

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

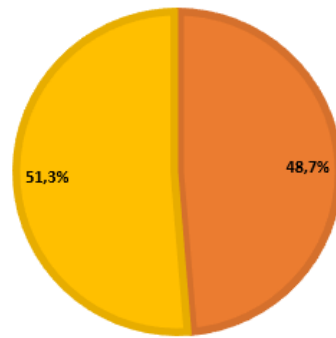
4.1 Hasil Analisis Data

4.1.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner *online* yang memiliki jumlah pernyataan untuk keseluruhan sebanyak 26 butir, dimana variabel bebas X_1 yaitu *transfer of training* berjumlah 4 butir, variabel bebas X_2 yaitu *knowledge sharing* berjumlah 12 butir, dan variabel terikat Y yaitu kinerja karyawan berjumlah 10 butir. Pengambilan data dilakukan mulai tanggal 15 Mei 2023 dengan responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Trakindo Utama cabang Bumi Serpong Damai sebanyak 115 orang yang telah terpilih berdasarkan populasinya. Karakteristik responden dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut hasil tabulasi data karakteristik responden:

4.1.1.1 Jenis Kelamin Responden

■ Laki-Laki ■ Perempuan



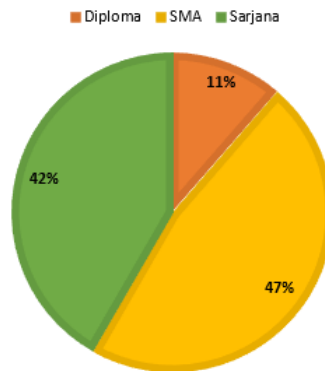
Gambar 4. 1 Presentase Jenis Kelamin Responden

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh, Gambar 4.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin pada responden yaitu perempuan lebih dominan dengan presentase sebesar 51,3% (59 orang) dan laki-laki sebesar 48,7% (59 orang). Hasil

tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang mengisi kuesioner ini merupakan karyawan dengan jenis perempuan.

4.1.1.2 Pendidikan Terakhir Responden

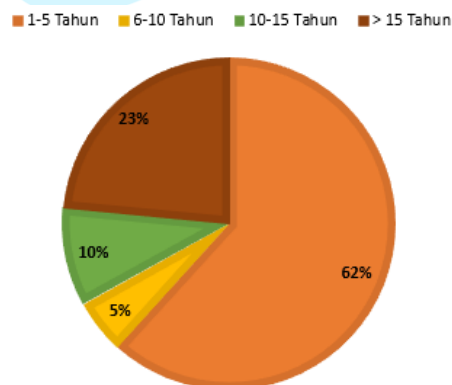


Gambar 4. 2 Pendidikan Terakhir Responden

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, Gambar 4.2 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden yang paling dominan adalah SMA dengan persentase sebesar 47% (54 orang), kemudian disusul dengan sarjana yaitu sebesar 42% (48 orang), dan diploma sebanyak 11% (13 orang). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas yang mengisi kuesioner penelitian ini adalah karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir sarjana.

4.1.1.3 Lama Bekerja Responden



Gambar 4. 3 Lama Bekerja Responden

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, Gambar 4.3 menunjukkan bahwa responden yang paling dominan dari lama bekerja adalah rentang dari 1-5 tahun sebesar 62% (71 orang), > 15 tahun sebesar 23% (27 orang), 10-15 tahun sebesar 10% (11 orang) dan 6-10 tahun sebesar 5% (6 orang). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas yang mengisi kuesioner ini adalah karyawan dengan lama bekerja dalam rentang 1-5 tahun.

4.1.2 Statistik Deskriptif

4.1.2.1 Hasil Analisis Deskriptif *Transfer of Training*

Tabel 4. 1 Analisis Deskriptif Transfer of Training

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	115	1.00	5.00	3.5391	1.17941
X1.2	115	1.00	5.00	3.4435	1.26485
X1.3	115	1.00	5.00	3.5478	1.29942
X1.4	115	1.00	5.00	3.4174	1.30440
Valid N (listwise)	115				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil data yang telah diolah, tabel 4.1 menunjukkan bahwa *descriptive statistics* variabel *Transfer of Training* dapat dilihat nilai *mean* terendah terdapat pada indikator X1.4 dengan nilai 3.41 yang memiliki pernyataan berupa; saya mampu menggunakan hasil pelatihan secara terus menerus. *Mean* tertinggi terdapat pada indikator X1.3 dengan nilai 3.54 yang memiliki pernyataan berupa; saya mampu menyalurkan keterampilan yang didapat dari pelatihan ke proses kerja Secara keseluruhan, responden memiliki jawaban yang berbeda-beda terhadap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner, hal ini dibuktikan dengan adanya nilai *standard deviation* yang jauh dari angka 0 (paling rendah > 0.05).

4.1.2.2 Hasil Analisis Deskriptif *Knowledge Sharing*

Tabel 4. 2 Analisis Deskriptif *Knowledge Sharing*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	115	1.00	5.00	3.5739	1.32494
X2.2	115	1.00	5.00	3.4696	1.39750
X2.3	115	1.00	5.00	3.5565	1.26485
X2.4	115	1.00	5.00	3.5913	1.29707
X2.5	115	1.00	5.00	3.5304	1.34635
X2.6	115	1.00	5.00	3.3826	1.41162
X2.7	115	1.00	5.00	3.3826	1.32177
X2.8	115	1.00	5.00	3.4870	1.30697
X2.9	115	1.00	5.00	3.4087	1.38219
X2.10	115	1.00	5.00	3.3391	1.42587
X2.11	115	1.00	5.00	3.5565	1.26485
X2.12	115	1.00	5.00	3.4870	1.35960
Valid N (listwise)	115				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil data yang telah diolah pada tabel 4.2, ditunjukkan bahwa *descriptive statistics* variabel *Knowledge Sharing* dapat dilihat nilai *mean* terendah terdapat pada indikator X2.10 dengan nilai 3.33 dan pernyataan berupa; karyawan di perusahaan terbuka dalam menyampaikan informasi pada karyawan yang membutuhkan. *Mean* tertinggi terdapat pada indikator X2.4 dengan nilai 3.59 dan pernyataan berupa; saya mampu berbagi informasi baru tentang pekerjaan dengan karyawan satu tim. Secara keseluruhan, responden memiliki jawaban yang berbeda-beda terhadap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner, hal ini dibuktikan dengan adanya nilai *standard deviation* yang jauh dari angka 0 (paling rendah > 0.05).

4.1.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Tabel 4. 3 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	115	1.00	5.00	3.5565	1.20810
Y2	115	1.00	5.00	3.5478	1.20119
Y3	115	1.00	5.00	3.4522	1.16411
Y4	115	1.00	5.00	3.4783	1.25200
Y5	115	1.00	5.00	3.6522	1.17759
Y6	115	1.00	5.00	3.5565	1.24387
Y7	115	1.00	5.00	3.6957	1.25078
Y8	115	1.00	5.00	3.6696	1.32930
Y9	115	1.00	5.00	3.7478	1.26244
Y10	115	1.00	5.00	3.8609	1.26967
Valid N (listwise)	115				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil data yang telah diolah pada tabel 4.3, ditunjukkan bahwa *descriptive statistics* variabel Kinerja dapat dilihat nilai *mean* terendah terdapat pada indikator Y3 dengan nilai 3.45 dan pernyataan berupa; saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan atasan. Nilai *mean* tertinggi terdapat pada indikator Y10 dengan nilai 3.86 dan pernyataan berupa; saya selalu bekerja sungguh-sungguh walaupun tidak ada atasan. Secara keseluruhan, responden memiliki jawaban yang berbeda-beda terhadap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner, hal ini dibuktikan dengan adanya nilai *standard deviation* yang jauh dari angka 0 (paling rendah > 0.05).

4.1.3 Uji Validitas

4.1.3.1 Hasil Uji Validitas Variabel *Transfer of Training* (X1)

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas *Transfer of Training*

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0.907	0.183	Valid
X1.2	0.907	0.183	Valid
X1.3	0.906	0.183	Valid
X1.4	0.912	0.183	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Nilai r_{tabel} diperoleh melalui signifikansi statistik $df = N - 2$ atau $(115 - 2)$ pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) yaitu sebesar 0.183. Berdasarkan tabel di atas, maka setiap item pada variabel *transfer of training* memiliki nilai nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Sejumlah 4 item pernyataan memiliki nilai > 0.183 dapat diartikan bahwa variabel *transfer of training* pada penelitian ini yaitu valid. Maka variabel *transfer of training* dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.1.3.2 Hasil Uji Validitas Variabel *Knowledge Sharing* (X2)

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas *Knowledge Sharing*

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0.866	0.183	Valid
X2.2	0.873	0.183	Valid
X2.3	0.881	0.183	Valid
X2.4	0.912	0.183	Valid
X2.5	0.895	0.183	Valid
X2.6	0.835	0.183	Valid
X2.7	0.854	0.183	Valid
X2.8	0.856	0.183	Valid
X2.9	0.884	0.183	Valid
X2.10	0.878	0.183	Valid
X2.11	0.883	0.183	Valid
X2.12	0.874	0.183	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Nilai r_{tabel} diperoleh melalui signifikansi statistik $df = N - 2$ atau $(115 - 2)$ pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) yaitu sebesar 0.183. Berdasarkan tabel di atas, maka setiap item pada variabel *knowledge sharing* memiliki nilai nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Sejumlah 12 item pernyataan memiliki nilai > 0.183 dapat diartikan bahwa variabel *knowledge sharing* pada penelitian ini yaitu valid. Maka variabel *knowledge sharing* dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.1.3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Kinerja

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0.883	0.183	Valid
Y.2	0.888	0.183	Valid
Y.3	0.897	0.183	Valid
Y.4	0.897	0.183	Valid

Y.5	0.858	0.183	Valid
Y.6	0.885	0.183	Valid
Y.7	0.887	0.183	Valid
Y.8	0.891	0.183	Valid
Y.9	0.926	0.183	Valid
Y.10	0.886	0.183	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Nilai r_{tabel} diperoleh melalui signifikansi statistik $df = N - 2$ atau $(115 - 2)$ pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) yaitu sebesar 0.183. Berdasarkan tabel di atas, maka setiap item pada variabel kinerja memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sejumlah 10 item pernyataan memiliki nilai > 0.183 dapat diartikan bahwa variabel kinerja pada penelitian ini yaitu valid. Maka variabel kinerja dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.1.4 Hasil Uji Reliabilitas

Suatu instrumen mampu dikatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha $> 0,60$ maka item tersebut dapat disebut reliabel, apabila nilai conbac's alpha $< 0,60$ maka item tersebut tidak reliabel. Berikut merupakan tabel hasil uji reliabilitas dari setiap variabel:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel *Transfer of Training*, *Knowledge Sharing*, dan Kinerja

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Transfer of Training (X_1)	4	0.928	0.6	Reliabel
Knowledge Sharing (X_2)	12	0.972	0.6	Reliabel
Kinerja (Y)	10	0.971	0.6	Reliabel

Sumber: Diolah dari data kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel 4.7, diketahui bahwa hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada setiap variabel menyatakan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 . Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dari setiap variabel dapat dinyatakan reliabel.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *exact test Monte Carlo* dalam melakukan pengujian *Kolmogorov Smirnov* dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikannya > 0.05 maka data berdistribusi normal
2. Apabila nilai signifikan < 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.

Berikut merupakan hasil dari uji normalitas;

Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.000000
	Std. Deviation		3.90675015
Most Extreme Differences	Absolute		.123
	Positive		.123
	Negative		-.045
Test Statistic			.123
Asymp. Sig. (2-tailed)			.000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.053 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.048
		Upper Bound	.059

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.8, diketahui nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* dengan menggunakan *confidence interval* sebesar 99% dari variabel *transfer of training* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan sebesar 0.53. Diketahui bahwa nilai tersebut lebih besar dari tingkat kesalahan yang ditetapkan yaitu 0,05% sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.1.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi, karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinearitas memiliki ketentuan apabila nilai VIF > 10 dan nilai tolerance < 0.10, maka terjadi multikolinearitas, sementara apabila nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut merupakan hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini

Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas

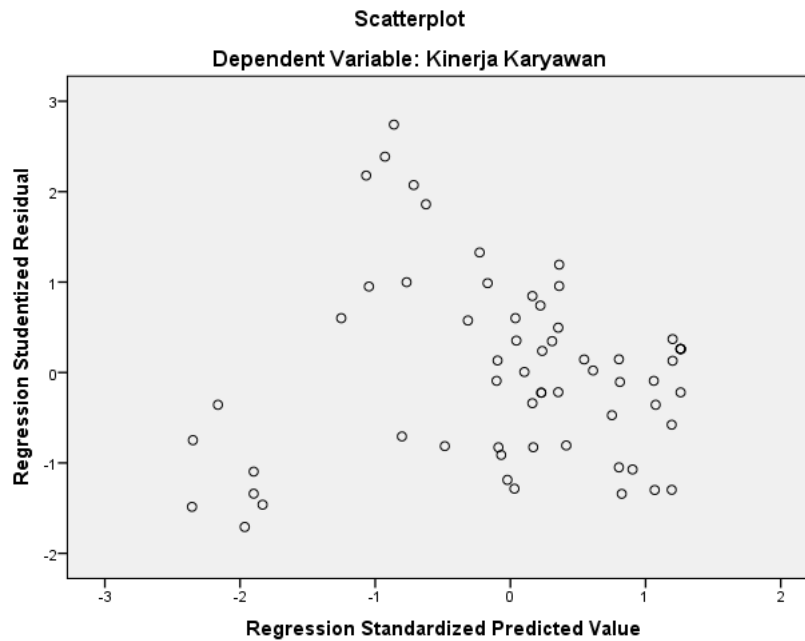
Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	5.023	1.189		4.223	.000		
	Transfer of Training	.677	.221	.282	3.059	.003	.132	7.555
	Knowledge Sharing	.521	.072	.666	7.224	.000	.132	7.555

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui bahwa hasil dari masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance* 0.132 serta nilai VIF sebesar 7.555, karena nilai tolerance > 0.10 serta nilai VIF < 10 maka variabel *transfer of training* dan variabel *knowledge sharing* tidak terjadi multikolinearitas.

4.1.5.3 Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar 4. 4 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan gambar 4.4, ditunjukkan bahwa titik-titik data yang menyebar di atas, di bawah, dan di sekitar angka 0 tidak hanya mengumpul di suatu tempat. Penyebaran titik tersebut tidak membentuk pola melainkan tidak berpola. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas yaitu *Transfer of Training* (X_1) dan *Knowledge Sharing* (X_2) secara keseluruhan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berikut merupakan hasil uji regresi linear berganda dalam penelitian ini:

Tabel 4. 10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.023	1.189		4.223	.000
	Transfer of Training	.677	.221	.282	3.059	.003
	Knowledge Sharing	.521	.072	.666	7.224	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.10, diperoleh persamaan variabel-variabel yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = 5.023 + 0.677X_1 + 0.521X_2 + e$$

1. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 5.023 yang berarti jika tidak ada perubahan pada variabel bebas yang terdiri dari variabel *transfer of training* dan *knowledge sharing* yang mempengaruhi kinerja karyawan maka akan mempunyai nilai sebesar 5.023.

2. Koefisien *Transfer of Training*

Variabel *transfer of training* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0.677 yang artinya apabila variabel *transfer of training* meningkat maka kinerja karyawan akan turut meningkat sebesar 0.677. Dengan adanya pengaruh yang positif, maka antara variabel *transfer of training* dan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah. Apabila variabel *transfer of training* semakin meningkat maka akan turut mengakibatkan kinerja karyawan meningkat. Begitu pula sebaliknya, jika variabel *transfer of training* semakin menurun maka kinerja karyawan akan turut menurun.

3. Koefisien *Knowledge Sharing*

Variabel *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0.521 yang artinya apabila variabel *knowledge sharing* meningkat maka kinerja karyawan akan turut meningkat sebesar 0.521. Dengan adanya pengaruh yang positif, maka antara

variabel *knowledge sharing* dan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah. Apabila variabel *knowledge sharing* semakin meningkat maka akan turut mengakibatkan kinerja karyawan meningkat. Begitu pula sebaliknya, jika variabel *knowledge sharing* semakin menurun maka kinerja karyawan akan turut menurun.

4.1.7 Pengujian Hipotesis

4.1.7.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.874	.872	3.941

a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing, Transfer of Training

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Koefisien Determinasi digunakan untuk menentukan seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berdasarkan tabel 4.11, diperoleh data koefisien determinasi sebesar 0.872 yang artinya variabel *transfer of training* dan *knowledge sharing* memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 87.2%, sementara sisanya sebesar 12.8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari model penelitian ini.

4.1.7.2 Hasil Uji F (ANOVA)

Uji F dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen, dengan ketentuan apabila nilai $\text{sig} < 0.05$ atau $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Begitu pula dengan sebaliknya, apabila nilai $\text{sig} > 0.05$ atau $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$, maka tidak ada pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 4. 12 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12055.618	2	6027.809	388.009	.000 ^b
	Residual	1739.947	112	15.535		
	Total	13795.565	114			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing, Transfer of Training

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.12, diketahui bahwa f_{hitung} sebesar 388.009 sementara f_{tabel} sebesar 3.08 dengan derajat kebebasan df untuk pembilang atau variabel (k) = 2 serta df untuk penyebut ($n-k$) = $115 - 2$ adalah 113 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Hal ini menunjukkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu sebesar $388.009 > 3.08$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *transfer of training* dan *knowledge sharing* secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.1.7.3 Hasil Uji-t (Coefficient)

Uji-t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel *transfer of training* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan, dengan ketentuan apabila nilai sig < 0.05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Begitu pula dengan sebaliknya, apabila nilai sig > 0.05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 4. 13 Hasil Uji-t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.023	1.189		4.223	.000
	Transfer of Training	.677	.221	.282	3.059	.003
	Knowledge Sharing	.521	.072	.666	7.224	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.13, hasil uji-t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel *Transfer of Training* (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel *transfer of training* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.059, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.289 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi untuk variabel *transfer of training* sebesar 0.003 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Maka dapat disimpulkan *transfer of training* (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H₁: *Transfer of Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2. Variabel *Knowledge Sharing* (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel *knowledge sharing* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7.224 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1.289, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi untuk variabel *knowledge sharing* sebesar 0.000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *knowledge sharing* (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H₂: *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh *Transfer of Training* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yang dilakukan pada tabel 4.13, diketahui bahwa *transfer of training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada uji hipotesis pertama, ditunjukkan bahwa *transfer of training* terhadap kinerja karyawan PT Trakindo Utama cabang Bumi Serpong Damai cukup baik karena secara keseluruhan dinilai positif oleh karyawan mengenai penerapan *transfer of training*. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *transfer of training* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima, serta *transfer of training* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan juga diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Voringga (2020) dan (Fharadyla & Sukman, 2021) yang menyatakan bahwa *transfer of training* memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mdhlalose (2022) berpendapat bahwa apabila perusahaan berhasil melakukan penerapan *transfer of training* yang baik, maka dapat meningkatkan performa kinerja karyawan bahkan performa kinerja perusahaan itu sendiri.

PT Trakindo Utama cabang Bumi Serpong Damai memiliki program *learning development* yang direncanakan dengan sedemikian rupa, sehingga setiap karyawan rutin dijadwalkan untuk mengikuti pelatihan yang dapat membantu mengembangkan pengetahuan serta kemampuannya untuk bisa terus bersaing di era yang semakin maju. Semua karyawan selalu diberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhannya, terutama teknisi perusahaan yang harus mampu menguasai banyak suku cadang serta alat berat agar mampu berkomunikasi dan melayani *customer* dari seluruh Indonesia. Hasil dari pelatihan yang diberikan perusahaan akan selalu dipantau dan dilakukan evaluasi agar pengetahuan serta keterampilan tersebut tetap digunakan dalam proses bekerja.

Melalui penelitian ini, dapat diketahui bahwa semakin baik karyawan PT Trakindo Utama dalam melakukan penerapan *transfer of training* maka kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat karena berhasil menyalurkan pengetahuan dan menggunakannya terus menerus.

4.2.2 Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua yang dilakukan pada tabel 4.13, diketahui bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban responden pada kuesioner yang telah dibagikan mengenai variabel *knowledge sharing*, diketahui bahwa mayoritas karyawan rata-rata merespon dengan setuju dan sangat setuju dalam kuesioner.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Sari & Laily, 2022) yang menghasilkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik kegiatan *knowledge sharing* berlangsung maka akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan melakukan *knowledge sharing* dalam perusahaan, maka karyawan yang

membutuhkan pengetahuan dapat menerima pengetahuan baru antar sesama rekan kerja sehingga dapat membantunya dalam melakukan proses bekerja.

Kegiatan *knowledge sharing* di PT Trakindo Utama cabang Bumi Serpong Damai telah berjalan dengan baik. Ada banyak kegiatan *knowledge sharing* yang telah dijalankan, diantaranya yaitu kegiatan *safety talk* yang rutin dilakukan setiap hari Jumat dengan membahas terkait keselamatan kerja karyawan dan sangat berguna untuk membantu karyawan dalam menghindari potensi kecelakaan di tempat kerja. Kegiatan *tool box meeting* juga salah satu bentuk *knowledge sharing* di perusahaan, yakni kegiatan *meeting* singkat yang dilakukan teknisi selama 15 menit sebelum jam kerja dimulai. *Meeting* tersebut akan membahas tentang evaluasi pekerjaan yang tengah berjalan. Setiap departemen dalam perusahaan turut rutin melakukan *meeting* baik dilakukan dalam waktu mingguan maupun bulanan. Semakin baik kegiatan *knowledge sharing* berjalan di perusahaan, maka semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan.