

EP = Employee performance

#### 1. Total Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Employee Performance

Untuk mengetahui agar pengaruh total dari penggunaan media sosial terhadap employee performance dilakukan dengan menambahi nilai koefisien pengaruh langsung antara penggunaan media sosial terhadap employee performance (0,217) dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung penggunaan media sosial terhadap

employee performance melalui knowledge sharing (0,179) yang hasilnya yaitu 0,396.

## **2. Total Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Employee Performance**

Untuk mengetahui total pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap employee performance dilakukan dengan menambah nilai koefisien pengaruh langsung antara pemanfaatan teknologi informasi terhadap employee performance (0,404) dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung pemanfaatan teknologi informasi terhadap employee performance melalui knowledge sharing (0,089) yang hasilnya yaitu 0,493.

### **4.7 Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **4.7.1 Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Knowledge Sharing**

Berdasarkan hasil pemeriksaan terbukti bahwasanya Penggunaan Media Sosial efektif untuk membangun Knowledge Sharing. Dapat dilihat dari indikator tertinggi “membangun kepercayaan” pada variabel Penggunaan Media Sosial mampu mempengaruhi indikator tertinggi “Pengetahuan Manajemen” pada variabel Knowledge Sharing. Hal ini dikarenakan bekerja yang diimbangi dengan membangun kepercayaan akan meningkatkan pemahaman tentang pengetahuan manajemen. Penggunaan media sosial juga berperan dalam mengarahkan pegawai untuk bekerja sesuai dengan pengetahuan manajemen sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Maka dari itu indikator membangun kepercayaan menjadi



salah satu faktor penunjang agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan pengetahuan manajemen sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Penggunaan media sosial menurut Nahapiet dan Ghoshal sangat berpengaruh dengan knowledge sharing "siapa yang kamu kenal" dipengaruhi "apa yang kau tahu" (Yang, et al., 2011). Penggunaan media sosial memiliki hubungan pada knowledge sharing karena sebagai mekanisme dalam berbagi (Yates, D, Paquette, & S, 2011). Penggunaan media sosial terbukti berpengaruh terhadap knowledge sharing (Juliandi, 2017). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan Penggunaan Media sosial yang tinggi akan meningkatkan Knowledge Sharing pada PNS Millennial di Kota Semarang. Sehingga Penggunaan Media Sosial berpengaruh positif terhadap Knowledge Sharing.

#### **4.7.2 Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Knowledge Sharing**

Berdasarkan hasil pemeriksaan terbukti bahwasanya Pemanfaatan Teknologi Informasi efektif untuk membangun Knowledge Sharing. Dapat diketahui dari indikator tertinggi "Intensitas Teknologi Informasi" pada variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi yang mampu mempengaruhi indikator tertinggi "Pengetahuan Manajemen" pada variabel Knowledge Sharing. Hal ini dikarenakan dengan Intensitas Teknologi Informasi dapat menjadi salah satu dasar untuk pemecahan masalah secara cepat, maka dari itu jika pegawai bekerja dengan mengedepankan intensitas teknologi informasi akan meningkatkan pemahaman pegawai dalam memecahkan masalah secara cepat dengan pengetahuan

manajemen, sehingga kinerja pegawai dalam organisasi lebih berprinsip pada pemahaman pengetahuan manajemen.

Pemanfaatan informasi dan teknologi dapat meningkatkan berbagi pengetahuan dengan mengembangkan kemajuan sumber daya manusia di luar saluran komunikasi formal. Sebuah jaringan komputer dapat membuat forum untuk mempromosikan hubungan antara mereka yang dimana informasi didapatkan dan mereka yang bisa jadi mendapatkan informasi. Seperti, video teknologi dapat mempromosikan berbagi pengetahuan. (Lee & Wu, 2010) dalam (Ningsih, 2014). Hasil pengujian membuktikan bahwa pemanfaatan teknologi informasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap knowledge sharing, penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lee & Wu (2010), Croteau & Fang (2003). Dengan ini dapat disimpulkan dengan adanya Pemanfaatan Teknologi Informasi dapat berpengaruh terhadap Knowledge Sharing pada PNS Millennial di Kota Semarang. Sehingga Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap Knowledge Sharing.

#### **4.7.3 Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Employee Performance**

Berdasarkan hasil pemeriksaan terbukti bahwasanya Penggunaan Media Sosial efektif untuk membangun Employee Performance. Dapat diketahui dari indikator tertinggi “Membangun Kepercayaan” pada variabel Penggunaan Media Sosial yang mampu mempengaruhi indikator tertinggi “Bekerja yang baik” pada variabel Employee Performance. Hal ini dikarenakan mereka yang merasa percaya dalam bekerja akan berpartisipasi aktif saat bekerja. Maka dari itu membangun

kepercayaan dalam bekerja membuat anggota dapat berpartisipasi aktif dalam bekerja yang baik sehingga menghindari pekerja yang pasif dalam bekerja.

Penggunaan media sosial berhubungan positif terhadap kinerja dengan meningkatkan hubungan dengan pelanggan dan untuk pembentukan kemampuan perusahaan (Trainor, et al., 2013). Dan juga, penggunaan media sosial berpengaruh positif terhadap kinerja pada seluruh pekerja dari berbagai bidang pekerjaan, seperti pekerja di bidang pemerintahan dan pendidikan (Juliandi, 2017). Hasil pengujian membuktikan bahwa penggunaan media sosial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance, penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Trainor, et al (2013) dan Juliandi (2017). Sehingga Penggunaan Media Sosial berpengaruh positif terhadap Employee Performance.

#### **4.7.4 Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Employee Performance**

Berdasarkan hasil pemeriksaan terbukti bahwasanya Pemanfaatan Teknologi Informasi efektif untuk membangun Employee Performance. Dapat diketahui dari indikator tertinggi “Intensitas Teknologi Informasi” pada variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi yang mampu mempengaruhi indikator tertinggi “bekerja yang baik” pada variabel Employee Performance. Hal ini di karenakan dengan adanya intensitas teknologi informasi, pekerjaan dapat meningkatkan employee performance dalam bekerja yang baik. Maka dari itu untuk menumbuhkan produktivitas bekerja yang baik, karena pegawai membutuhkan

intensitas teknologi informasi dalam pekerjaan agar kinerja dalam organisasi lebih berkualitas.

Hasil pengujian membuktikan bahwa pemanfaatan teknologi informasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance, penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bandi (2006), Mardjono (2009), Wijana (2007) dan Ismail (2012) yang menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance. Dengan ini dapat disimpulkan dengan adanya Pemanfaatan Teknologi Informasi dapat berpengaruh terhadap Employee Performance pada PNS Millennial di Kota Semarang. Sehingga Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap Employee Performance.

#### **4.7.5 Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Employee Performance**

Berdasarkan hasil pemeriksaan terbukti bahwasanya Knowledge Sharing efektif untuk membangun Employee Performance. Dapat diketahui dari indikator tertinggi “Pengetahuan Manajemen” pada variabel Knowledge Sharing yang mampu mempengaruhi indikator tertinggi “bekerja yang baik” pada variabel Employee Performance. Hal ini di karenakan dengan adanya pengetahuan manajemen pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas bekerja yang baik. Maka dari itu untuk menumbuhkan produktivitas bekerja yang baik, para PNS Millennial membutuhkan pengetahuan manajemen pekerjaan agar kinerja dalam organisasi lebih berkualitas.

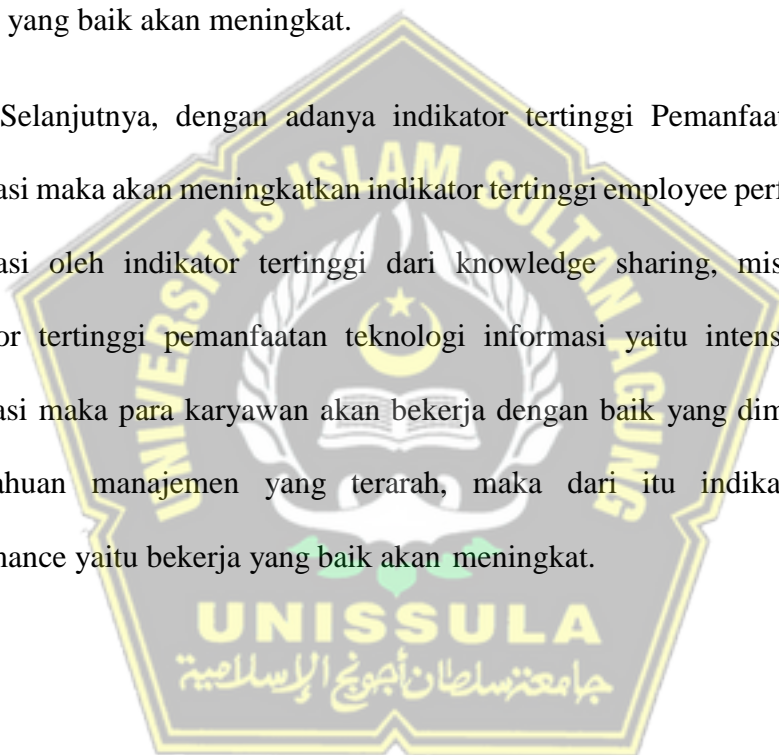
Hasil pengujian membuktikan bahwa knowledge sharing mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance, penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Juliandi (2017), Instansi pemerintah dengan menerapkan aspek pembelajaran organisasi dalam upaya untuk memperoleh, menambah dan mentransfer pengetahuan, dapat mempertahankan keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerja keuangan dan non-keuangan. Berbagi pengetahuan diidentifikasi sebagai komponen kunci dari kinerja perusahaan dalam hal keunggulan kompetitif, yang difasilitasi oleh pemahaman instansi. (Eliufoo & K, 2005). Agar knowledge sharing menjadi lebih baik maka pembelajaran organisasi harus ditingkatkan seperti struktur dan proses pembelajaran tingkat ganda dan proses komunikasi antara tim (Shu & Chi, 2010; Skerlavaj, Song & Lee, 2010) dalam (Ningsih, 2014). Sehingga Knowledge Sharing berpengaruh positif terhadap Employee Performance.

#### **4.7.6 Pengaruh Penggunaan Media Sosial dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Employee Performance Dimediasi Oleh Knowledge Sharing**

Berdasarkan hasil pemeriksaan terbukti bahwasanya Penggunaan Sosial Media dan Pemanfaatan Teknologi yang efektif dalam membangun Kinerja PNS Millennial melalui Knowledge Saring sebagai variabel intervening. Dengan adanya Knowledge Sharing sebagai variabel intervening PNS Millennial mampu menerapkan pengetahuan manajemen pada pekerjaannya, sehingga mereka dalam bekerja lebih mengedepankan rasa percaya antar pegawai sehingga dapat bekerja secara optimal.

Hal ini dapat didukung dengan adanya indikator tertinggi Penggunaan Media Sosial maka akan meningkatkan indikator tertinggi employee performance yang dimediasi oleh indikator tertinggi dari knowledge sharing, misalnya dengan indikator tertinggi penggunaan media sosial yaitu membangun kepercayaan maka para karyawan akan bekerja dengan baik yang dimediasi dengan pengetahuan manajemen yang terarah, maka dari itu indikator employee performance yaitu bekerja yang baik akan meningkat.

Selanjutnya, dengan adanya indikator tertinggi Pemanfaatan Teknologi Informasi maka akan meningkatkan indikator tertinggi employee performance yang dimediasi oleh indikator tertinggi dari knowledge sharing, misalnya dengan indikator tertinggi pemanfaatan teknologi informasi yaitu intensitas teknologi informasi maka para karyawan akan bekerja dengan baik yang dimediasi dengan pengetahuan manajemen yang terarah, maka dari itu indikator employee performance yaitu bekerja yang baik akan meningkat.





## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

##### **5.1.1 Kesimpulan Rumusan**

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu peran knowledge sharing dalam memicu peningkatan kinerja PNS Millenial, serta berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja PNS Millenial dengan bekerja yang baik serta melek akan teknologi informasi dan loyal teknologi berbasis internet maka dalam instansi pemerintah dapat melalui peningkatan penggunaan media sosial terutama dalam membangun kepercayaan dan pemanfaatan teknologi informasi terutama dalam intensitas teknologi informasi yang dimediasi oleh knowledge sharing terutama pada pengetahuan manajemen sehingga dapat meningkatkan employee performance PNS Millenial di Kota Semarang.

##### **5.1.2 Kesimpulan Hipotesis**

1. Penggunaan Media Sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Knowledge Sharing. Artinya memiliki pengaruh positif signifikan yaitu PNS Millenial yang mahir dengan media sosial yang tinggi akan meningkatkan informasi yang didapat, membangun kepercayaan, berbagi visi, dan mempererat jaringan dalam bekerja. Dalam

penerapannya media sosial yang memiliki banyak informasi akan mempermudah untuk berbagi pengetahuan sehingga target yang ditentukan dapat tercapai.

2. Pemanfaatan teknologi Informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Knowledge Sharing. Artinya memiliki pengaruh positif signifikan yaitu PNS Millennial cenderung mahir dalam intensitas teknologi informasi, ketersediaan tenaga ahli, investasi pada teknologi, kemudahan bertukar informasi dan kemudahan akses bekerja sama. Sehingga PNS Millennial akan lebih mudah mengakses dan memahami perintah atau informasi yang disampaikan sehingga pertukaran informasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.
3. Penggunaan Media Sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance. Artinya memiliki pengaruh positif signifikan yaitu PNS Millennial yang sudah mahir dalam penggunaan media sosial yang tinggi akan menambah informasi pekerjaan, membangun kepercayaan, berbagi visi dan mempererat jaringan dalam bekerja. dengan adanya peningkatan tersebut PNS Millennial akan lebih mudah menerima dan memahami informasi dalam media sosial yang lebih baik sehingga meningkatkan kinerja pegawai.
4. Pemanfaatan Teknologi Informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance. Artinya memiliki pengaruh positif dan signifikan yaitu PNS Millennial yang memiliki kemampuan Pemanfaatan Teknologi Informasi yang tinggi maka juga akan

meningkatkan kinerja pegawai. Dengan tingginya ketersediaan tenaga ahli, kemudahan bertukar informasi, investasi pada teknologi, intensitas teknologi informasi, dan kemudahan akses bekerja sama dalam bekerja. Sehingga PNS Millennial Millennial akan mudah menerima dan memahami perintah yang disampaikan karena PNS Millennial akrab dengan teknologi saat ini (user friendly) sehingga meningkatkan kinerja pegawai karena tercapainya target atau tujuan yang ingin dicapai.

5. Knowledge Sharing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance. Artinya memiliki pengaruh positif signifikan yaitu PNS Millennial yang memiliki Knowledge Sharing yang tinggi maka juga akan meningkatkan kinerja pegawai atau employee performance. Dengan tingginya keahlian kerja baru, budaya perusahaan, pengetahuan tentang teknologi, pengetahuan bisnis, pengetahuan manajemen, dan teknik manajerial yang sudah dimiliki. Sehingga PNS Millennial lebih mudah menerima, memahami dan membagi informasi yang tepat ke sesama pegawai sehingga semua pegawai dapat menjalankan perintah atau tugas dengan benar sehingga kinerja pegawai bisa terjaga.

## **5.2 Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat berguna bagi PNS Millennial di Kota Semarang, adapun beberapa saran tersebut adalah:

1. Penggunaan media sosial yang diterapkan pada PNS Millennial di instansi pemerintah Kota Semarang masih perlu diperbaiki lagi berkaitan dengan berbagi visi, penggunaan media sosial oleh para pegawai Millennial lebih baiknya ditingkatkan lagi oleh instansi pemerintah tentang membagikan visinya terhadap PNS Millennial melalui penggunaan media sosial kepengemrintahan agar lebih efektif dengan cara penyuluhan secara langsung kepada para PNS Millennial untuk membagikan visi organisasi pada media sosial mereka masing-masing.
2. Pemanfaatan teknologi informasi yang diterapkan pada PNS Millennial di instansi pemerintah Kota Semarang masih perlu ditingkatkan lagi karena berkaitan dengan kemudahan akses bekerja sama, pemanfaatan teknologi informasi yang diterapkan oleh PNS Millennial dalam melakukan kerja sama antar pegawai perlu ditingkatkan, yaitu salah satu contohnya yaitu mengadakan rapat rutin terkait pekerjaan yang sedang dikerjakan agar para pegawai dapat saling bekerja sama mengenai permasalahan yang dihadapi agar permasalahan yang dihadapi dapat teratasi dengan baik.
3. Knowledge sharing yang diterapkan PNS Millennial di instansi pemerintah Kota Semarang masih perlu ditingkatkan lagi karena berkaitan dengan kurangnya pemahaman terkait teknik manajerial, untuk itu agar lebih paham mengenai pemahaman terkait teknik manajerial, sebaiknya para anggota PNS Millennial diberikan training tentang tehnik manajerial supaya dapat meningkatkan pemahaman teknik manajerial sehingga akan berdampak positif terhadap pekerjaannya.

4. Employee performance yang diterapkan pada PNS Millennial di instansi pemerintah Kota Semarang masih perlu ditingkatkan lagi karena berkaitan dengan kurangnya kemampuan dalam melakukan kerja sama dan juga masih lalainya menyelesaikan tugas tepat waktu dalam melakukan pekerjaan, untuk itu pada employee performance harus diadakannya pelatihan kepegawaian secara intensif agar pegawai PNS Millennial dapat bersungguh sungguh dalam mengerjakan pekerjaan hingga memperoleh hasil yang optimal.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Adapun hambatan dalam pemeriksaan ini adalah :

1. Objek pemeriksaan ini dibatasi yaitu hanya 8 instansi pemerintah di Kota Semarang, sehingga belum dapat digeneralisasi.
2. Nilai koefisien determinasi 0,381 dan 0,618 yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan faktor yang mempengaruhi employee performance. Misal puasanya SDM, loyalitas SDM.
3. Semua variabel pada penelitian ini diukur dengan menggunakan kuesioner yang mengukur employee performance berdasarkan sudut pandang setiap individu. Ini bisa menjadi ukuran standar, sebab jawaban responden dalam evaluasi diri bisa saja berlebihan.

### **5.4 Agenda Penelitian Mendatang**

Adapun agenda penelitian mendatang dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk penelitian berikutnya diharapkan dapat menyempurnakan penelitian ini, karena kuesioner ini hanya dibagikan pada 8 unit kerja instansi pemerintah di Kota Semarang sehingga cakupan penelitian ini kurang luas dan kurang dapat digeneralisasikan. Untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal diharapkan pada penelitian mendatang untuk menambah cakupan unit kerja lainnya sehingga generalisasi lebih optimal.
2. Untuk peneliti yang ingin meneliti variabel yang sama, disarankan dapat memodifikasi model supaya menjadi lebih baik lagi, dapat dengan menambah variabel independennya atau dapat menggunakan variabel intervening yang lain yang dapat memediasi hubungan penggunaan media sosial dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap employee performance, dan bisa juga dengan memodifikasi model dengan mengganti variabel intervening menjadi variabel moderator.
3. Untuk penelitian berikutnya diharapkan peneliti melakukan wawancara terhadap atasan guna mengukur employee performance untuk menilai kinerja bawahannya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, N., Ratnawati, V., & Novita, V. (2010). Pengaruh Pengetahuan Teknologi Informasi, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Faktor Kesesuaian Tugas-Teknologi terhadap Kinerja Akuntan Internal. *Jurnal Ekonomi*, Vol 18 No.2.
- Al-Salti, Z., & Hackney, R. (2011). Factors impacting knowledge transfer success in information systems outsourcing. *Journal of Enterprise Information Management*, 24 (5), 455-468.
- Amin, H., Sjahruddin, H., & Syamsul, A. (2016). Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Konsekuensinya Pada Kinerja Karyawan Pada KPP Pratama Makassar Utara. *E-Library STIE YPBUP Bongaya*.
- Anderson, & C. (2012). The impact of social media on lodging performance. *Cornell University School of Hotel Administration*, 12 (15), 6-11.
- Atkinson, & Helen. (2006). *Strategy Implementation: A Role for The Balanced Scorecard? Management Decision*.
- Bandi. (2006). *Pengaruh respon perusahaan dalam investasi teknologi informasi terhadap kinerja perusahaan: strategi bisnis, kematanganteknologi informasi, dan ukuran perusahaan sebagai variable lanteseden*. Surakarta: Jurnal Fakultas ekonomi universitas sebelas maret.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Batubara, R. M. (2017). Pengaruh penggunaan media sosial dan transfer pengetahuan terhadap kinerja pegawai pemerintahan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 55-66.
- Bhaktiaruddin. (2013). Pengaruh motivasi karyawan pada transfer pengetahuan: Studi pada perawat di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen. *Fokus Manajerial*, 12 (1), 103-118.
- BKPP Kota Semarang*. (2020, September 30). Diambil kembali dari BKPP Kota Semarang: [bkpp.kotasemarang.go.id](http://bkpp.kotasemarang.go.id)
- Cao, Guo, Vogel, D, & Zhang. (2016). Exploring the influence of social media on employee work performance. *Internet Research* , 26 (2), 529-545.
- Carr, CT, Hayes, & RA. (2015). Media Sosial: Mendefinisikan, Mengembangkan, dan Ramalan. *Jurnal dari Komunikasi*, 23 46-65.

- Chowdhury, A. (2003). Information technology and productivity payoff in the banking industry: Evidence from the emerging markets. *Journal of International Development*, 15, 693-710.
- Croteau, P., & Fang, L. M. (2003). The Tyranny of The Balanced Scorecard in the innovation economy. *Journal of Intellectual Capital*.
- Croteau, P., & Fang, M. L. (2003). The Tyranny of The Balanced Scorecard in the innovation economy. *Journal of Intellectual Capital*.
- Eliufoo, H., & K. (2005). Knowledge creation and transfer in construction organisations in Tanzania: Building and Real Estate Economics. *Royal Institute of Technology*.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. . Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hartanto, H., & Silalahi, E. (2013). Efektivitas penggunaan media sosial untuk meningkatkan brand awareness, functional brand image, dan hedonic brand image dari produk- produk Samsung Galaxy. *Jurnal Manajemen*, 10 (2), 187-203.
- Hatry, H., & P. (2006). *Performance measurement: Getting results*. Washington D.C.: The Urban Institute.
- Hoesada, & C. (2013). *Taksonomi ilmu ekonomi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ismail, A. (2012). The Relationship Between Information Technology, Process Innovation And Organizational Performance. *International Journal of Business and Social Science*.
- Juliandi, A. (2017). *The culture of social media in work place: Case study in the City of Medan*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi penelitian bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi*. (2016). Jakarta: Kemnaker RI.
- Khandelwal, V. K., & Gottschalk, P. (2003). Information technology support for interorganizational knowledge transfer: An Empirical Study of Law Firms in Norway and Australia. *Information Resources Management Journal*.

- Kilgour, M, Sasser, L, S., & Larke. (2015). The social media transformation process: curating content into strategy. *Corporate Communication, An International Journal*, 20 (3) 326-343.
- Kinarwanto. (2013). Faktor-faktor Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Individual. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, vol 1, No.2.
- Kumar, J., A, & Ganesh, L. (2009). Research on knowledge transfer in organizations: A morphology. *Journal of Knowledge Management*, 13 (4), 161-174.
- Lai, N., & Cheng. (2005). Information technology adoption in Hong Hong's logistics industry. *Transportation Journal*.
- Lancaster, L. C., & Stillman, D. (2002). When Generations Collide. Who They are. Why They Clash. How to solve the generational puzzle at work. *Collins Business*.
- Leskovec, J., Huttenlocher, D., & Kleinberg, J. (2010). *Predicting positive and negative links in online social networks*. North Carolina: Raleigh.
- Majchrzak, A., Faraj, S., Kane, G., & B. (2013). The contradictory influence of social media affordances on online communal knowledge sharing. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 19 (1), 38-55.
- Mardjono, D. E. (2009). Analisis Pengaruh kepemimpinan, pemanfaatan TI dan implementasi struktur organisasi yang terdesentralisasi terhadap kinerja organisasi. studi pada RSUD Kab. Temanggung. *Jurnal Universitas Padjajaran*.
- Marqués, D, P., M, P., Merigó, & J, M. (2013). The effect of knowledge transfer on firm performance: An empirical study in knowledge-intensive industries. *Management Decision*, 51 (5), 973-985.
- Mathar, F. (2011). Performansi transfer pengetahuan di sektor publik. *Semantik 2011, Seminar Nasional Teknologi Informasi & Komunikasi Terapan*. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro.
- Misbahudin, & Hasan. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Morikawa, M. (2004). *Information technology and the performance of Japanese SMEs*. *Small Business Economics*, 23, 171-183.

- Nasrullah, R. (2015). . *Media Sosial; Perspektif Komunikasi, Budaya, dan*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Ningsih, C. (2014). *DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP ( Studi Pada Satuan Kerja Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia )*, vol 23 No.1, 21-42.
- Nordtvedt, L. P. (2005). *Organizational Learning from International Business Affiliations: Effect of The Effective and Efficient Transfer of Knowledge on Firm Performance*.
- Pawirosumarto , S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*.
- Pfeffer, J, Zorbach, T, Carley, & K, M. (2014). Understanding online firestorms: Negative word-of-mouth dynamics in social media networks. *Journal of Marketing Communications*, 20 (1-2), 117-128.
- Prasasti, S., & Prakoso, E. T. (2020). KARAKTER DAN PERILAKU MILLENNIAL: PELUANG ATAU ANCAMAN BONUS DEMOGRAFI. *Consilia*, 21.
- Prasojo, E. (2009). *Reformasi Kedua: Melanjutkan Estafet Reformasi*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Rencana Strategi Kementerian Ketenagakerjaan*. (2019). Jakarta: Kemnaker RI.
- Safko, L., Brake, D., & K. (2010). *The social media bible: Tactics, tools, and strategies for business success*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Sindonews.com*. (2018, November 15). Diambil kembali dari Sindonews.com: [https://nasional.sindonews.com/berita/1354801/15/135-juta-pns-berkinerja-buruk?\\_ga=148yifg\\*\\_ga\\*cDhhaWNzVURaRjh2d3Ffbm1kWFmwZzJzM3IxtFU1bmpTTWFoUWhwN0twZnh1VINMGpsN281aVhEcVpnMTZRTQ](https://nasional.sindonews.com/berita/1354801/15/135-juta-pns-berkinerja-buruk?_ga=148yifg*_ga*cDhhaWNzVURaRjh2d3Ffbm1kWFmwZzJzM3IxtFU1bmpTTWFoUWhwN0twZnh1VINMGpsN281aVhEcVpnMTZRTQ)
- Smale, A. (2008). Global HRM integration: A knowledge transfer perspective. *Personnel Review*, 37 (2), 145-164.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.



- Trainor, K. J., Andzulis, J. M., Rapp, A., . . . R. (2013). Social media technology usage and customer relationship performance: A capabilities-based examination of social CRM. *Journal of Business Research*, 67 (6), 1201-1208.
- Tulgan, & RainmakerThinking. (2013). Meet Generation Z: The second Generation Z: The second Generation within The Giant "Millennial" cohort. *RainmakerThinking, Inc.*
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun. (2014). Republik Indonesia.
- Vina, N. (2008). Pengaruh Pengetahuan Teknologi Informasi, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Faktor Kesesuaian Tugas- Teknologi dan Tingkat Kepercayaan Akuntan Mengenai Teknologi Sistem Informasi yang baru Terhadap Kinerja Akuntan. *Jurnal Universitas RIAU Pekanbaru*.
- Weldy, T. G. (2009). Learning Organization and Transfer: Strategies for Improving Performance. *The Learning Organization*. Vol. 16. No.1, pp.58-68. *The Learning Organization*, Vol. 16. No.1, pp.58-68.
- Wijana, N. (2007). *Pemanfaatan Teknologi Informasi dan pengaruhnya pada kinerja individual*. Bali: Jurnal. Universitas Udayana.
- Yang, J, Alejandro, G, T., Boles, & J, S. (2011). The role of social capital and knowledge transfer in selling center performance. *Journal of Business & Industri Marketing*, 26 (3), 152-161.
- Yates, D, Paquette, & S. (2011). Emergency knowledge management and social media technologies: A case study of the 2010 Haitian earthquake. *International Journal of Information Management*, 31 (1), 6-13.
- yuana, K., & A. (2010). *100 tokoh filsuf Barat dari abad 6 SM-abad 21 yang menginspirasi dunia bisnis*. Yogyakarta: Andi.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu  
Pegawai Negeri Sipil  
Di Kota Semarang

Dengan hormat,

Berkaitan dengan penelitian yang sedang saya laksanakan dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana (S1) di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, saya memohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk dapat meluangkan waktu mengisi pertanyaan atau pernyataan di kuesioner ini dengan jujur sesuai keadaan yang ada.

Penelitian ini berjudul **“PERAN KNOWLEDGE SHARING DALAM MEMICU PENINGKATAN KINERJA PNS MILLENIAL”** mengenai jawaban yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya kemudian hal ini hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah dalam penelitian ini.

Atas partisipasi, bantuan, dan kerjasama dari Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,



William Sri Goulbourne

NIM. 30401700258



## KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

### I. IDENTITAS RESPONDEN

2. Nama : .....
3. Jenis Kelamin :  Laki-laki                       Perempuan
4. Usia :                       ≤ 24 Tahun                       24-30 Tahun                       30-40 tahun
5. Unit Kerja :
- Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan
  - Badan Penanggulangan Bencana
  - Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
  - Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian
  - Dinas Pekerjaan Umum
  - Dinas Tenaga Kerja
  - Sekretariat Daerah
  - Sekretariat DPRD

### II. PETUNJUK

1. Berikan penilaian Bapak /Ibu selama menjalani pekerjaan sehari – hari dengan kriteria sebagai berikut :

[STS]                      = Sangat Tidak Setuju

[TS]                        = Tidak Setuju

[CS]                        = Cukup Setuju

[S]                         = Setuju

[SS] = Sangat Setuju

2. Jawablah dengan jujur dan seksama, berdasarkan apa yang Bapak/Ibu pahami pada setiap pernyataan.
3. Berikan jawaban Bapak /Ibu dengan memberikan tanda Check (✓) pada jawaban yang dianggap tepat dan sesuai.

### III. DAFTAR PERNYATAAN

#### 1. Penggunaan Media Sosial

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Dalam bekerja saya mendapatkan informasi pekerjaan melalui media sosial dengan baik					
Mengapa demikian...						
2.	Penggunaan media sosial dapat membangun kepercayaan saya terhadap pegawai lain					
Kepercayaan yang bagaimana..						
3	Media sosial mempermudah saya dalam berbagi visi pekerjaan ke sesama pegawai					
Berikan contoh dari praktek penerapannya...						
4.	Mengembangkan jaringan seluas-luasnya melalui media sosial adalah hal penting dalam dunia pekerjaan					
Mengapa demikian..						

## 2. Pemanfaatan Teknologi Informasi

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Intensitas dalam penggunaan sistem teknologi informasi sangat tinggi					
Mengapa demikian...						
2.	Tenaga ahli yang tersedia dalam pemanfaatan teknologi informasi yang ada sangat memuaskan					
Mengapa demikian...						
3.	Dalam menjaga sistem teknologi informasi dibutuhkan investasi di bidang teknologi dalam menjaga keamanan bisnis agar terhindar dari kebocoran data					
Berikan contoh dari praktek penerapannya...						
4.	Dengan memanfaatkan teknologi informasi dapat membantu saya dalam hal kemudahan bertukar informasi					
Berikan contoh dari praktek penerapannya...						
5.	Dengan memanfaatkan teknologi informasi dapat membantu saya dalam hal kerja sama ke sesama pegawai					
Adakah kendala saat melakukan kerja sama antar pegawai..						

### 3. Knowledge Sharing

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya memiliki pengetahuan tentang teknologi dan saya membagikan pengetahuan ini kepada rekan kerja saya					
Berikan contoh dari praktek penerapannya...						
2.	Saya memiliki pengetahuan bisnis dan dapat berpengaruh dalam kinerja saya					
Apakah terdapat kendala..						
3.	Saya memiliki pengetahuan manajemen dan dapat berpengaruh dalam kinerja saya					
Kendala apa yang sering terjadi...						
4.	Mengikuti seminar atau pelatihan dapat menambah keahlian baru dan dapat berpengaruh dalam kinerja saya					
Apakah dengan mengikuti seminar dan pelatihan sangat membantu dalam bekerja..						
5.	Budaya organisasi sangat penting dalam menunjang kinerja pegawai					
Berikan contoh dari praktek penerapannya...						
6.	Teknik manajerial yang saya miliki dapat menggerakkan rekan tim kerja saya dalam memaksimalkan kinerja organisasi					
Berikan contoh dari praktek penerapannya...						

#### 4. Employee Performance

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya sudah melaksanakan tugas dengan baik dan benar					
Mengapa demikian...						
2.	Saya mampu menjalankan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan					
Mengapa demikian...						
3.	Saya mampu menjalankan tugas tepat pada waktunya					
Berikan contoh dari praktek penerapannya...						
4.	Saya memiliki kemampuan secara individual dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
Kendala apa saja yang sering dihadapi...						
5.	Saya dapat bekerjasama secara kelompok demi mencapai tujuan bersama					
Berikan contoh dari praktek penerapannya...						

### Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL X2
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	17	5	4	5	4	5	23
3	4	4	3	14	3	4	4	4	3	18
4	4	4	4	16	4	4	4	3	3	18
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	17	4	4	5	5	4	22
4	5	4	4	17	5	4	5	4	4	22
5	4	4	3	16	5	4	5	4	4	22
5	4	4	5	18	4	5	5	4	4	22
4	4	5	4	17	4	5	4	4	5	22
4	4	5	4	17	4	4	4	5	5	22
4	5	4	5	18	4	5	4	4	4	21
4	5	5	4	18	4	5	5	4	4	22
4	5	4	4	17	4	5	4	5	4	22
3	4	5	4	16	5	4	5	4	4	22
4	5	4	4	17	5	5	4	4	3	21
4	4	5	5	18	5	5	5	4	4	23
5	4	4	4	17	4	5	4	5	4	22
5	4	5	4	18	4	4	5	4	4	21
3	4	4	4	15	5	4	4	3	4	20
4	4	3	5	16	4	5	4	4	3	20
5	5	5	4	19	5	4	5	4	4	22
5	4	4	4	17	4	5	4	4	5	22
4	5	4	5	18	5	5	4	4	4	22
5	5	4	5	19	5	5	5	4	4	23
4	4	5	4	17	4	4	4	5	4	21
4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	20
5	3	4	3	15	4	4	5	3	4	20
4	5	5	5	19	4	5	5	4	4	22
5	4	5	4	18	4	4	5	4	4	21
4	5	4	5	18	5	5	5	4	4	23
5	4	4	4	17	4	5	4	4	5	22
5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	17	5	4	5	4	4	22
4	5	5	4	18	5	5	4	5	4	23
5	4	4	5	18	4	5	4	5	4	22



4	5	4	5	18	5	4	4	5	4	22
5	4	4	5	18	4	5	4	5	4	22
5	4	5	4	18	4	4	5	4	5	22
4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21
5	5	5	5	20	4	4	5	4	5	22
5	4	4	5	18	4	4	4	4	4	20
4	5	3	5	17	5	4	3	4	4	20
4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	21
4	3	3	3	13	3	4	4	3	4	18
3	3	4	4	14	4	3	3	4	4	18
4	4	5	4	17	4	4	4	4	5	21
4	4	3	3	14	3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	16	4	3	5	3	4	19
4	5	4	5	18	4	4	5	4	4	21
5	4	4	4	17	4	4	4	5	4	21
4	3	3	4	14	3	4	3	3	4	17
4	4	4	5	17	5	4	3	4	4	20
4	4	3	3	14	4	5	4	3	3	19
3	4	4	5	16	5	4	4	4	4	21
4	4	5	4	17	4	5	5	4	4	22
5	5	5	5	20	5	4	4	3	3	19
3	3	3	4	13	4	5	4	4	4	21
4	3	4	4	15	4	3	3	4	3	17
4	4	4	3	15	5	4	4	4	3	20
3	3	3	3	12	4	5	5	4	5	23
4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21
4	5	5	4	18	5	5	5	5	4	24
5	4	4	5	18	4	5	5	5	5	24
4	3	3	3	13	3	4	4	3	4	18
4	4	3	4	15	4	3	4	3	4	18
3	3	2	2	10	3	4	3	4	3	17
3	4	4	3	14	4	3	4	4	3	18
4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	19
5	5	5	4	19	4	4	5	4	4	21
4	5	4	4	17	5	4	4	4	4	21
3	4	3	4	14	3	4	3	4	4	18
4	5	5	5	19	5	4	5	4	4	22
4	3	4	4	15	4	4	3	3	4	18
3	4	3	4	14	4	3	4	4	4	19
3	5	4	3	15	4	3	4	4	3	18
4	4	4	4	16	3	4	4	3	4	18

5	4	5	5	19	4	3	3	3	3	16
5	4	4	5	18	4	4	4	5	5	22
5	5	5	4	19	5	4	4	4	4	21
4	3	3	3	13	4	5	3	3	4	19
3	4	3	4	14	4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	16	5	4	3	5	4	21
4	5	5	4	18	5	5	5	4	4	23
4	5	4	5	18	4	4	4	4	5	21
5	5	5	5	20	4	4	4	5	4	21
4	4	5	4	17	5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	16	3	3	4	3	4	17
3	3	3	3	12	4	3	3	2	3	15
4	3	3	4	14	4	4	5	5	4	22
3	3	3	4	13	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	16	4	4	5	5	5	23
5	5	4	5	19	4	3	3	3	4	17
3	5	3	3	14	4	4	4	5	3	20
3	3	5	4	15	4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	18	3	4	3	3	3	16
5	5	5	5	20	3	3	3	3	3	15
4	4	4	5	17	5	4	4	5	4	22
4	5	4	4	17	5	5	4	4	5	23

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	TOTAL Y1	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	TOTAL Y2
4	5	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	21
5	5	5	5	4	4	28	5	4	5	5	4	23
4	4	3	4	3	3	21	4	4	4	4	3	19
3	4	3	4	4	4	22	5	4	3	4	3	19
4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	5	4	27	5	4	4	4	5	22
4	5	5	5	4	5	28	4	4	4	5	5	22
5	4	4	4	5	5	27	5	5	5	4	4	23
4	4	5	4	4	4	25	4	4	5	5	4	22
5	4	5	5	5	4	28	4	4	5	5	4	22
4	4	5	5	4	5	27	5	5	4	4	4	22
5	4	4	4	5	4	26	5	4	5	4	4	22
4	4	4	5	4	5	26	4	5	5	5	4	23
4	5	5	4	4	5	27	4	5	4	4	5	22
4	4	5	5	4	4	26	5	5	5	5	4	24

4	4	4	4	5	3	24	4	4	5	4	4	21
5	4	4	4	4	3	24	5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	4	23
4	4	4	5	5	4	26	5	4	4	4	5	22
4	5	5	4	4	5	27	4	4	5	4	4	21
5	4	4	5	4	4	26	4	5	4	4	5	22
4	5	4	3	5	4	25	4	4	4	5	4	21
4	4	5	4	5	5	27	5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	4	4	26	4	5	5	4	4	22
4	5	5	5	4	5	28	4	5	5	5	4	23
5	4	4	5	4	5	27	4	4	4	4	5	21
4	5	5	4	4	5	27	5	5	4	4	5	23
4	4	4	4	5	5	26	4	5	4	5	4	22
4	3	5	3	4	3	22	5	5	4	4	4	22
5	4	4	5	5	4	27	4	5	5	4	4	22
4	4	5	4	4	4	25	4	4	5	4	4	21
4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	5	4	24
4	5	5	5	4	4	27	4	5	4	4	5	22
5	4	4	4	5	4	26	5	4	4	4	5	22
4	5	5	4	4	5	27	5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	4	5	26	5	5	5	4	4	23
5	5	4	4	4	5	27	5	4	4	5	4	22
5	4	4	5	4	5	27	4	5	4	5	4	22
4	5	4	4	4	5	26	4	5	4	4	5	22
4	4	4	4	5	5	26	5	5	4	4	4	22
5	4	4	4	4	5	26	5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	5	4	21
4	5	5	5	4	4	27	4	4	4	5	4	21
3	4	5	4	4	3	23	4	5	5	4	4	22
4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	3	5	20
4	3	5	4	3	4	23	5	5	4	4	3	21
5	4	5	4	5	4	27	5	4	5	5	4	23
4	4	5	4	3	3	23	4	5	4	4	3	20
3	4	3	4	4	3	21	5	3	3	4	4	19
4	4	4	3	5	4	24	5	4	4	4	5	22
5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	4	22
4	3	4	3	4	4	22	4	4	3	4	3	18
5	5	5	5	3	3	26	4	5	4	4	5	22
4	3	4	5	3	4	23	4	5	3	4	4	20
4	3	5	4	4	4	24	4	4	4	5	5	22

4	4	4	4	4	5	25	5	4	4	4	5	22
3	4	3	3	5	5	23	5	5	5	5	3	23
4	3	4	4	3	3	21	3	3	3	4	4	17
4	5	5	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20
3	4	3	3	4	4	21	4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	3	3	17
5	4	5	4	5	4	27	5	5	5	4	5	24
4	4	5	3	5	4	25	5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	4	5	25	5	4	5	5	4	23
4	5	5	4	4	4	26	4	3	3	3	4	17
5	5	5	5	4	3	27	4	3	3	4	4	18
4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	4	16
4	4	3	4	4	4	23	4	3	4	4	4	19
3	3	4	4	4	4	22	4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	5	5	26	5	5	4	5	4	23
4	4	5	4	4	4	25	4	5	4	4	4	21
5	4	4	4	3	3	23	4	3	4	5	5	21
4	4	4	3	5	4	24	5	4	4	5	5	23
4	3	3	4	4	3	21	4	4	3	4	4	19
4	4	4	3	4	3	22	5	4	4	4	4	21
3	5	4	5	4	4	25	5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	3	18
5	5	5	4	5	4	28	4	5	4	5	4	22
4	5	4	5	5	4	27	4	5	5	4	4	22
5	5	3	4	4	4	25	5	5	5	4	4	23
4	4	4	3	4	3	22	4	4	4	3	4	19
3	4	5	4	3	4	23	4	4	4	4	5	21
4	3	4	4	4	4	23	5	5	4	4	3	21
4	4	4	4	5	4	25	5	4	5	5	4	23
5	4	5	4	4	3	25	4	5	5	5	5	24
4	3	4	4	5	5	25	5	5	5	5	4	24
5	4	5	4	4	4	26	4	5	4	4	5	22
3	4	4	3	4	3	21	5	4	4	4	3	20
4	4	4	4	3	3	22	4	4	3	3	4	18
4	5	5	4	4	4	26	4	4	4	4	5	21
4	4	3	3	3	3	20	3	3	4	3	4	17
3	4	3	4	4	4	22	5	4	3	4	3	19
4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	3	4	19
5	5	4	3	4	5	26	5	5	4	5	4	23
4	5	5	4	4	3	25	4	5	4	4	5	22
5	5	5	5	3	3	26	3	3	3	4	5	18

4	4	4	5	3	2	22	3	3	3	3	3	15
4	4	4	5	4	4	25	5	4	5	4	5	23
5	4	4	5	4	4	26	4	4	5	4	5	22



### Lampiran 3. Analisis Deskriptif

#### Analisis Deskriptif

##### Analisis Deskriptif X1

Statistics						
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	Penggunaan Media Sosial
N	Valid	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,09	4,17	4,08	4,13	16,47
Std. Deviation		,653	,667	,706	,677	1,977

**x1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	17,0	17,0	17,0
	4	57	57,0	57,0	74,0
	5	26	26,0	26,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**x1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	15,0	15,0	15,0
	4	53	53,0	53,0	68,0
	5	32	32,0	32,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**x1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,0	1,0	1,0
	3	18	18,0	18,0	19,0



	4	53	53,0	53,0	72,0
	5	28	28,0	28,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**x1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,0	1,0	1,0
	3	14	14,0	14,0	15,0
	4	56	56,0	56,0	71,0
	5	29	29,0	29,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

## ANALISIS DESKRIPTIF X2

## Statistics

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	Pemanfaatan Teknologi Informasi
N	Valid	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,19	4,16	4,13	3,99	3,97	20,44
Std. Deviation		,615	,615	,661	,643	,559	2,002

**x2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	11,0	11,0	11,0
	4	59	59,0	59,0	70,0
	5	30	30,0	30,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**x2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	12,0	12,0	12,0
	4	60	60,0	60,0	72,0
	5	28	28,0	28,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**x2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	16,0	16,0	16,0
	4	55	55,0	55,0	71,0
	5	29	29,0	29,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**x2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,0	1,0	1,0
	3	18	18,0	18,0	19,0
	4	62	62,0	62,0	81,0
	5	19	19,0	19,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**x2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	17,0	17,0	17,0
	4	69	69,0	69,0	86,0
	5	14	14,0	14,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

## ANALISIS DESKRIPTIF Y1

## Statistics

		y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	Knowledge Sharing
N	Valid	100	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,15	4,17	4,25	4,13	4,10	4,02	24,82
Std. Deviation		,592	,620	,657	,646	,644	,738	2,271

## y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	11,0	11,0	11,0
	4	63	63,0	63,0	74,0
	5	26	26,0	26,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

## y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	12,0	12,0	12,0
	4	59	59,0	59,0	71,0
	5	29	29,0	29,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

## y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	12,0	12,0	12,0
	4	51	51,0	51,0	63,0
	5	37	37,0	37,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	15,0	15,0	15,0
	4	57	57,0	57,0	72,0
	5	28	28,0	28,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	16,0	16,0	16,0
	4	58	58,0	58,0	74,0
	5	26	26,0	26,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,0	1,0	1,0
	3	23	23,0	23,0	24,0
	4	49	49,0	49,0	73,0
	5	27	27,0	27,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

## ANALISIS DESKRIPTIF Y2

## Statistics

		y2.1	y2.2	y2.3	y2.4	y2.5	Employee Performance
N	Valid	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,38	4,33	4,17	4,23	4,17	21,28
Std. Deviation		,582	,667	,667	,601	,620	2,021

**y2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	5,0	5,0	5,0
	4	52	52,0	52,0	57,0
	5	43	43,0	43,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**y2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	11,0	11,0	11,0
	4	45	45,0	45,0	56,0
	5	44	44,0	44,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**y2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	15,0	15,0	15,0
	4	53	53,0	53,0	68,0
	5	32	32,0	32,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**y2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	9,0	9,0	9,0
	4	59	59,0	59,0	68,0
	5	32	32,0	32,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

y2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	12,0	12,0	12,0
	4	59	59,0	59,0	71,0
	5	29	29,0	29,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	





### Hasil uji validitas

#### VALIDITAS PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL

##### Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	Penggunaan Media Sosial
x1.1	Pearson Correlation	1	,266**	,401**	,385**	,695**
	Sig. (2-tailed)		,008	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
x1.2	Pearson Correlation	,266**	1	,421**	,420**	,720**
	Sig. (2-tailed)	,008		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
x1.3	Pearson Correlation	,401**	,421**	1	,380**	,762**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100
x1.4	Pearson Correlation	,385**	,420**	,380**	1	,747**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100
Penggunaan Media Sosial	Pearson Correlation	,695**	,720**	,762**	,747**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100

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

## VALIDITASI PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI

## Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	Pemanfaatan Teknologi Informasi
x2.1	Pearson Correlation	1	,213*	,287*	,260*	,105	,580**
	Sig. (2- tailed)		,034	,004	,009	,298	,000
	N	100	100	100	100	100	100
x2.2	Pearson Correlation	,213*	1	,321*	,336*	,279*	,664**
	Sig. (2- tailed)	,034		,001	,001	,005	,000
	N	100	100	100	100	100	100
x2.3	Pearson Correlation	,287*	,321*	1	,264*	,339*	,696**
	Sig. (2- tailed)	,004	,001		,008	,001	,000
	N	100	100	100	100	100	100
x2.4	Pearson Correlation	,260*	,336*	,264*	1	,308*	,678**
	Sig. (2- tailed)	,009	,001	,008		,002	,000
	N	100	100	100	100	100	100
x2.5	Pearson Correlation	,105	,279*	,339*	,308*	1	,608**
	Sig. (2- tailed)	,298	,005	,001	,002		,000
	N	100	100	100	100	100	100
Pemanfaatan Teknologi Informasi	Pearson Correlation	,580*	,664*	,696*	,678*	,608*	1
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100

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

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

## VALIDITASI KNOWLEDGE SHARING

## Correlations

		y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	Knowled ge Sharin g
y1.1	Pearson Correlation	1	,205*	,266**	,318**	,146	,109	,561**
	Sig. (2-tailed)		,041	,007	,001	,148	,282	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
y1.2	Pearson Correlation	,205*	1	,316**	,272**	,109	,235*	,603**
	Sig. (2-tailed)	,041		,001	,006	,281	,019	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
y1.3	Pearson Correlation	,266**	,316**	1	,303**	,084	,115	,592**
	Sig. (2-tailed)	,007	,001		,002	,408	,257	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
y1.4	Pearson Correlation	,318**	,272**	,303**	1	-,007	,185	,588**
	Sig. (2-tailed)	,001	,006	,002		,943	,065	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
y1.5	Pearson Correlation	,146	,109	,084	-,007	1	,442**	,517**
	Sig. (2-tailed)	,148	,281	,408	,943		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
y1.6	Pearson Correlation	,109	,235*	,115	,185	,442**	1	,629**
	Sig. (2-tailed)	,282	,019	,257	,065	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Knowl edge Sharin g	Pearson Correlation	,561**	,603**	,592**	,588**	,517**	,629**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

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

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

## VALIDITASI EMPLOYEE PERFORMANCE

## Correlations

		y2.1	y2.2	y2.3	y2.4	y2.5	Employee Performance
y2.1	Pearson Correlation	1	,376*	,326*	,325*	-,013	,613**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,001	,899	,000
	N	100	100	100	100	100	100
y2.2	Pearson Correlation	,376*	1	,462*	,363*	,083	,725**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,413	,000
	N	100	100	100	100	100	100
y2.3	Pearson Correlation	,326*	,462*	1	,456*	,149	,758**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,139	,000
	N	100	100	100	100	100	100
y2.4	Pearson Correlation	,325*	,363*	,456*	1	,111	,696**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,272	,000
	N	100	100	100	100	100	100
y2.5	Pearson Correlation	-,013	,083	,149	,111	1	,413**
	Sig. (2-tailed)	,899	,413	,139	,272		,000
	N	100	100	100	100	100	100
Employee Performance	Pearson Correlation	,613*	,725*	,758*	,696*	,413*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100

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

Hasil pengamatan pada r tabel didapatkan nilai dari sampel ( $n$ ) = 98, sebesar 0,198. Menunjukkan pada hasil dari uji validasi dihasilkan bahwa semua instrumen mulai dari variabel X1,X2,Y1 dan y2 dinyatakan valid.



### HASIL UJI RELIABILITAS

X1

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,791	5

X2

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,756	6

Y1

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,731	7

Y2

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,755	6

Dari hasil uji reliabilitas didapatkan semua nilai dari hasil variabel x1,x2,y1 dan y2 semuanya menghasilkan nilai alpha cronbach's > 0,6, sehingga dapat disimpulkan semua instrumen dalam penelitian ini reliabel.



## HASIL UJI REGRSI LINEAR BERGANDA

### OUTPUT REGRESI PERSAMAAN 1

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pemanfaatan Teknologi Informasi, Penggunaan Media Sosial <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Knowledge Sharing

b. All requested variables entered.

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,627 <sup>a</sup>	,393	,381	1,787

a. Predictors: (Constant), Pemanfaatan Teknologi Informasi, Penggunaan Media Sosial

b. Dependent Variable: Knowledge Sharing

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200,966	2	100,483	31,462	,000 <sup>b</sup>
	Residual	309,794	97	3,194		
	Total	510,760	99			

a. Dependent Variable: Knowledge Sharing

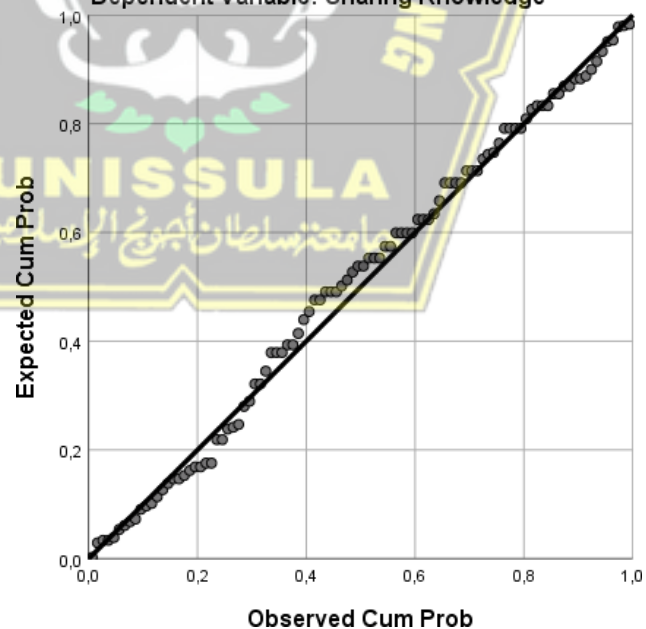
b. Predictors: (Constant), Pemanfaatan Teknologi Informasi, Penggunaan Media Sosial

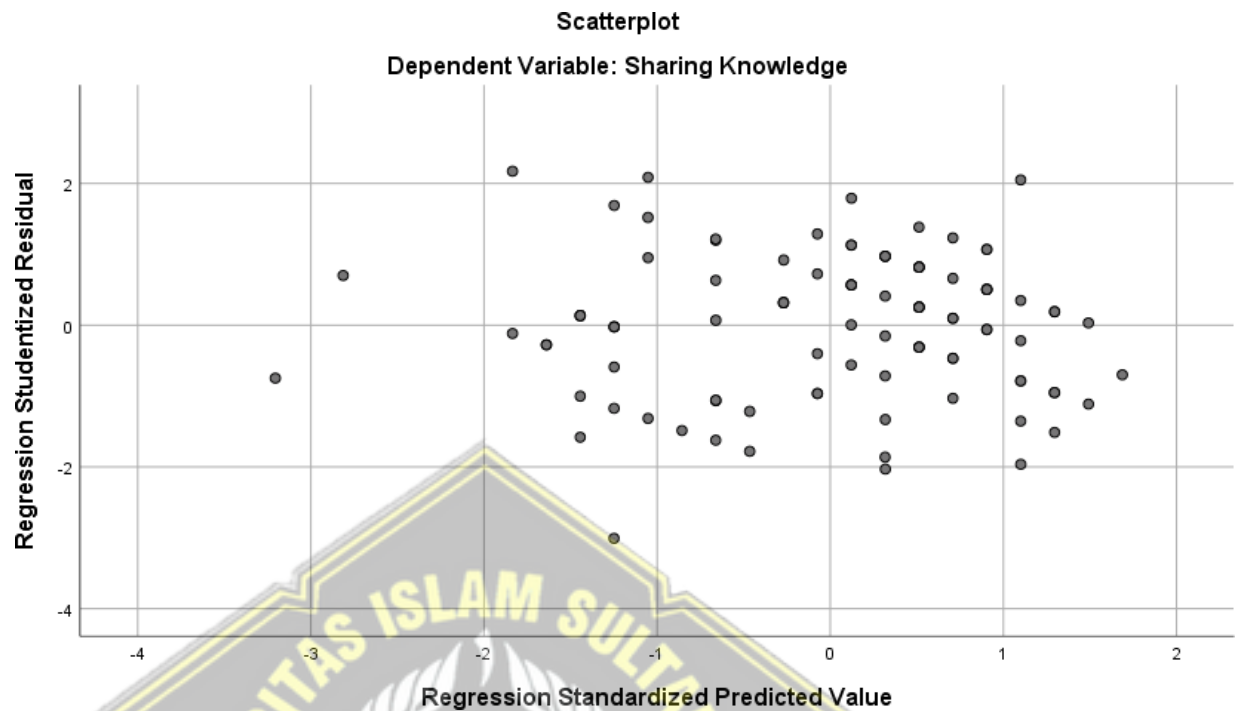
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,939	2,016		4,930	,000		
	Penggunaan Media Sosial	,558	,100	,485	5,601	,000	,833	1,201
	Pemanfaatan Teknologi Informasi	,279	,098	,246	2,833	,006	,833	1,201

a. Dependent Variable: Knowledge Sharing

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual  
Dependent Variable: Sharing Knowledge





### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,76896287
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,057
	Negative	-,066
Test Statistic		,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

## UJI GLETSER

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,847	1,181		2,411	,018
	Penggunaan Media Sosial	-,008	,058	-,015	-,135	,893
	Pemanfaatan Teknologi Informasi	-,063	,058	-,122	-1,102	,273

a. Dependent Variable: Abs\_RES

**OUTPUT REGRESI PERSAMAAN 2****Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Knowledge Sharing, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Penggunaan Media Sosial <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Employee Performance

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,791 <sup>a</sup>	,626	,614	1,255

a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Penggunaan Media Sosial

b. Dependent Variable: Employee Performance

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252,950	3	84,317	53,531	,000 <sup>b</sup>
	Residual	151,210	96	1,575		
	Total	404,160	99			

a. Dependent Variable: Employee Performance

b. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Penggunaan Media Sosial

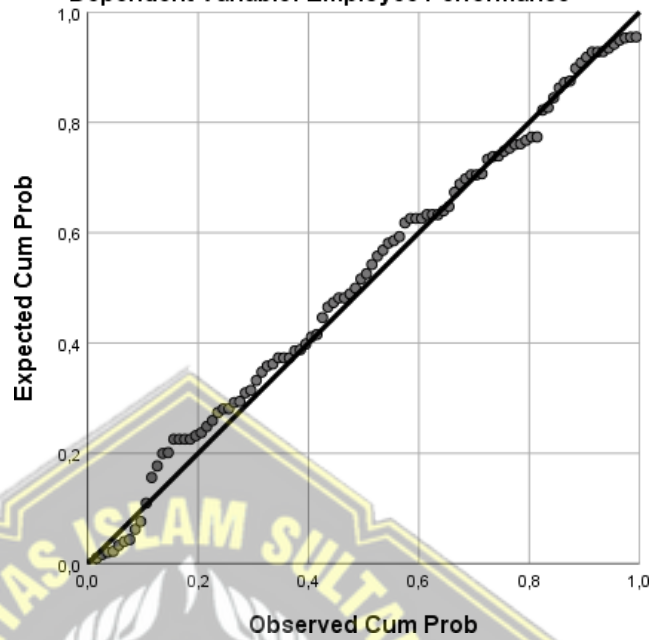
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,436	1,583		,907	,367		
	Penggunaan Media Sosial	,217	,080	,213	2,701	,008	,629	1,590
	Pemanfaatan Teknologi Informasi	,404	,072	,401	5,628	,000	,769	1,301
	Knowledge Sharing	,322	,071	,362	4,519	,000	,607	1,649

a. Dependent Variable: Employee Performance

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Employee Performance

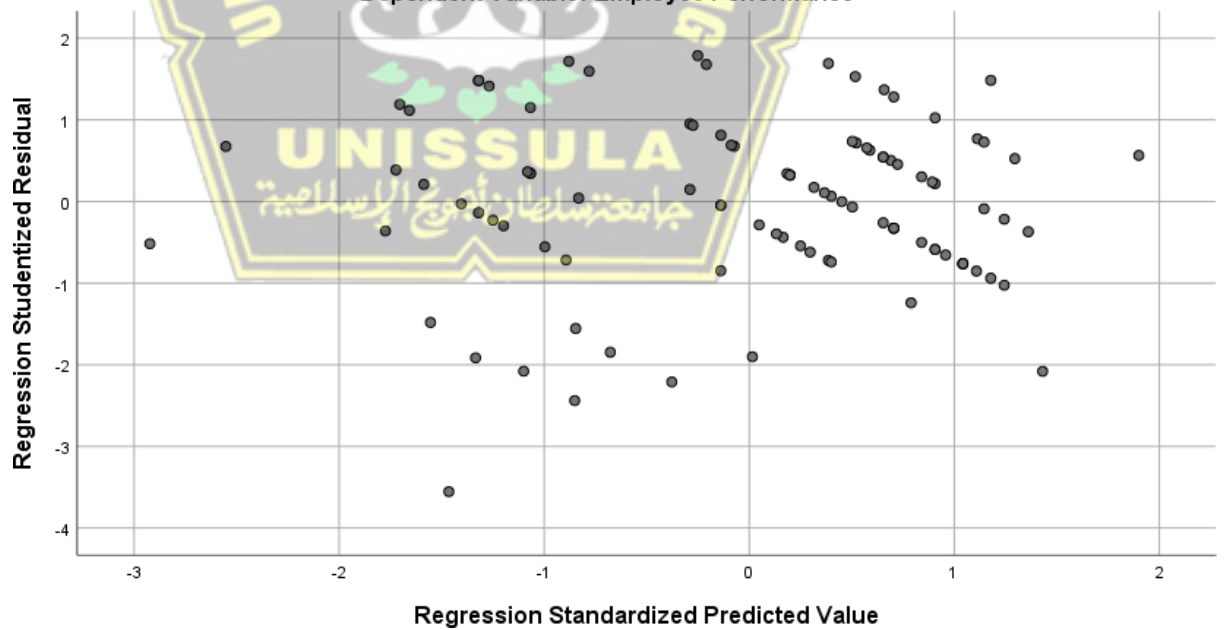


Observed Cum Prob

Expected Cum Prob

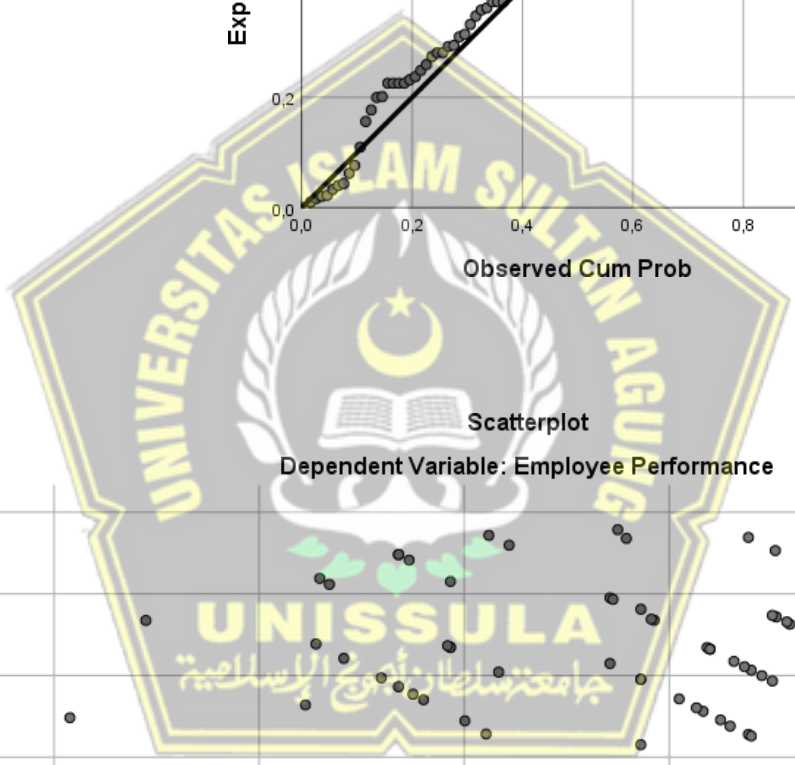
Scatterplot

Dependent Variable: Employee Performance



Regression Studentized Residual

Regression Standardized Predicted Value



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,23586895
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,043
	Negative	-,072
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

### UJI GLETSER

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,841	,947		2,999	,003
	Penggunaan Media Sosial	,043	,048	,112	,896	,373
	Pemanfaatan Teknologi Informasi	-,082	,043	-,216	-1,910	,059
	Knowledge Sharing	-,036	,043	-,109	-,854	,395

a. Dependent Variable: Abs\_RES