

Pengaruh Etika Kerja dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan SPBU Muri Tegal

Manajemen

Devy Ocktapiyanti^{1*)}, Jaka Waskito²⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

*Email: deviocktaa@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan SPBU Muri Tegal, 2) mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan SPBU Muri Tegal, dan 3) pengaruh etika kerja dan *knowledge sharing* secara simultan terhadap kinerja karyawan SPBU Muri Tegal. Penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan data primer yang berasal dari kuesioner. Populasi sebanyak sebanyak 56 orang, Penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau istilah lain sensus karena jumlah karyawan SPBU Muri Tegal tergolong sedikit sehingga memungkinkan seluruh karyawan dijadikan sampel. Analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian disimpulkan bahwa etika kerja secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Muri Tegal dengan tingkat signifikansi 0,014. *Knowledge Sharing* secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Muri Tegal dengan tingkat signifikansi 0,018. Sedangkan Etika Kerja dan *Knowledge Sharing* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di SPBU Muri Tegal dengan tingkat signifikansi 0,000.

Kata Kunci: etika kerja, *knowledge sharing*, dan kinerja.

PENDAHULUAN

Pendayagunaan sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan dalam pengelolaan organisasi yang baik dikarenakan peningkatan kinerja yang terdapat pada diri manusia sangat berpengaruh dalam peranan yang teramat penting dalam peningkatan ini, sehingga berguna untuk meningkatkan hasil kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (Sudaryo, *et al.*, 2018:3). Kinerja mempengaruhi perkembangan organisasi, karena dalam mengembangkan suatu organisasi dibutuhkan kinerja yang berkualitas. Ada beberapa hal yang bisa mempengaruhi kinerja seseorang, diantaranya yaitu etika kerja dan *knowledge sharing* yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Etika kerja dapat membantu organisasi untuk menciptakan hubungan baik dengan organisasi lain dan hubungan jangka panjang dengan pelang-

gan masa depan. Dalam setiap perusahaan terdapat di dalamnya sekelompok individu atau karyawan yang melakukan aktifitas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibuat oleh para pendiri atau manajemen perusahaan.

SPBU Muri Tegal merupakan salah satu SPBU terlengkap, terletak di Jalan Raya Dampyak Km. 3,5 Kabupaten Tegal. SPBU ini memperoleh tiga penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI), yakni SPBU dengan toilet terbanyak, SPBU dengan toilet terbersih, serta Pengusaha Tertua di Tegal. SPBU ini menjadi istimewa karena memiliki segudang fasilitas. Berdasarkan data SPBU Performance Audit Report dapat terlihat bahwa secara umum kinerja karyawan SPBU Muri Tegal sudah baik bahkan sempurna, antara lain dalam hal kebersihan, pemberian hak, penanganan keluhan pelanggan, peralatan, prosedur monitoring, pemeliharaan berkala atas DU, ST dan fasilitas retail outlet, dispenser unit, dan penawaran non-BBM. Namun masih terdapat kinerja karyawan yang masih dalam batas rata-rata, yaitu terkait dengan prosedur pelayanan baru mencapai 77,50%, identitas *visual ritel* 72,00%, penawaran BBM 70,00%, dan lain-lain 75,00%. Bahkan terdapat kinerja yang sudah masuk dalam kategori peringatan yaitu dalam hal pemeliharaan kerusakan atas DU, ST, dan fasilitas *retail outlet* 25,00%.

Pada kenyataannya berdasarkan laporan Performance Audit SPBU Pasti Prima Tahun 2018, menurut Auditor, dilihat dari staf yang terlatih dan termotivasi dengan baik sudah mempunyai kinerja yang baik, namun masih terdapat kinerja karyawan yang kurang dalam hal etika kerja sehingga kinerjanya menurun, contohnya: operator pulau 5 dari 5 pulau pompa tidak menyambut dengan sopan (salam), menawarkan bahan bakar khusus (BBK), dan menanyakan jenis bahan bakar minyak (BBM) yang dibutuhkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang artinya prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Banni, 2013:10). Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan kerjasama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu (Wilson Bangun, 2012:233)

Erika Kerja

Etika kerja merupakan acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lain (Rudito & Famiola (2007:6). Menurut Websiter (2017:45), etika diartikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi. Jadi, etika kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar sebagai wujud nyata secara khas dalam perilaku kerjanya.

Knowledge Sharing

Knowledge sharing merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya (Subagyo, 2007:3). Berbagi pengetahuan hanya dapat dilakukan bilamana setiap anggota memiliki kesempatan yang luas dalam menyampaikan pendapat, ide, kritikan, dan komentarnya kepada anggota lainnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan data yang digunakan menggunakan angka-angka jawaban dari kuesioner tentang etika kerja, *knowledge sharing* dan kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SPBU Muri Tegal yang berjumlah 56 karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau istilah lain sensus, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jumlah karyawan SPBU Muri Tegal tergolong sedikit sehingga memungkinkan seluruh karyawan dijadikan sampel.

Teknik pengumpulan data yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini meliputi: kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner digunakan sebagai metode pokok sedangkan dokumentasi sebagai metode bantu agar data yang diperoleh semakin valid.

Uji instrumen meliputi uji validitas menggunakan rumus korelasi *product moment* dengan angka kasar yang dikemukakan oleh Pearson dan uji reliabilitas menggunakan rumus *alpha cronbach*. Teknik analisis data digunakan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji

multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, sedangkan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis yang meliputi analisis regresi berganda, uji parsial (t), dan koefisien determinasi (R^2).

Deskripsi Responden

Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Laki-Laki	45	80,4	80,4
	Perempuan	11	19,6	19,6
	Total	56	100,0	100,0

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan hasil analisis deskriptif karakteristik dilihat dari jenis kelamin responden diketahui bahwa 56 responden memiliki karakteristik jenis kelamin sebagai berikut: jenis kelamin laki-laki sebanyak 45 orang (80,4%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang (19,6%). Jadi responden dalam penelitian ini mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

Usia

Tabel 2. Karakteristik Usia Responden

Usia				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	21-30	41	73,2	73,2
	31-40	11	19,6	19,6
	> 41	4	7,1	7,1
	Total	56	100,0	100,0

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan hasil analisis deskriptif karakteristik dilihat dari usia responden diketahui bahwa 56 responden memiliki karakteristik usia sebagai berikut: usia antara 21-30 tahun sebanyak 41 orang (73,2%), usia antara 31-40 tahun sebanyak 11 orang (19,6%), dan usia antara

ra > 41 tahun sebanyak 4 orang (7,1%). Jadi responden penelitian mayoritas mempunyai umur antara 21-30 tahun.

Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Karakteristik Pendidikan Responden

Pendidikan Terakhir				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	SMA	54	96,4	96,4
	DI-III	1	1,8	1,8
	S1	1	1,8	1,8
Total		56	100,0	100,0

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan hasil analisis deskriptif karakteristik dilihat dari pendidikan terakhir responden diketahui bahwa 56 responden memiliki karakteristik pendidikan sebagai berikut: responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK/MA sebanyak 54 orang (96,4%), pendidikan terakhir DI/DII/DIII sebanyak 1 orang (1,8%), dan pendidikan terakhir S1 sebanyak 1 orang (1,8%). Jadi responden dalam penelitian ini mayoritas mempunyai pendidikan terakhir SMA/SMK/MA dan sederajatnya.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Y di atas dapat diketahui bahwa semua data item 1 - 11 diperoleh nilai indek validitas lebih besar dari 0,3, maka data butir tersebut valid. Hal ini didasarkan pada kriteria jika koefisien korelasi $r \geq 0,30$, maka *item* dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel X_1 di atas dapat diketahui bahwa semua data item 1 - 20 diperoleh nilai indek validitas lebih besar dari 0,3, maka data butir tersebut valid. Hal ini didasarkan pada kriteria jika koefisien korelasi $r \geq 0,30$, maka *item* dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel X_2 di atas dapat diketahui bahwa semua data item 1 - 5 diperoleh nilai indek validitas lebih besar dari 0,3, maka data butir tersebut valid. Hal ini didasarkan pada kriteria jika koefisien korelasi $r \geq 0,30$, maka *item* dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *alpha* dari variabel Y = 0,705. Nilai *Cronbach's Alfa* variabel Y > 0,70, jadi data dari kuesioner tentang Kinerja Karyawan dikatakan reliabel. Nilai *alpha* dari variabel X_1 = 0,749. Nilai *Cronbach's Alfa* variabel X_1 > 0,70, jadi

data dari kuesioner tentang Etika Kerja dikatakan reliabel. Nilai *alpha* dari variabel $X_2 = 0,741$. Nilai *Cronbach's Alfa* variabel $X_2 > 0,70$, jadi data dari kuesioner *Knowledge Sharing* reliabel. Dengan demikian instrumen penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data variabel Y, X_1 , dan X_2 adalah reliabel sehingga menghasilkan data yang reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		,0000000
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,88579324
Most	Absolute	,072
Extreme	Positive	,072
Differences	Negative	-,072
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

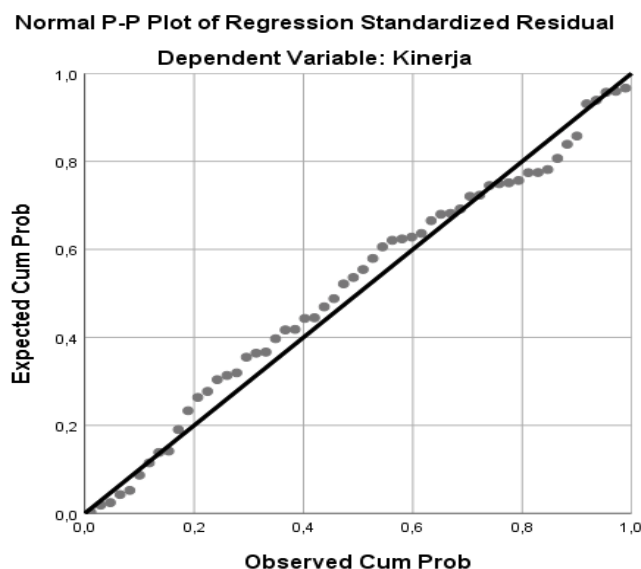
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan data di atas diperoleh nilai *Asymp.sig* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Untuk melihat normalitas *residual* juga dapat dilakukan dengan melihat grafik histogram sebagai berikut.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Titik Diagonal

Berdasarkan grafik normal P-P Plot di atas, dapat dilihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa pola distribusinya normal. Grafik di atas menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolonieritas

Tabel 5. Uji ultikolonieritas

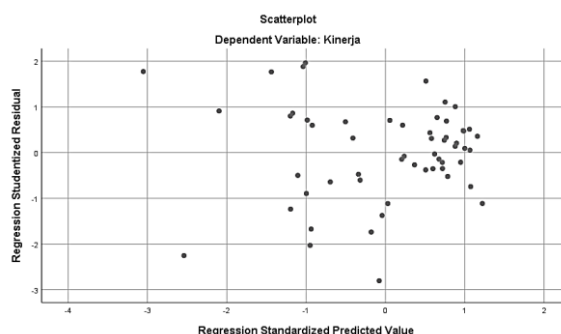
Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Etika Kerja	,813	1,230
Knowledge Sharing	,813	1,230

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 5 di atas, diperoleh nilai *Tolerance* Variabel Etika Kerja dan *Knowledge Sharing* sebesar $0,813 > 0,10$. Sedangkan nilai *VIF* Variabel Etika Kerja dan *Knowledge Sharing* sebesar $1,230 < 10$. Jadi hasil tersebut tidak melebihi batas nilai *Tolerance* dan *VIF* yang diperkenankan, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan dalam penelitian ini tidak ada masalah multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*

Dilihat dari grafik *scatterplot* bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas sehingga tidak ada kesamaan varian dari error untuk semua pengamatan setiap variabel bebas pada model regresi. Jadi model regresi telah memenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	10,395	4,334
Etika Kerja	,218	,086
Knowledge Sharing	,465	,191

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan hasil *output SPSS* di atas, diperoleh nilai *constant* sebesar 10,395, koefisien Etika Kerja (X_1) sebesar 0,218 dan koefisien *Knowledge Sharing* (X_2) sebesar 0,465. Jadi persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah $Y = 10,395 + 0,218X_1 + 0,465X_2$. Persamaan dari model regresi linier berganda tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa:

- 1) Nilai Konstanta = 10,395, artinya jika tidak ada Etika Kerja dan *Knowledge Sharing*, maka Kinerja Karyawan sebesar 10,395.

- 2) Koefisien $X_1 = 0,218$, artinya jika Etika Kerja ditingkatkan 1% sedangkan variabel lainnya tetap, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,218.
- 3) Koefisien $X_2 = 0,465$, artinya jika *Knowledge Sharing* ditingkatkan 1% sedangkan variabel lainnya tetap, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,465.

Uji Statistik t (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Coefficients ^a			
Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		2,399	,020
Etika Kerja	,325	2,535	,014
Knowledge Sharing	,312	2,431	,018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS*

Dari tabel di atas menunjukkan hasil uji t adalah:

- 1) Nilai sig. $X_1 = 0,014$. Hasil tersebut diketahui lebih kecil dari 0,05 ($0,014 < 0,05$), artinya Etika Kerja secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Nilai sig. $X_2 = 0,018$. Hasil tersebut diketahui lebih kecil dari 0,05 ($0,018 < 0,05$), artinya *Knowledge Sharing* secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Statistik F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F (Pengujian Secara Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	340,317	2	170,158	10,859	,000 ^b
Residual	830,466	53	15,669		
Total	1170,783	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing, Etika Kerja

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai signifikansi F sebesar 0.000. Adapun kriteria pengujian menentukan bahwa jika nilai probabilitas (Sig) < 0,05, maka hipotesis diterima. Dengan demikian karena $0,000 < 0,05$, artinya variabel independen Etika Kerja dan *Knowledge Sharing* secara simultan (bersamaan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 menunjukkan Etika Kerja dan *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,539 ^a	,291	,264	3,958431
a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing, Etika Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *R Square* = 0,291 atau 29,1%. Hal ini menunjukkan bahwa total variasi variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Etika Kerja dan *Knowledge Sharing* sebesar 29,1%. Sedangkan selebihnya sebesar 70,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan SPBU Muri Tegal

Hasil penelitian analisis statistik uji t diperoleh Nilai sig. $X_1 = 0,014$. Hasil tersebut diketahui lebih kecil dari 0,05 ($0,014 < 0,05$), artinya Etika Kerja secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Muri Tegal. Koefisien $X_1 = 0,218$ memiliki arti jika Etika Kerja ditingkatkan 1% sedangkan variabel lainnya tetap, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,218.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Muhammad Chaidir (2013), Aras Aira (2016) dan Ratna Herlianisa Maharani (2016) yang menyatakan bahwa etika kerja secara parsial atau individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi hasil penelitian secara teoritis sejalan dengan pendapat Ernawan (2007:14) yang menyatakan bahwa etika berfungsi mendorong timbulnya perbuatan. Etika kerja dapat menja-

di timbulnya perbuatan, dimana dapat membuat individu atau kelompok dapat melakukan sesuatu perbuatan agar dapat mencapai hal yang diinginkan. Secara praktis manajemen SPBU Muri Tegal dalam meningkatkan kinerja karyawan menerapkan aturan etika kerja, seperti: menyapa pengunjung, menunjukkan angka dimulai dari nol, senyum, dan lain-lain.

Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan SPBU Muri Tegal

Hasil penelitian analisis statistik uji t diperoleh Nilai sig. $X_2 = 0,018$. Hasil tersebut diketahui lebih kecil dari 0,05 ($0,018 < 0,05$), artinya *Knowledge Sharing* secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Muri Tegal. Koefisien $X_2 = 0,465$, memiliki arti jika *Knowledge Sharing* ditingkatkan 1% sedangkan variabel lainnya tetap, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,465.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian terdahulu Rusdianti (2013), Ratna Herlianisa Maharani (2016), Silmy Anjany Aulia & Syarifuddin (2017) dan Resti Syafitri Andra & Hamidah Nayati Utami (2018) yang menyatakan bahwa *Knowledge Sharing* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi hasil penelitian ini secara teoritis sejalan dengan pendapat (Lumbantobing, 2011:24) yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan proses dalam mengirim, membagikan dan mengelola pengetahuan dari seseorang kepada orang lain atau dari organisasi kepada organisasi lain yang membutuhkan dengan menerapkan cara yang berbeda. *Knowledge sharing* merangsang individu di dalam organisasi untuk dapat berpikir secara kritis dan kreatif, sehingga dapat menghasilkan *knowledge* baru yang berguna bagi perusahaan yaitu meningkatkan kinerja karyawan. Secara praktis implementasi *knowledge sharing* di SPBU Tegal sudah dilakukan dengan baik. *Knowledge sharing* karyawan di SPBU Tegal dilakukan dengan melakukan *briefing* setiap pergantian shift dan berbagi pengalaman atau pengetahuan dari karyawan lama kepada karyawan baru. Dengan demikian karyawan baru yang kurang memahami prosedur pelayanan yang baik dapat meningkatkan kinerjanya. Adanya *knowledge sharing*, karyawan baru atau yang kurang berpengalaman dapat bekerja dengan lebih baik.

Pengaruh Etika Kerja dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan SPBU Tegal

Hasil penelitian analisis statistik uji F diperoleh Nilai sig. = 0,000. Hasil tersebut diketahui lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), artinya Etika Kerja dan *Knowledge Sharing* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jadi hasil

ini menunjukkan bahwa Etika Kerja dan *Knowledge Sharing* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di SPBU Muri Tegal.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *R Square* = 0,291 atau 29,1%. Hal ini menunjukkan bahwa total variasi variabel Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh variabel Etika Kerja dan *Knowledge Shaaring* sebesar 29,1%. Sedangkan selebihnya sebesar 70,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Penelitian ini masih kurang sempurna hanya terbatas pada variabel etika kerja dan *knowledge sharing*, untuk itu diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk meneliti variabel-variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan, seperti pengalaman kerja, kemampuan kerja, motivasi kerja, dan lain sebagainya.

Implikasi hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Banni (2013:10) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara praktis adanya etika kerja dan *knowledge sharing* di SPBU Muri berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan kepuasan dari pelanggan dengan adanya senyum atau sikap ramah dari karyawan. Pekerjaan juga dapat diselesaikan dengan baik dan karyawan baru yang cepat memahami pekerjaan yang sulit dengan adanya *briefing* dan himbauan dari karyawan lama.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Etika Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan SPBU Muri Tegal.
- b. *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan SPBU Muri Tegal.
- c. Etika Kerja dan *Knowledge Sharing* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di SPBU Muri Tegal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulawi, Hilmi; Govindaraju, Rajesri; Suryadi, Kadarsah; & Sudirman, Imam. (2009). "Hubungan Knowledge Sharing Behavior dan Individual Innovation Capability". *Jurnal Teknik Industri*. Vol. 11, No. 2, (174-187).
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Banni, Maslan. (2013). "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda". *Publikasi Ilmiah Universitas Mulawarman*. Vol. 1, No. 1. (2013). <https://www.academia.edu..>

- Ernawan, Erni. (2007). *Business Ethics: Etika Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Hoof, Van Den & Ridder. (2004). "Knowledge Sharing in Context: The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate Use on Knowledge Sharing". *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117 -130.
- Kasmir. (2005). *Etika Customer Service*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kumorotomo. (2014). *Etika Kerja Berasal dari Bahasa Yunani Ethos. Pengertian Etika*. Jakarta: Indeks.
- Lumbantobing, Paul. (2011). *Manajemen Knowleg Sharing Berbasis Komunitas*. Bandung: Knowledge Management Sosiety Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rudito, Bambang & Famiola, Melia. (2007). *Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia*. Bandung: Rekayasa Sains.
- Subagyo, Ahmad. (2007). *Studi Kelayakan Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sudaryo, Yoyo; Aribowo, Agus; & Sofiati, Nunung Ayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Webster, Merriam. (2017). *Definition of Education*. Retrieved Maret 2, 2017, from Merriam Webster: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/education>.