

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Elekmedia Komputindo: Jakarta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Aristanto, D. B. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Capability Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* .
- Astuti, W.S., Sjahrudin, H.,& Purnomo,S. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*.
- Aulawi, H. Govindaraju, R., Suryadi, K., & Sudirman, I. (2009). Hubungan Knowledge Sharing Behavior dan Individual Innovation Capability. *Jurnal Teknik Industri* , 11, 174-187.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Basri, R. D. (2004). *Penilaian Kinerja dan Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Bukit, T. M. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Carmeli, A. Gelbard, R., & Palmon, R.R. (2013). Leadership, creative problemsolving capacity, creative performance: *The importance of Knowledge sharing*. *Human Resource Management* , 52, 95-122
- Chalifa, N., & Nugrohoseno, D. (2014). Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kerja Tim. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* , 7.
- Companies, K. A. (2018). *Kalla Automotive "Konsisten Menjadi Best dan Integrated Automotive Dealer"*. (K. Group, Editor, & Kalla Group) Retrieved

February Tuesday, 2021, from Kalla Toyota, Kalla KARS:
<https://www.kallagroup.co.id/>

- Cummings, J. (2003). *Knowledge Sharing (a Review of Literatur)*. Washington DC: The World Bank.
- Dalkir, K. (2005). *Knowledge Management in Theory and Practice*. Burington : USA : Elsevier/Butterworth Heinemann.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working Knowledge : How Organizations Manage What They Know*. Harvard Business School Press.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Sixteenth Edition. New York: Pearson Education.
- Dixon, N. M. (2000). *Common Knowledge: How Companies Thrive by Sharing What They Know*. Boston: Harvard Business School Press
- Djamarah. (2008). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dwihastuti, N., & Silvianita, A. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN PUSHARLIS UP2W III Bandung. *Journal of Management*, 8.
- Dymastara, E.S.,& Onsardi. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. *Journal Entrepreneur dan Manajemen Sains* , 2, 8 .
- Elita, R. F.M. (2005). Kajian Tentang Manajemen Pengetahuan.
- Fahmi. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Mitra Wacana Media .
- Firmaiansyah, D. (2014). Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi. *Jurnal Ilmu Manajemen* , 2.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gloet, M., & Terziovski, M. (2004). Exploring the relationship between knowledge management practices and innovation performance. *Journal of Manufacturing Technology Management* , 15.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hajric, E. (2018). *Knowledge management : A theoretical and practical guide for knowledge management in your organization*
- Handoko, H . (2012). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPF.

- Handoko, H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hempel, P.S., Zhang, Z.X. & Tjosvold, D. (2009). Conflict management between and within teams for trusting relationship and performance in China *Journal of Organizational behavior*. Vol.30 no. 1, pp. 41-65..
- Hooff, B.V.D., & Ridder, J.A.D. (2004). Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*.
- Hoegl, M., Parboteeah, K.P., & Munson, C.L. (2003). Team-Level Antecedents Of Individuals' Knowledge Networks. *Decision Sciences* , 34.
- Hukubun, D. M., Aeros, W.A., & Tatimu, V. (2020). Pengaruh Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Karyawan Best Western Lagoon Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis* , 1.
- Indriantoro, N. & Supomo, B. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Indriasari, A., H. (2018). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Evans Group. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*
- Indarti, N., & Dyahjatmayanti, D. (2015). *Manajemen Pengetahuan Teori dan Praktik*. (Cetakan Kedua). Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ipe, M. (2003). *Knowledge Sharing in Organizations: A Conceptual Framework*. Journal Sage , 2.
- Jacobson, M. (2006). *Encyclopedia of Knowledge*. Idea Group.
- James, P. (2004). *Strategic Management Meets Knowledge Management: A literature Review and Theoretical Framework*. In Proceedings of the 5th act KM Conference. Canberra.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Kusumah, Echo Perdana. (2016). *Olah Data Skripsi dengan SPSS 22*. Pangkalpinang: Lab Kom Manajemen FE UBB
- King, W., R. (2009). Knowledge Management and Organizational Learning. *Annals of Information Systems* , 4.

- Kwok, J., & Gao, S. (2004). Knowledge Sharing Community in P2P Network: A Study Of Motivational Perspectiv, *Journal of Knowledge Management, VOL 20, No 1, pp92-102.*
- Lee, J. (2001). The Impact of Knowledge Sharing, Organizational Capability and Partnership Quality on IS Outsourcing Success. University of Hong Kong: Science Direct.
- Liao, J., Welsch, H., & Stoica, M. (2003). Organizational Absorptive Capacity and Responsiveness: An Empirical Investigation of Growth oriented SMEs. *Entrepreneurship, Theory and Practice, 28 (1)*
- Lumbantobing, P.L. (2011). *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas.* Bandung: Knowledge Management Society Indonesia
- Lumbantobing, P. L. (2007). *Konsep Knowledge Management, Konsep, Arsitektur dan Implementasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Matzler, K., Renzl, B., Muller, J., Herting, S., & Mooradian, T. A. (2008). Personality traits and knowledge sharing. *Journal of Economic Psycholog*
- Martensson, M. (2000) A critical Review of Knowledge Management as a Management Tool. *Journal of Knowledge Management, Vol. 4 No. 3, pp. 204- 216.*
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja sektor publik.* Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke Tujuh)* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardillah, A. L., & Rahardjo, K. (2017). Pengaruh knowledge sharing terhadap kompetensi individu dan kinerja karyawan . *Jurnal administrasi bisnis , 46.*
- Marquardt, M. J. (2002). Building the Learning Organization: mastering the 5 elements fot corporate learning. *Palo Alto, California: Davies-Black Publishing*
- Marlina, L. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Lentera Kencana.
- Maulana, A., P. (2018). Analisis Pengaruh Knowledge Sharing Dalam Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 Terhadap Kinerja Inovasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan .*
- Mathis, R. L., & Jackson, J., H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.

- Memah,L., Pio, J. R., & Kaparang, S. G. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis* , 5.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). Human Resource Management, Global Edition. *In IOSR Journal of Business and Management Ver. 1*
- Nawawi, I. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: CV. Dwi Putra Pusaka.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Promosi kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka cipta.
- Nonaka,I., & Takeuchi, H. (1995). The knowledge - Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamic of Innovation. New York: Oxford University Press.
- Nurmiyati, E. (2011). Hubungan Pemberian Reward dan Punishment Dengan Kinerja Karyawan Pada BPRS Harta insan karimah. Jakarta : UIN Syarif Hidayatullah Fakultas Syariah dan Hukum.
- Pasaribu, M. (2009). *Knowledge Sharing: Meningkatkan Kinerja Layanan Perusahaan*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Priyono & Marnis. (2008). *Pengantar Manajemen*. Surabaya : Zifatama Publisher
- Rahadi. (2010). *Manajemen Kinerja* . Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Raskov, V. E. (2008) Knowledge Creation and Knowledge Sharing: Synergy or Discrepancy, *9 th European Conference on Knowledge Management. Southampton, United Kingdom Academic Conference Management*.
- Rivai, V., dan Sagala, E.J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Rockart, J. F. (1988).The Line Takes the Leadership - IS Management in a Wierd Society”, *Sloan Management Review*. Summer pp 57-6
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka
- Sangkala. (2007). *Knowledge Management: Suatu Pengantar Memahami Bagaimana Organisasi Mengelola Pengetahuan Sehingga Menjadi Organisasi Yang Unggul*. Jakarta : Erlangga.
- Saragih, S. P. T. I., & Harisno, H. (2015). Influence of knowledge sharing and information technology innovation on employees performance at Batamindo Industrial Park Innovation On Employees Performance At Batamindo Industrial Park. *Journal CommIT (Communication & Information Technology)* , 9

- Salah, M. R. A. (2016). The Influence of Rewards on Employees Performance. *British Journal of Economics, Management & Trade* .
- Sari, S. F. (2013). Pengaruh *knowledge sharing enabler* terhadap kinerja karyawan (studi eksplanatif terhadap pengaruh enabler pemimpin, storytelling, teknologi informasi, *reward* dan *coaching* terhadap kinerja karyawan perpustakaan institut teknologi sepuluh november surabaya). *Jurnal Unair* , 3.
- Samsudin. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bandung Pustaka Setia.
- Schwartz, D. G.(2006). *Encyclopedia of Knowledge Management*. London: Idea Group Reference.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Perkantoran Suatu Pengantar*. Bandung: Mandar Maju.
- Setyowati, I., & Haryani, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman pringsewu Yogyakarta. *Jurnal ilmiah manajemen bisnis dan terapan* , 13, 57.
- Sudarmanto. (2009) *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, H.(2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sudaryo, A. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung*. Yogyakarta : ANDI.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Suppiah, V. & Sandhu, M.S. (2011). Organizational culture's influence on tacit knowledge-sharing behaviour. *Journal of Knowledge Management*, 13, 462-477.
- Suak, R., Adolfini, & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Susanti, E., Cholifah & Sutopo (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa. *Jurnal Manajemen*, 4.
- Susanto, B. (2016). Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja, Penghargaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 14. No. 1
- Swift, P., & Hwang, A. (2013). The Impact of affective and cognitive trust on knowledge sharing and organizational learning. *The Learning Organization*, 20.
- Syahputro, S.B. (2019). The Effect Of Reward and Work Environment on Employees Performance Through Motivation as an intervening Variable at Raja Ahmad Tabib Public Regional Hospital in Tanjung Pinang, Kepulauan Riau Province. *Journal Of Management*.
- Syifani, N. (2017). *Pengaruh Knowledge Sharing Enablers Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. di kantor Gresik dan Tuban*. *Jurnal FIS*.
- Taufiqurokhman. (2009). *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Pusat: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Tunggal, A. W. (2000). *Kamus Manajemen Strategik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Wahyudi, B. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Wahyuni, R. R. T., & Kistyanto, A. (2013). Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Departemen Melalui Inovasi Jasa atau Pelayanan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1.
- Wasiati, H. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Online Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Daulat Rakyat*. Vol. 2
- Wening, N., Haryono, T., & Harsono, M. (2016). Relationship between knowledge sharing to individual Performance. *International Journal of Research in Business Management*, 4, 67-78.

- Widodo. (2013). Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja UKM Berbasis Sikap Kewirausahaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* , 14.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat
- Winda, S.A., Herman S., & Susenohadi P. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. 31-46
- Xue, Y., Bradley, J. & Liang, H. (2011). Team Climate, Empowering Leadership, and Knowledge Sharing. *Journal Of Knowledge Management* , 15.
- Yuliazmi. (2005). *Penerapan Knowledge Management Dalam Perusahaan Reasuransi: Studi Kasus PT.Reasuransi Nasional Indonesia*. Tesis. Magister Manajemen Ilmu Komputer Universitas Budi Luhur Jakarta.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Muthis, E., & Arafah, W.(2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Zannah, U.N., & Sumadhinata, Y. N. (2013). Knowledge Sharing dan Implikasinya Terhadap Employee Engagement . *Journal FEB Unsoed & Proceeding* , 3.
- Zhang, Zhixue. (2009). Knowledge Workers in China Technology Organizations: Empowerment an Conflict. Hongkong Research Grant-Amount.

LAMPIRAN

Lampiran 1**BIODATA****Identitas Diri**

Nama Lengkap : Fauziah Rachmawati Firman
Tempat tanggal lahir : Bandung, 24 November 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Bontomene No. 18
No. Telp : 081242103749
E-mail : fauziaahrahmawati@gmail.com

Riwayat Pendidikan

- | | |
|--|-----------------------|
| 1. SD. Inpres Toddopuli | : Tahun 2005-2011 |
| 2. Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Makassar | : Tahun 2011-2014 |
| 3. Man 2 Model Makassar | : Tahun 2014-2017 |
| 4. Universitas Hasanuddin | : Tahun 2017-sekarang |

Riwayat Organisasi

1. Pengurus Ekonomi Futsal Club

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenar-benarnya,

Makassar, 30 September 2021

Fauziah Rachmawati Firman

Lampiran 2: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI

PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN PEMBERIAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KARS INTI AMANAH

Dengan hormat,

Perkenalkan nama saya Fauziah Rachmawati Firman mahasiswa Program Studi Manajemen S1 Universitas Hasanuddin. Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian terkait Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kars Inti Amanah. Pada kesempatan ini, saya memohon bantuan dari saudara/i untuk meluangkan waktu guna mengisi kuesioner yang disertakan berikut ini. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Kars Inti Amanah.

Adapun kuesioner ini diperlukan untuk kepentingan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi program strata-1 (S1) Manajemen di Universitas Hasanuddin. Saya sangat mengharapkan agar kuesioner ini dapat diisi dengan jelas dan lengkap sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Atas perhatian dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

A. Identitas Responden

1. Nama Lengkap :

2. Divisi/Jabatan :

*Berikan tanda (√) pada keterangan berikut :

3. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

4. Usia : ≤ 20 Tahun 21-30 Tahun

31-40 Tahun 41-50 Tahun

51-60 Tahun ≥ 61 Tahun

5. Pendidikan Terakhir : SMA/Sederajat Diploma

S1 S2

S3

6. Masa Kerja : ≤ 5 Tahun 6-10 Tahun

11-15 Tahun 16-20 Tahun

21-25 Tahun

≥ 26 Tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- Jawablah semua pernyataan yang diajukan di bawah ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara (i).
- Jawablah pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda (√) pada setiap pernyataan dengan keterangan sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju (5)
 S : Setuju (4)
 KS : Kurang Setuju (3)
 TS : Tidak Setuju (2)
 STS : Sangat Tidak Setuju (1)

1. Variabel *Knowledge Sharing* (X1)

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Pengetahuan baru tentang pekerjaan						
1.	Saya mempelajari keahlian atau pengetahuan baru maka saya membaginya dengan rekan kerja saya					
2.	Saya menganalisis pengetahuan yang sudah didapat untuk disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan					
3.	Saya mendokumentasikan setiap pengetahuan baru dari interaksi dengan karyawan lain berupa foto atau rekaman materi narasumber					
Informasi baru tentang pekerjaan						
4.	Jika rekan kerja saya mempelajari keahlian atau informasi baru maka ia akan membaginya kepada saya					
5.	Jika rekan kerja saya mempelajari keahlian atau informasi baru maka ia akan mencatatnya agar pengetahuan tersebut dapat digunakan oleh rekan kerja lainnya termasuk saya					
6.	Setiap ilmu atau informasi baru yang saya miliki selalu saya terapkan dalam pekerjaan					
Perhatian kepada pekerja						
7.	Saya aktif menulis buku, artikel atau penelitian dengan tujuan membagi pengetahuan yang saya miliki dengan rekan kerja					
8.	Jika saya mempelajari keahlian atau pengetahuan baru maka saya akan mencatatnya agar pengetahuan tersebut dapat digunakan oleh rekan kerja lainnya.					
9.	Informasi yang diberikan atasan tentang pekerjaan sudah jelas					
Pengalaman baru tentang pekerjaan						
10.	Saya sering berdiskusi dengan karyawan lain yang memiliki latar belakang berbeda					
11.	Saya mempublikasikan pengetahuan yang didapat dari kegiatan <i>knowledge sharing</i>					

	(<i>meeting</i>) melalui interaksi dengan karyawan dari divisi yang berbeda					
12.	Saya menggabungkan beragam informasi atau pengetahuan dari kegiatan <i>knowledge sharing (meeting)</i>					

2. Variabel Pemberian *Reward* (X2)

NO.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Pencapaian						
1.	Saya mendapatkan promosi jabatan ketika saya mencapai sasaran					
2.	Saya bangga ketika mampu menyelesaikan pekerjaan yang menantang bagi saya					
3.	Saya mampu memulai dan menyelesaikan tugas yang diberikan					
Upah						
4.	Saya mendapatkan tambahan imbalan diluar gaji					
5.	Upah yang saya terima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, tetapi tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari					
6.	Upah yang diberikan perusahaan sesuai kinerja yang telah saya berikan					
Gaji						
7.	Gaji yang saya terima dari perusahaan sesuai beban pekerjaan saya					
8.	Gaji yang disediakan sesuai dengan kebutuhan saya					
9.	Saya merasa, bahwa gaji yang diberikan sesuai dengan peranan atau posisi saya di perusahaan					
10.	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan					
Penghargaan interpersonal						
11	Saya akan menjadi semakin bersemangat dan giat jika saya berhasil dan diakui sebagai karyawan terbaik					
12	Dukungan dan pujian dari atasan serta rekan kerja membuat saya senang dan merasa dihargai					
13	Ketika saya pensiun perusahaan telah menyiapkan dana pensiun					
Insentif						
14	Insentif yang diberikan mendorong saya untuk disiplin bekerja					
15	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan					
16	Saya diberikan kesempatan untuk berkembang (promosi) apabila saya berprestasi					

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Penggunaan waktu dalam bekerja						
1.	Saya menggunakan waktu kerja dengan baik, tidak untuk melakukan kegiatan diluar pekerjaan					

2.	Saya selalu mengikuti agenda atau jadwal kerja					
3.	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu					
Kualitas						
4.	Saya menggunakan waktu kerja dengan baik, tidak untuk melakukan kegiatan diluar pekerjaan					
5.	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja					
6.	Saya bekerja dengan cekatan dan cepat					
Kuantitas						
7.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan					
8.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan					
9.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
Kerja sama						
10.	Saya mau bekerja sama dengan rekan kerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
11.	Saya mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain					
12.	Saya memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja					
13.	Saya mampu membina kerjasama dengan semua karyawan					

Lampiran 3: Tabulasi Kuesioner

1. Variabel *Knowledge Sharing* (X1)

NO.	KNOWLEDGE SHARING													TOTAL
	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1. 10	X1. 11	X1. 12	X1. 13	
1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	57
2	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	58
3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	63
4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	59
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	60
6	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	61
7	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	60
8	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	57

31	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	62
32	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	60
33	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	58
34	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	59
35	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	59
36	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	58
37	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	57
38	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	57
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
40	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	56
41	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
42	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	51
43	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	50
44	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
45	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	52
46	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	49
47	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	49
48	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	52
49	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	49
50	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	49
51	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	49
52	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	46

53	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	45
54	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
55	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	62
56	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	44
57	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	48
58	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	51
59	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	50
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
61	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	59
62	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	60
63	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	60
64	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	56
65	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	54
66	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	48
67	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	47
68	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	44
69	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	48
70	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	50
71	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	48
72	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	46
73	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	63
74	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	60

97	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	47
98	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	47
99	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	47
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	40
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52

2. Variabel Pemberian Reward (X2)

NO.	PEMBERIAN REWARD															TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	
1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	69
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	70
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	71
6	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	72
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	74
8	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	72
9	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	72
10	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	70
11	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	73
12	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	73
13	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
14	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	61

15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
20	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	61
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	58
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
25	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	72
26	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
27	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	68
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
31	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	73
32	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
33	5	4	5	5	1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	68
34	5	4	5	4	1	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	65
35	5	5	5	4	1	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	68

36	5	4	5	5	1	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	66
37	5	4	5	4	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	65
38	5	4	5	4	1	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	65
39	5	5	5	5	1	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	69
40	5	4	5	5	1	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	65
41	5	5	4	5	1	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	67
42	5	4	4	5	1	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	57
43	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	57
44	4	3	4	4	1	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	55
45	5	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	56
46	5	5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
47	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	55
48	5	5	4	5	1	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	64
49	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	56
50	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	57
51	4	5	4	4	1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	60
52	4	4	4	4	1	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	53
53	4	4	4	4	1	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	51
54	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	56
55	5	5	4	4	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	67
56	4	3	4	3	1	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	50

57	4	4	4	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
58	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
59	4	4	4	4	1	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	52
60	3	3	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	52
61	5	5	5	4	1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	65
62	5	4	5	5	1	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	66
63	5	4	4	5	1	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	64
64	4	4	4	5	1	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	62
65	4	4	4	5	1	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	58
66	4	4	4	4	1	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	56
67	4	3	3	4	1	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	51
68	3	4	3	3	1	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	50
69	4	3	4	4	1	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	51
70	4	4	4	4	1	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	54
71	4	4	4	3	1	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	53
72	4	4	4	4	1	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	52
73	5	5	4	5	1	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	67
74	5	5	5	5	1	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	68
75	5	4	4	5	1	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	63
76	5	5	4	5	1	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	66
77	5	4	4	5	1	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	63

78	5	4	4	5	1	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	64
79	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	55
80	4	4	4	4	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	55
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
82	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	55
83	4	4	3	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	54
84	4	4	4	3	1	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	53
85	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	56
86	5	5	4	5	1	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	65
87	5	5	4	5	1	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	65
88	5	5	4	5	1	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	65
89	4	5	4	4	1	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	63
90	5	5	4	4	1	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	62
91	5	5	4	4	1	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	65
92	4	4	4	4	1	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	54
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	48
94	4	4	4	4	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	50
95	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	46
96	4	3	3	4	1	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	50
97	4	3	4	4	1	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	53
98	3	4	4	4	1	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	52

Lampiran 4 : Data SPSS versi 26

• Karakteristik Responden

Statistics				
N		Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja
	Valid	101	101	101
	Missing	0	0	0

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	Laki-laki	64	63.4	63.4	63.4
	Perempuan	29	28.7	28.7	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	21 - 30	64	63.4	63.4	63.4
	31 - 40	29	28.7	28.7	92.1
	41 - 50	8	7.9	7.9	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	< 2 Tahun	57	56.4	56.4	56.4
	3 - 6 Tahun	15	14.8	14.8	71.2
	7 - 10 Tahun	22	21.8	21.8	93.0
	11- 14 Tahun	1	1	1	94.0
	15 - 18 Tahun	4	4	4	98.0
	21 Tahun	1	1	1	99.0
	27 Tahun	1	1	1	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

• Uji Frekuensi *Knowledge Sharing* (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	25	24.8	24.8	24.8
	S	49	48.5	48.5	73.3
	SS	27	26.7	26.7	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	13	12.9	12.9	12.9
	S	64	63.4	63.4	76.2
	SS	24	23.8	23.8	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	18	17.8	17.8	17.8
	S	61	60.4	60.4	78.2
	SS	22	21.8	21.8	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	17	16.8	16.8	16.8
	S	54	53.5	53.5	70.3
	SS	30	29.7	29.7	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	17	16.8	16.8	16.8
	S	62	61.4	61.4	78.2
	SS	22	21.8	21.8	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	14	13.9	13.9	13.9
	S	57	56.4	56.4	70.3
	SS	30	29.7	29.7	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	14	13.9	13.9	13.9
	S	64	63.4	63.4	77.2
	SS	23	22.8	22.8	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	7.9	7.9	7.9
	S	60	59.4	59.4	67.3
	SS	33	32.7	32.7	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	12	11.9	11.9	11.9
	S	64	63.4	63.4	75.2
	SS	25	24.8	24.8	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	12	11.9	11.9	11.9
	S	58	57.4	57.4	69.3
	SS	31	30.7	30.7	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	12	11.9	11.9	11.9
	S	57	56.4	56.4	68.3
	SS	32	31.7	31.7	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	15	14.9	14.9	14.9
	S	54	53.5	53.5	68.3
	SS	32	31.7	31.7	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

X1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	8.9	8.9	8.9
	S	64	63.4	63.4	72.3
	SS	28	27.7	27.7	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

- Uji Frekuensi Pemberian *Reward* (X2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	8.9	8.9	8.9
	S	48	47.5	47.5	56.4
	SS	44	43.6	43.6	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	8.9	8.9	8.9
	S	59	58.4	58.4	67.3

SS	33	32.7	32.7	100.0
Total	101	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	8.9	8.9	8.9
	S	61	60.4	60.4	69.3
	SS	31	30.7	30.7	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	9.9	9.9	9.9
	S	53	52.5	52.5	62.4
	SS	38	37.6	37.6	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	68	67.3	67.3	67.3
	N	2	2.0	2.0	69.3
	S	16	15.8	15.8	85.1
	SS	15	14.9	14.9	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	8.9	8.9	8.9
	S	62	61.4	61.4	70.3
	SS	30	29.7	29.7	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	12	11.9	11.9	11.9
	S	48	47.5	47.5	59.4
	SS	41	40.6	40.6	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	14	13.9	13.9	13.9
	S	52	51.5	51.5	65.3
	SS	35	34.7	34.7	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	N	11	10.9	10.9	10.9
	S	52	51.5	51.5	62.4
	SS	38	37.6	37.6	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	30	29.7	29.7	29.7
	S	47	46.5	46.5	76.2
	SS	24	23.8	23.8	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	4.0	4.0	4.0
	S	69	68.3	68.3	72.3
	SS	28	27.7	27.7	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	7.9	7.9	7.9
	S	60	59.4	59.4	67.3
	SS	33	32.7	32.7	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

X2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	6.9	6.9	6.9
	S	54	53.5	53.5	60.4
	SS	40	39.6	39.6	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

X2.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	30	29.7	29.7	29.7
	S	42	41.6	41.6	71.3
	SS	29	28.7	28.7	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

X2.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	3.0	3.0	3.0
	S	62	61.4	61.4	64.4
	SS	36	35.6	35.6	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

- Uji Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	N	1	1.0	1.0	1.0
	S	19	18.8	18.8	19.8
	SS	81	80.2	80.2	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	17	16.8	16.8	16.8
	SS	84	83.2	83.2	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	19.8	19.8	19.8
	SS	81	80.2	80.2	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	1.0	1.0	1.0
	S	22	21.8	21.8	22.8
	SS	78	77.2	77.2	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	1.0	1.0	1.0
	S	23	22.8	22.8	23.8
	SS	77	76.2	76.2	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	27	26.7	26.7	26.7
	SS	74	73.3	73.3	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	1.0	1.0	1.0
	S	21	20.8	20.8	21.8
	SS	79	78.2	78.2	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	1.0	1.0	1.0
	S	21	20.8	20.8	21.8
	SS	79	78.2	78.2	100.0

Total	101	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	1.0	1.0	1.0
	S	23	22.8	22.8	23.8
	SS	77	76.2	76.2	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	25	24.8	24.8	24.8
	SS	76	75.2	75.2	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	2.0	2.0	2.0
	S	24	23.8	23.8	25.7
	SS	75	74.3	74.3	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Y.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	3.0	3.0	3.0
	S	27	26.7	26.7	29.7
	SS	71	70.3	70.3	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Y.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	3.0	3.0	3.0
	S	28	27.7	27.7	30.7
	SS	70	69.3	69.3	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Lampiran 4: Uji Validits dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

1. Variabel *Knowledge Sharing* (X1)

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	KNOWLEDGE SHARING
X1.1	Pearson Correlation	1	.468**	.575**	.554**	.521**	.520**	.530**	.577**	.580**	.635**	.452**	.631**	.593**	.787**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.468**	1	.445**	.618**	.424**	.563**	.450**	.577**	.471**	.589**	.446**	.594**	.492**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	.575**	.445**	1	.506**	.562**	.433**	.596**	.511**	.546**	.460**	.456**	.612**	.500**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	.554**	.618**	.506**	1	.465**	.699**	.391**	.674**	.483**	.628**	.503**	.628**	.476**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.5	Pearson Correlation	.521**	.424**	.562**	.465**	1	.437**	.581**	.484**	.555**	.516**	.536**	.497**	.532**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.6	Pearson Correlation	.520**	.563**	.433**	.699**	.437**	1	.406**	.690**	.473**	.548**	.439**	.675**	.513**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

X1.7	Pearson Correlation	.530**	.450**	.596**	.391**	.581**	.406**	1	.501**	.639**	.511**	.505**	.518**	.497**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.8	Pearson Correlation	.577**	.577**	.511**	.674**	.484**	.690**	.501**	1	.421**	.655**	.429**	.713**	.565**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.9	Pearson Correlation	.580**	.471**	.546**	.483**	.555**	.473**	.639**	.421**	1	.470**	.490**	.480**	.481**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.10	Pearson Correlation	.635**	.589**	.460**	.628**	.516**	.548**	.511**	.655**	.470**	1	.509**	.648**	.535**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.11	Pearson Correlation	.452**	.446**	.456**	.503**	.536**	.439**	.505**	.429**	.490**	.509**	1	.421**	.361**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.12	Pearson Correlation	.631**	.594**	.612**	.628**	.497**	.675**	.518**	.713**	.480**	.648**	.421**	1	.545**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.13	Pearson Correlation	.593**	.492**	.500**	.476**	.532**	.513**	.497**	.565**	.481**	.535**	.361**	.545**	1	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KNOWLEDGE SHARING	Pearson	.787**	.728**	.738**	.784**	.726**	.758**	.726**	.797**	.723**	.790**	.671**	.817**	.722**		1
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

REWARD	Pearson	.73	.71	.77	.73	.56	.76	.79	.76	.78	.83	.66	.74	.82	.84	.70	1	
	Correlation	0**	4**	5**	2**	5**	4**	4**	5**	2**	4**	5**	4**	4**	1**	2**		
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

Y.9	Pearson Correlation	.430**	.313**	.365**	.475**	.448**	.495**	.598**	.544**	1	.481**	.615**	.466**	.423**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.10	Pearson Correlation	.342**	.330**	.384**	.500**	.527**	.574**	.573**	.627**	.481**	1	.597**	.584**	.578**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.11	Pearson Correlation	.501**	.464**	.335**	.490**	.465**	.507**	.561**	.460**	.615**	.597**	1	.514**	.631**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.12	Pearson Correlation	.225*	.273**	.309**	.531**	.371**	.450**	.365**	.416**	.466**	.584**	.514**	1	.703**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.025	.006	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.13	Pearson Correlation	.373**	.294**	.372**	.400**	.467**	.405**	.420**	.420**	.423**	.578**	.631**	.703**	1	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.611**	.525**	.579**	.685**	.674**	.714**	.784**	.706**	.736**	.787**	.794**	.704**	.735**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

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

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

