

**PENGARUH PERILAKU BERBAGI PENGETAHUAN DAN INOVASI  
TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA  
DI KPP PRATAMA BANDUNG BOJONAGARA**

*The Effect Of Sharing Behavior Of Knowledge And Innovation Of Information  
Technology On Employee Performance  
At Kpp Pratama Bandung Bojonagara*

**Firda Fatimah<sup>1</sup>, Arjuna Rizaldi<sup>2</sup>**

[Firda.fatimah1996@gmail.com](mailto:Firda.fatimah1996@gmail.com)<sup>1</sup>, [Arjuna@email.unikom.ac.id](mailto:Arjuna@email.unikom.ac.id)<sup>2</sup>

**UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA**

**ABSTRACT**

*Human resources (HR) is one of the basic capital, holding an important role in achieving organizational goals. Therefore, organizations / companies need to manage and develop human resources properly. Because the key to a company's success is not just technology superiority and the availability of funds, but human factors are also important factors to achieve good employee performance and expected organizational goals. The purpose of this study was to examine the effect of information sharing behavior and information technology innovation on employee performance. The method used in this research is descriptive analysis and verification analysis. In random sampling. While in collecting data the technique used is through interviews and questionnaires. The analysis used in this study is multiple regression analysis. The results of this study indicate that the knowledge sharing behavior partially significantly influences employee performance, information technology innovation partially has a significant effect on employee performance, knowledge sharing behavior and information technology innovation together have a significant effect on employee performance. The most dominant variable affecting employee performance is knowledge sharing behavior compared to information technology innovation variables.*

**Keywords:** *Effect of knowledge sharing behavior, information technology innovation, employee performance*

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu modal dasar, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu organisasi/perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang penting pula untuk mencapai kinerja karyawan yang baik dan tujuan organisasi yang diharapkan. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh perilaku berbagi pengetahuan dan inovasi teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Pada random sampling. Sementara dalam mengumpulkan data teknik yang digunakan yaitu melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian

ini yaitu analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku berbagi pengetahuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, inovasi teknologi informasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan perilaku berbagi pengetahuan dan inovasi teknologi informasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu perilaku berbagi pengetahuan dibandingkan variabel inovasi teknologi informasi.

**Katakunci** : Pengaruh perilaku berbagi pengetahuan, inovasi teknologi informasi, kinerja karyawan

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia yang dapat bersosialisasi dengan baik dan menimbulkan kerja sama tim yang sangat baik adalah faktor utama dalam organisasi untuk menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Pegawai dan masing-masing individu harus mampu berbagi pengetahuan dan pengalaman yang mereka miliki kepada individu lainnya karena perkembangan inovasi teknologi informasi pada saat ini sangat cepat dan semakin canggih dengan berbagai keunggulan yang ada.

Dengan keunggulan yang ditawarkan oleh teknologi pada saat ini mampu mengubah karakter kerja dan hasil kerjanya dilakukan oleh pegawai. Pengaruh tingkat inovasi yang dilakukan perusahaan terhadap kinerja karyawan walaupun secara luas masih ada keraguan tetapi berbagi pengetahuan dan pengalaman mengarah pada cara yang lebih inovatif, kreatif dan mampu meningkatkan kepada kinerja yang lebih baik. Di KPP Pratama Bandung Bojonegara karyawan yang positif di dalam organisasinya berkemungkinan untuk merasakan kepuasan lebih besar, sehingga dengan mudah membantu orang lain untuk menyelesaikan pekerjaannya, sering kali membuat hasil kerja yang didapatkan melebihi perkiraan.

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Perilaku Berbagi Pengetahuan, Inovasi Teknologi Informasi dan Kinerja Karyawan di KPP Pratama Bandung Bojonegara.
2. Apakah terdapat pengaruh antara Perilaku Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan, Inovasi Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan di KPP Pratama Bandung Bojonegara
3. Seberapa besar pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan dan Inovasi Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan di KPP Pratama Bandung Bojonegara.

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Perilaku Berbagi Pengetahuan, Inovasi Teknologi Informasi dan Kinerja Karyawan di KPP Pratama Bandung Bojonegara Untuk mengetahui Inovasi Teknologi Informasi di KPP Pratama Bandung Bojonegara.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara Perilaku Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan dan Inovasi Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan di KPP Pratama Bandung Bojonegara

3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan dan Inovasi Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan di KPP Pratama Bandung Bojonagara.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajmen Sumber Daya Manusia**

Menurut Priansa (2014: 21), "Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian."

### **Perilaku Berbagi Pengetahuan**

Menurut Hussain *et.al* (2016:37) "Perilaku Berbagi Pengetahuan atau *Knowledge Sharing Behaviour* dijelaskan sebagai komunikasi atau interaksi yang berlangsung baik antarkaryawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pelanggan, dan secara tidak langsung menghasilkan transfer pengetahuan." Sedangkan Menurut Chen & Cheng (2012:474) "Perilaku berbagi pengetahuan merupakan salah satu bagian penting dalam suatu organisasi, dengan adanya sumber daya yang bermanfaat dapat membantu meningkatkan kualitas kerja, karena karyawan yang unggul dapat memberikan pengaruh positif kepada karyawan lainnya." Menurut Fazri (2018: 75) menyatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan suatu proses dimana individu-individu saling bertukar *knowledge* dan bersama-sama menciptakan *knowledge* baru.

Dan menurut Yuet. *al* (2013:146) "Perilaku Berbagi Pengetahuan yaitu menyampaikan apa saja yang ada di dalam pikiran termasuk bagian pendukung dalam berbagi pengetahuan tetapi hal yang disampaikan harus ada dasarnya, karena pengetahuan tacit memang dianggap sulit untuk diutarakan tanpa dasar tertulis." Sedangkan menurut Soerjoatmodjo (2015:28) Perilaku berbagi pengetahuan adalah pertukaran pengetahuan antar dua atau lebih individu, dimana salah satu pihak mengkomunikasikan pengetahuan yang ia miliki dan pihak lain mengasimilasi pengetahuan tersebut sehingga secara bersama-sama terciptalah pengetahuan baru

Indikator-indikator perilaku berbagi pengetahuan menurut Yu *et. al* (2013:146):

1. Tacit
2. Eksplisit

### **Inovasi Teknologi Informasi**

Menurut Saragih (2017:1189) Inovasi Teknologi Informasi adalah "ide-ide kreatif produk, proses kerja, metode atau aspek lainnyapada teknologi informasi dalam mendukung aktivitas yang ada diperusahaan."

Indikator-indikator inovasi teknologi informasi menurut Saragih (2017:1191):

1. Incremental Innovation
2. Radical Innovation

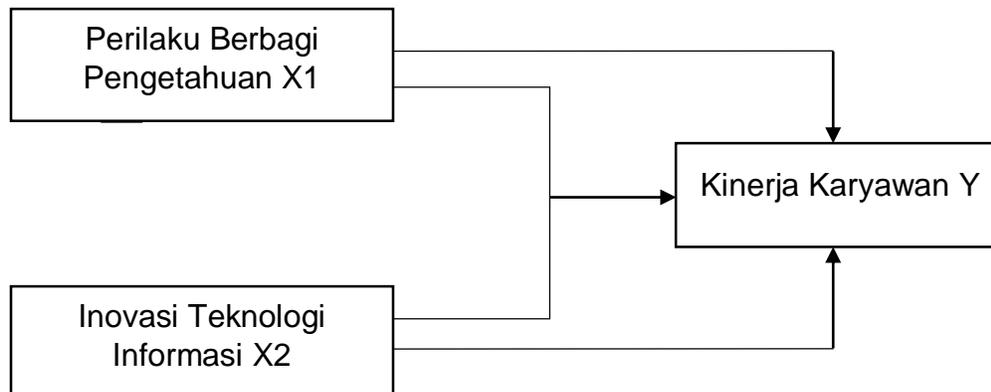
## Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Sedangkan Sinambela, dkk (2011: 136) mengemukakan bahwa “kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan”. Menurut Tjuju Yuniarsih dan Suwatno (2011:161) kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Dan menurut Budiarti (2013: 3) Kinerja Karyawan didefinisikan sebagai catatan atas apa yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas selama periode waktu tertentu.

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013:67):

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

## Kerangka Pemikiran



## Hipotesis

- H1: Perilaku Berbagi Pengetahuan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan .  
H2: Inovasi Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.  
H3: Perilaku Berbagi Pengetahuan dan Inovasi Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikasi. Metode deskriptif dalam penelitian ini tentang perilaku berbagi pengetahuan dan

inovasi teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan metode verifikatif dalam penelitian ini yaitu untuk menguji hipotesis mengenai perilaku berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan, inovasi teknologi informasi terhadap kinerja karyawan serta perilaku berbagi pengetahuan dan inovasi teknologi informasi terhadap kinerja karyawan menggunakan statistika sehingga mendapatkan hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.

Sumber yang digunakan peneliti yaitu data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini data primer didapat langsung dengan wawancara serta kuesioner pada beberapa pegawai di KPP Pratama Bandung Bojonegara. Sedangkan untuk data sekunder yang digunakan peneliti didapatkan dari sumber pada jurnal-jurnal terdahulu, buku, artikel, penelitian terdahulu dalam bentuk skripsi, IT, dll.

Penelitian ini memperoleh sampel sebanyak 23 dari 85 populasi. Rancangan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sementara uji hipotesis menggunakan uji-T dan uji-F dengan signifikansi 5%. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Isi Hasil dan Pembahasan**

#### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Dalam hubungan dengan penelitian yang dilakukan penulis, variabel independen adalah perilaku berbagi pengetahuan ( $x_1$ ), inovasi teknologi informasi ( $x_2$ ) dan kinerja karyawan ( $y$ ), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya:

$$Y = 7.068 + 1.662X_1 + 0.516X_2 + \epsilon$$

Koefisien yang terdapat pada persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- $b_0 = 7.068$  Maksudnya jika kedua variabel bebas ( $x$ ) bernilai konstan (nol) maka kinerja karyawan ( $y$ ) akan bernilai sebesar 7.068.
- $b_1 = 1.662$  Maksudnya jika perilaku berbagi pengetahuan ( $x_1$ ) meningkat sebesar satu dan variabel lainnya konstan, maka kinerja karyawan ( $y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 1.662.
- $b_2 = 0.516$  Artinya jika inovasi teknologi informasi ( $x_2$ ) meningkat sebesar satu dan variabel lainnya konstan, maka kinerja karyawan ( $y$ ) akan bernilai sebesar 0.516.

## **UJI ASUMSI KLASIK**

### **Uji Normalitas**

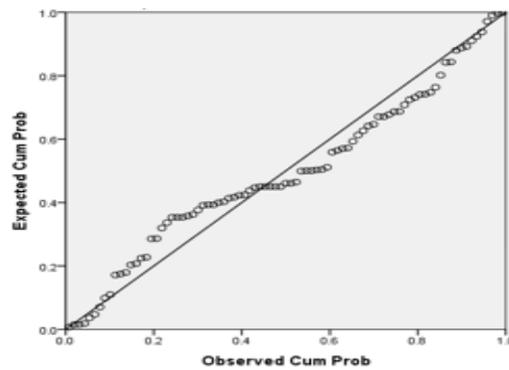
Pada tabel 1 dapat dilihat nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed)) dari uji Kolmogorov Smirnov lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 1**  
**Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	4.95240294
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.089
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		1.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.199
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

*Sumber: Olah data SPSS.20 terlampir, 2019*

Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 atau dapat dilihat pada uji gambar P-P Plot jika plot titik menyebar pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat kita simpulkan bahwa residu dalam model berdistribusi normal. Dengan menggunakan bantuan program SPSS, diperoleh hasil uji berikut:



**Gambar 1**  
**Grafik Normal Probability Plot**

### Uji Multikolinearitas

Berdasarkan nilai VIP yang diperoleh seperti tabel 2 nilai toleransi kedua variabel bebas >0,10 dan nilai VIP semua variabel <10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel terbebas dari multikolinearitas atau dapat dipercaya dan obyektif.

**Tabel 2**  
**Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Perilaku Berbagi	1.000	1.000
	Pengetahuan	1.000	1.000
	Inovasi Teknologi	1.000	1.000
	Informasi	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Olah data SPSS.20 terlampir, 2019*

## Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji adakah heteroskedastisitas digunakan uji grafik *scatterplot* antara nilai tambah prediksi variabel yaitu ZPRED dengan residualnya SDRESID, jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam model ini tidak terdapat heteroskedastisitas karena hasil rank spearman lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variansi dari residual satu permasalahan ke permasalahan lain konstan, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas telah terpenuhi untuk persamaan regresi.

## ANALISIS KORELASI

Analisis korelasi berfungsi untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Berdasarkan pengolahan SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Hubungan antar perilaku berbagi pengetahuan dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0.708 termasuk dalam hubungan yang kuat karena pada rentang interval 0.61 – 0.80, nilai korelasi tanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antar keduanya adalah searah yang artinya ketika kinerja karyawan semakin baik perilaku berbagi pengetahuan akan semakin baik.
2. Hubungan antara inovasi teknologi informasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0.221 termasuk dalam hubungan yang lemah karena pada rentang interval 0.21 – 0.41, nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antar keduanya adalah searah yang artinya ketika kinerja karyawan semakin baik maka inovasi teknologi informasi akan semakin baik.
3. Hubungan antara perilaku berbagi pengetahuan dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0.739 termasuk dalam hubungan yang kuat karena pada rentang interval 0.61 – 0.80, nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antar keduanya adalah searah yang artinya ketika kinerja karyawan semakin baik maka perilaku berbagi pengetahuan dan inovasi teknologi informasi akan semakin baik.

## ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Pada permasalahan yang sedang diteliti yaitu pengaruh perilaku berbagi pengetahuan dan inovasi teknologi informasi dengan kinerja karyawan dengan menggunakan *spss*. Dapat dilakukan perhitungan untuk memperoleh pengaruh parsial dari setiap variabel bebas sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Koefisien Determinasi**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Standardized Coefficients	Correlations
	Beta	Zero-order
(Constant)		
1 Perilaku Berbagi Pengetahuan	.705	.708
Inovasi Teknologi Informasi	.211	.221

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS.20 terlampir, 2019

**Perilaku Berbagi Pengetahuan**  
 $0.705 \times 0.708 = 0.499$  atau 49.9%  
**Inovasi Teknologi Informasi**  
 $0.211 \times 0.221 = 0.046$  atau 4.6%

Berdasarkan perhitungan diatas, bahwa pengaruh terbesar 49,9% berasal dari variabel Perilaku Berbagi Pengetahuan, sedangkan variabel Inovasi Teknologi Informasi memberikan pengaruh sebesar 4.6%.

**PENGUJIAN HIPOTESIS**

**Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-T)**

Penelitian ini akan menguji variabel Perilaku Berbagi Pengetahuan dan Inovasi Teknologi Informasi dengan mencermati karakter variabel yang nantinya dilakukan pengujian. Uji statistik yang akan digunakan adalah lewat perhitungan analisis regresi dan korelasi.

**Tabel 4**  
**Analisis Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	7.068	3.363		2.102	.039
1	Perilaku Berbagi Pengetahuan	1.662	.175	.705	9.472	.000
	Inovasi Teknologi Informasi	.516	.182	.211	2.834	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS.20 terlampir, 2019

**a. Perilaku Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan**

“Hasil pengujian secara parsial pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai (t-hitung) sebesar  $9.472 > 1.667$  (t-tabel). Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Perilaku Berbagi Pengetahuan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

**b. Inovasi Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan**

“Hasil pengujian secara parsial pengaruh Inovasi Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai (t-hitung) sebesar  $2.834 > 1.667$  (t-tabel). Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Inovasi Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

**Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)**

**Tabel 5**  
**Hasil Pengujian Koefisien Regresi dengan Uji F (simultan)**

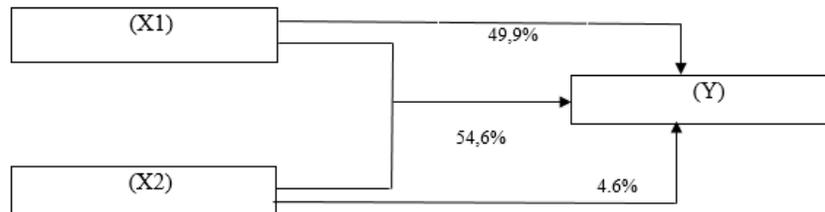
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2476.114	2	1238.057	49.277	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2060.209	82	25.124		
	Total	4536.323	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Inovasi Teknologi Informasi, Perilaku Berbagi Pengetahuan

Sumber: Olah data SPSS.20 terlampir, 2019

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil  $F_{hitung}$  49.277 dan  $F_{tabel}$  menggunakan taraf signifikan 5% dengan  $df = (\alpha ; n-k-1) = 0,05 ; 85 - 2 - 1 = 82$ , sehingga diperoleh hasil  $F_{tabel}$  2.33. Sehingga dapat disimpulkan hasil pengujian secara simultan pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan dan Inovasi Teknologi Informasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.



## KESIMPULAN

1. Perilaku Berbagi Pengetahuan dan Inovasi Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:
  - a. Perilaku Berbagi Pengetahuan yang didalamnya diukur melalui dua indikator yaitu tacit dan eksplisit Indikator eksplisit memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik, karena pegawai ada keinginan untuk berbagi pengetahuan tanpa meminta imbalan atau reward dan mampu menciptakan proses kerja yang saling menguntungkan. sedangkan indikator tacit memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori baik, karena pegawai yang memiliki ide kreatif dalam untuk menghasilkan informasi dalam bentuk dokumentasi atau sosialisasi berupa training atau kursus untuk tujuan organisasi.
  - b. Inovasi Teknologi Informasi yang ada di KPP Pratama Bandung Bojonegara berada pada kategori baik, terdiri dari dua indikator yaitu Inovasi Radikal dan Inovasi Inkremental. Indikator Inovasi Inkremental memperoleh persentase tertinggi dengan kategori baik, karena pegawai mampu mengikuti teknologi yang selalu berubah dengan kemajuan zaman dan pegawai mampu menerima perubahan teknologi untuk tercapainya tujuan organisasi sedangkan indikator Inovasi Radikal memperoleh persentase terendah dengan kategori baik, karena pegawai mampu menciptakan proses kerja yang baru sehingga tidak bosan dan tidak monoton ketika mengerjakan tugas yang itu-itu saja, sehingga pegawai mampu untuk memprioritaskan pekerjaannya.
  - c. Kinerja Karyawan terdiri dari lima indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggungjawab, kerja sama dan inisiatif berada pada kategori baik. Indikator Kualitas Kerja memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori sangat baik, karena kategori responden lebih dominan perempuan karena perempuan dapat lebih teliti dan dapat bekerja lebih rapi daripada laki-laki, sedangkan indikator inisiatif dalam memperoleh persentase terendah dengan kategori baik, karena pegawai memegang tanggung jawab tugas itu banyak sehingga untuk mengerjakan tugas yang lain pegawai harus mampu memberi ruang dan waktu agar pekerjaan yang lain juga dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Maka dari itu tingkat Kinerja Karyawan harus tetap menjadi prioritas untuk dapat dipelihara kembali oleh pihak instansi.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada pegawai di KPP Pratama Bandung Bojonegara. Hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari perilaku berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan dan juga terdapat pengaruh yang signifikan antara inovasi teknologi informasi terhadap kinerja karyawan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Perilaku Berbagi Pengetahuan dan Inovasi Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai di KPP Pratama Bandung Bojonegara. Hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari perilaku berbagi pengetahuan dan inovasi teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.

## **SARAN**

1. Bagi KPP Pratama Bandung Bojonegara, walaupun Perilaku Berbagi Pengetahuan, Inovasi Teknologi Informasi dan Kinerja Karyawan sudah baik, namun peneliti mengharapkan bahwa:
  - a. Perilaku Berbagi Pengetahuan di KPP Pratama Bandung Bojonegara alangkah nyata lebih meningkatkan lagi pengetahuannya agar lebih maksimal dalam menjalankan segala tugas yang diberikan
  - b. Inovasi Teknologi Informasi di KPP Pratama Bandung Bojonegara alangkah nyata lebih banyak memberikan banyak pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) agar kemampuan pegawai semakin berkembang setiap harinya.
  - c. Kinerja Karyawan di KPP Pratama Bandung Bojonegara alangkah nyata memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan terbaik agar mereka berlomba-lomba meningkatkan kualitas kerjanya.

Dari semua variabel tersebut Perilaku Berbagi Pengetahuan lah yang lebih mempengaruhi Kinerja Karyawan. Semakin tinggi Perilaku Berbagi Pengetahuan maka akan semakin tinggi tingkat Kinerja mereka. Untuk itu alangkah nyata pegawai KPP Pratama Bandung Bojonegara untuk lebih meningkatkan Perilaku Berbagi Pengetahuannya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Budiarti, Isniar. (2013). Analisis Kompetensi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
- Chen, W. J., & Cheng, H. Y. (2012). Factors affecting the knowledge sharing attitude of hotel service personnel. *International Journal of Hospitality Management*, 31(2), 468–476. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.07.005>
- Fazri, Din Ardhana. (2018). Skripsi. Berbagi Pengetahuan Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Ocb).
- Hussain, K., Konar, R., & Ali, F. (2016). Measuring Service Innovation Performance through Team Culture and Knowledge Sharing Behaviour in Hotel Services: A PLS

Approach. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 224(August 2015), 35–43.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.397>

Priansa, Donni. Junni. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Penerbit Bandung: Alfabeta

Saragih, Sautpin Tubipar (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Behavior Dan Inovasi Teknologi informasi Terhadap Kinerja Karyawan Dikawasan industri Bip. *Jurnal Sistem Informasi (JSI)*, VOL.9, NO.1. ISSNPrint : 2085-1588. ISSNOnline : 2355-4614. <http://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jsi/index>

Sinambela, Lijan, Poltak. (2011) .*Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta:Bumi Aksara

Soerjoatmodjo. (2015). Perilaku Berbagi Pengetahuan Antar Pelaku Wirausaha Di Ruang Kerja Bersama. *Jurnal Universitas Pembangunan Jaya 2*. Volume.2, Maret 2015

Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Yu, C., Yu-Fang, T., & Yu-Cheh, C. (2013). Knowledge Sharing, Organizational Climate, and Innovative Behavior: A Cross-Level Analysis of Effects. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 41(1), 143–156.  
<https://doi.org/10.2224/sbp.2013.41.1.143>.