

## PENGARUH ETIKA KERJA DAN *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK RAKYAT INDONESIA (Persero), Tbk Cabang Jombang

Ratna Herlianisa Maharani  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya  
ratnamaharani36@gmail.com

### Abstract

*Regarding with the initial data in the Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk branch Jombang, this study aimed to analyze and discuss the effect of the work ethic and knowledge sharing on employee performance. The variable used was a “work ethic, knowledge sharing and employee performance”. This study used a quantitative approach. It was due to the data used in this study would be processed by using statistics. The subjects in this study were employees of Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk branch Jombang totalling 400 people. This study took a sample of 200 people. The sampling method used proportionate stratified random sampling technique. The data were analyzed by using multiple linear regression. The resulted data from multiple linear regression analysed demonstrated from the value adjuster R square was at 0,629. This showed influence of both free variable dimensions in this study in which it could affect the dependent variable by 62,9%. From the results of F-test of work ethics and knowledge sharing, it was found a jointly significant effect on employee performance.*

*Keywords: Work Ethic, Knowledge Sharing, Employee Performance*

### PENDAHULUAN

Setiap budaya memiliki seperangkat kondisi unik dan berpengaruh yang mempengaruhi kehidupan masyarakat terutama budaya dengan latar belakang agama memiliki dampak yang lebih pada perilaku etis dan pikiran. Etika adalah bagian dari filsafat yang membahas secara rasional dan kritis tentang nilai, norma dan moralitas. Sebagai cabang filsafat, etika sangat menekankan pendekatan yang kritis dalam melihat dan mengamati nilai dan norma moral tersebut serta permasalahan-permasalahan yang timbul dalam kaitan dengan nilai norma moral itu.

Etika merupakan seperangkat nilai tentang baik, benar, buruk, dan salah yang berdasarkan prinsip-prinsip moralitas, khususnya dalam perilaku dan tindakan. Sehingga etika merupakan salah satu faktor

penting bagi terciptanya kondisi kehidupan manusia yang lebih baik.

Masih sangat sedikit studi untuk etika kerja dan *knowledge sharing* dan dampaknya pada hasil kerja seperti misalnya kinerja karyawan. Hal ini juga menciptakan peluang untuk membuat penggunaan terbaik dari pengembangan inovasi karyawan untuk memenuhi kebutuhan tersebut dan memberikan solusi yang efisien untuk meningkatkan pertumbuhan dan nilai bisnis dan mendapatkan keunggulan kompetitif di perusahaan.

Menurut Riza (2013) etika kerja adalah acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga lain. Menurut Tasmara dalam Fauzi (2011) etika kerja merupakan sikap pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara

bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan, suatu bangsa. Menurut Ling (2009) *knowledge sharing* didefinisikan sebagai penyebaran informasi dan pengetahuan di seluruh organisasi.

Mangkunegara (2009 : 9) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Deskripsi kinerja menyangkut tiga komponen penting, antara lain tujuan, ukuran, dan penilaian. Menurut Fauzi (2011) etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Riza (2013) menyatakan etika kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi menurut Osibanjo (2015) etika kerja yang kuat mampu menciptakan kinerja karyawan dalam jangka panjang, sementara etika kerja yang lemah dapat menyebabkan kinerja yang buruk.

Dalam menanggapi kebutuhan yang signifikan untuk mempelajari etika kerja dan hasil kerja didalam penelitian skripsi ini menjelaskan sejauh mana etika kerja dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan di bank konvensional salah satunya di Bank BRI Cabang Jombang. Dari fenomena yang tampak pada perusahaan ini, bank BRI cabang Jombang etika kerja sangat berpengaruh bagi karyawannya. Karena bekerja tanpa etika tidak akan pernah mencapai tereget hasil kerja. Etika kerja di perusahaan ini harus dijalankan karena sebagai wujud integritas oara pekerjanya. Bentuk dari penilain untuk para karyawannya berdasarkan darei hasil kerja dengan target yang diberikan pada masing-masing individu. Lalu dalam melakukan *knowldge sharing* perusahaan ini selalu mengadakan *meeting* atau rapat bersama stiap tahunnya. Dengan *knowledge sharing* para karyawan dapat mengatasi kendala di lapangan untuk tercapainya target yang diberikan. Lalu hambatan yang ada didalam *knowlefdge sharing* adalah untuk merealisasikan di lapangan sering terjadi

kendala karena banyaknya Bank pesaing yang ada pada saat ini.

## KAJIAN PUSTAKA

### Etika Kerja

Etika berasal dari bahasa Yunani *ethikos* yang berarti timbul dari kebiasaan. Etika mencakup analisis dan penerapan nilai-nilai seperti benar, salah, baik, buruk, dan tanggung jawab.

Menurut Riza (2013) etika kerja adalah acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan lindividu atau lembaga lain.

Menurut Tasmara dalam Fauzi (2011) etika kerja merupakan sikap pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan, suatu bangsa.

Dari beberapa peneliti di atas dapat disimpulkan pengertian etika kerja adalah sistem nilai atau norma yang digunakan sebagai pedoman, pandangan dan kebiasaan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinan dalam pelaksanaan sehari-hari. Perusahaan dengan etika yang baik akan memiliki dan mengamalkan nilai-nilai, yakni : kejujuran, keterbukaan, loyalitas kepada perusahaan, konsisten pada keputusan, dedikasi kepada stakeholder, kerjasama yang baik, disiplin, dan bertanggung jawab.

Adapun dimensi etika kerja menurut Fauzi (2011) yang meliputi:

1. Kerja aadalah amanah.
2. Tanggung jawab
3. Sopan santun
4. Keramah-tamahan
5. Saling menghargai
6. Kerja adalah seni

### **Knowledge Sharing**

Menurut Bock (2005) *knowledge sharing* lebih kosen pada kesediaan individu di dalam organisasi untuk berbagi dengan orang lain tentang pengetahuan yang mereka miliki.

Menurut Ling (2009) *knowledge sharing* didefinisikan sebagai penyebaran informasi dan pengetahuan di seluruh organisasi.

Menurut Cyr (2010) *knowledge sharing* adalah perilaku individu secara sukarela memberikan pengetahuan dan pengalamannya kepada anggota lain dalam organisasi.

Berdasarkan dari para peneliti diatas dapat disimpulkan bahwa kesediaan individu didalam organisasi untuk menerima dan menyebarkan informasi, pengetahuan, dan ketrampilan secara sukarela yang mereka miliki kepada orang lain didalam organisasi. Swift (2013) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi *knowledge sharing*, yaitu:

1. Membagikan secara sukarela
2. Berkomunikasi dengan semua orang
3. Menerima dan mendapatkan segala informasi dengan mudah dan bebas.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2009 : 9 ) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Soemohadiwidjojo (2015 :10) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pencapaian kerja seseorang atau kelompok dalam kurun waktu tertentu yang sesuai dengan lingkup wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Berdasarkan beberapa definisi kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja dari tindakan yang dilakukan oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Menurut Gomes dalam Octarina menyatakan bahwa terdapat 4 dimensi kinerja karyawan:

1. *Quantity of work.*
2. *Quality of work.*
3. *Creativeness.*
4. *Job knowledge*

### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Diduga etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H2: Diduga *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H3: Diduga etika kerja dan *knowledge sharing* secara bersama – sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal yang bertujuan untuk mendapatkan bukti mengenai hubungan sebab akibat (hubungan kausal). Hal ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh citra merek dan persepsi kualitas terhadap keputusan pembelian. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini dilaksanakan dengan mengadakan pengujian hipotesis, pengukuran data, dan pembuatan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Adapun rancangan penelitian yang dibuat peneliti

untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh etika kerja dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

Lokasi penelitian di Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jombang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Jombang dengan sampel berjumlah 200 karyawan.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah kuesioner dan wawancara dengan menjawab dengan cara memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Yaitu skala pengukuran dengan lima kategori respon yang berkisar antara “sangat setuju” hingga “sangat tidak setuju” yang mengharuskan responden menentukan derajat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing - masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus.

### Analisis Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dapat dilihat dari nilai Corrected Item – Total Correlation masing- masing butir pernyataan. Suatu pernyataan dikatakan valid jika nilai  $r$ -hitung yang merupakan nilai Corrected Item – Total Correlation  $> r$ -tabel  $> 0,30$ .

#### 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Uji Statistik Cronbach Alpha (koefisien alfa) dengan menggunakan program SPSS.18 for Windows, dimana suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0.70

#### 3. Asumsi Klasik

Model regresi liner berganda dapat disebut baik jika telah terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistik baik itu

normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu data normal atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dinyatakan normal apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Uji yang dilakukan untuk melihat normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel independent . dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *Tolerance*, dimana nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. suatu regresi dikatakan heteroskedastisitas apabila diagram pancar residual membentuk pola tertentu. Regresi dikatakan terbebas dari heteroskedastisitas dan memenuhi persyaratan asumsi klasik jika diagram pancar residual tidak membentuk suatu pola tertentu

## Teknik Analisis Data

### 1. Regresi Linier Berganda

Setelah diketahui kehandalan dan keabsahannya, maka data yang dikumpulkan dapat diolah dan dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda. Secara umum analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependent (terikat) dengan satu atau lebih variabel independent (bebas) dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Y = variabel terikat

X<sub>1</sub> = variabel bebas pertama

X<sub>2</sub> = variabel bebas kedua

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = koefisien regresi atau predictor

a = konstanta

e<sub>i</sub> = variabel pengganggu / error

### 2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (goodness of fit). Koefisien determinasi ini mengukur prosentase total variasi variabel terikat Y yang dijelaskan oleh variabel bebas di dalam garis regresi. Nilai R<sup>2</sup> terletak antara 0 dan 1 (0 ≤ R<sup>2</sup> ≤ 1). R<sup>2</sup> yang semakin mendekati 1 (satu) maka semakin baik garis regresi dan semakin mendekati angka 0 (nol) maka mempunyai garis regresi yang kurang baik (Widarjono, 2010 : 19).

## Uji Hipotesis

### Uji F

Uji F ini digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat

### Uji T

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individu atau parsial dalam menerangkan variabel terikat

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Pengujian Validitas

Seluruh item pernyataan, yang mengukur etika kerja (X<sub>1</sub>), *knowledge sharing* (X<sub>2</sub>) dan kinerja karyawan (Y) adalah valid karena memiliki nilai corrected item-total correlation (rhitung) yang lebih besar dari rtabel sebesar 0.361. Maka dapat disimpulkan butir-butir pernyataan adalah valid. Sehingga item-item pernyataan pada instrumen penelitian valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur pengumpulan data dalam penelitian ini

### Hasil Pengujian Reliabilitas

Nilai Cronbach Alpha untuk variabel etika kerja (X<sub>1</sub>), *knowledge sharing* (X<sub>2</sub>) dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0.60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan pada instrumen penelitian reliabel

Bagian ini menyajikan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian. Berbagai implikasi baik teoritis maupun praktis hendaknya disampaikan di sini.

### Uji Normalitas

Pada analisis grafik, titik – titik normal probability P-P plot regresi menyebar disekitar garis diagonal. Dengan demikian distribusi residual sudah berdistribusi normal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas. Uji statistic nilai signifikansi uji Kolmogorov smirnov yaitu 0.141 yang lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal.

### Uji Multikolinearitas

Nilai tolerance kedua variabel yaitu 0.687 > 0.10 artinya tidak terjadi multikoleniaritas antar variabel independent, begitu juga nilai VIF kedua variabel yaitu 1.455 < 10 artinya tidak terjadi multikoleniaritas antar variabel independent, dapat disimpulkan bahwa

penelitian ini tidak terjadi korelasi yang kuat antar variabel

### Uji Heterokedastisitas

Semua variabel bebas memiliki nilai signifikan lebih dari 0.05 dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heterokedastisitas, artinya penelitian ini mempunyai persamaan variance residual dalam suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2

Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda	
Variabel	Koefisien Regresi
(constant)	0.391
Etika Kerja (X1)	0.453
Knowledge Sharing (X2)	0.541
Variabel terikat : Kinerja Karyawan	

Sumber: lampiran spss

Berdasarkan tabel 2 dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.391 + 0.453X_1 + 0.541X_2 + e$$

Keterangan: Y = Kinerja Karyawan

X1 = Etika Kerja

X2 = Knowledge Sharing

### Koefisien Determinasi

Diketahui besarnya Adjust R Square adalah 0.695 atau 69,5 artinya pengaruh variabel independen X1 dan X2 terhadap variabel dependen Y. Sisanya sebesar 30,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

### Hasil Uji Hipotesis

1. Pengaruh etika kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), tabel di atas menunjukkan nilai thitung untuk variabel citra merek (X1) adalah sebesar 8,888 didukung dengan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  atau 5% , maka H0 ditolak, dapat

disimpulkan bahwa etikankerja (X1) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh *knowledge sharing* (X2) terhadap keputusan pembelian (Y), tabel diatas menunjukkan nilai thitung untuk variabel *knowledge sharing* (X2) adalah sebesar 10,967 didukung dengan nilai signifikasni sebesar  $0.000 < 0.05$  atau 5%, maka H0 ditolak, dapat disimpulkan bahwa variabel *knowledge sharing* (X2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan analisis statistik, dapat diketahui bahwa variabel etika kerja (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank Rakyat Indonesia cabang Jombang. Hal ini terlihat pada koefisien regresi variabel etika kerja (X<sub>1</sub>) yang mempunyai tanda positif sebesar 8,888 dan hasil uji signifikasi t sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa variabel etika kerja (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jombang.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Jombang dapat dipercaya dan beramanah dalam menjalankan tugas dan pekerjaan, karyawan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugasnya sesuai dengan SOP ( *Standard Operating Procedure*) yang di targetkan. Karyawan memiliki sikap sopan santun dan ramah-tamah terhadap semua nasabah maupun kepada sesama rekan kerja. Para karyawan saling menghargai satu sama lain terhadap tugas masing-masing. Karyawan mampu

memiliki inovasi dan ide tersendiri dalam menyelesaikan tugasnya.

### **Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan perhitungan analisis statistik, dapat diketahui bahwa variabel *knowledge sharing* ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Bank Rakyat Indonesia cabang Jombang mempunyai tanda positif 10,967. Hal ini juga terlihat dari nilai signifikansi variabel *knowledge sharing* ( $X_2$ ) sebesar 0,000 ( $<0,05$ ) pada hasil uji t. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Jombang mampu mendapatkan informasi, pengetahuan, dan pengalaman dengan mudah. Serta dapat membagikan atau memberitahu kepada sesama rekan kerja dengan berkomunikasi yang baik.

### **Pengaruh Etika Kerja dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji F simultan dapat diketahui bahwa variabel etika kerja ( $X_1$ ) dan *knowledge sharing* ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Bank Rakyat Indonesia cabang Jombang. Hal ini terlihat pada nilai F hitung 224,226 dengan sig 0,000  $< 0,05$ .

Dilihat dari Nilai  $R^2$  dari hasil pengolahan yang dilakukan, didapatkan nilai sebesar 0,695. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh antara etika kerja ( $X_1$ ) dan *knowledge sharing* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Bank Rakyat Indonesia cabang Jombang. Sebesar 69,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 30,5%. Sedangkan untuk melihat pengaruh yang dominan terhadap variabel kinerja karyawan dilihat dari nilai Beta. *Knowledge sharing* (0,541) lebih besar dari etika kerja (0,453), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *knowledge sharing* memiliki

pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya etika kerja yang tinggi serta dikombinasikan dengan *knowledge sharing* yang baik, maka akan mampu menghasilkan kinerja karyawan yang positif dan signifikan.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Jombang. *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Jombang. Lalu etika kerja dan *knowledge sharing* secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa *knowledge sharing* memiliki andil yang lebih besar terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Jombang.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan perusahaan lebih memberikan pengarahan etika kerja kepada karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Jombang mengingat variabel *knowledge sharing* lebih dominan. Perusahaan dapat memberikan pengarahan etika kerja terhadap karyawan yaitu dengan membuat kode etika kerja dengan melibatkan para karyawan, pelatihan tentang pengertian dan penerapan etika kerja, melaksanakan proses sosialisasi dan internalisasi etika kerja, meningkatkan komunikasi horisontal dan vertikal formal dan informal, meningkatkan fungsi pengawasan kerja. Karena

etika kerja sangat penting sebagai bentuk wujud integritas para karyawannya dan perusahaan.

2. Diharapkan perusahaan tetap selalu menganjurkan akan pentingnya *knowledge sharing* kepada seluruh karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Jombang meskipun tidak melalui rapat kerja tahunan, tetapi juga dapat melalui kegiatan kerja lainnya. Seperti halnya : dengan *mentoring program, communities of practice, storyboard, process documentation*

## DAFTAR PUSTAKA

- Bock, Geew-Woo, 2005. Behavioral intention formation in Knowledge Sharing : Examining The Roles of Extrinsic Motivators, Social-psychological Forces, and Organizational Climate. *MIS Quartely*. Vol 29 No 1, pp 87-111
- Cyr, Sylvio , 2010. The individual and Social Dynamics of Knowledge Sharing : an exploratory study. *Journal of Documentation*. Vol 66 No 6, pp 824-846
- Fauzi Miftahul, 2011. Etika Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Garuda Plaza Hotel Medan. *Jurnal Manajemen Universitas Sumatera Utara*. Vol 2 No , pp 1-7
- Ling, Chen Wai, 2009. Knowledge Sharing in an American Multinational Company Based in Malaysia. *Journal of Workplace Learning*. Vol 21 No 2, pp 125-142
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi Revisi. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Octarina, Arischa, 2013. Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. <http://journal.fekon.unand.ac.id/mhs/submit3/index.php/S1MM/article/download/27/14>
- Osibanjo Adewale Omotayo, 2015. Work Ethics and Employees' Job Performance. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*. Vol 12 No 1 2015, pp 107-117
- Riza Herlambang, 2013. Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT .Jasa Marga (Persero) Cabang Balmera Medan. *Jurnal Manajemen Universitas Sumatera Utara*. Vol 4 No , pp 1-10
- Soemohadiwidjojo, A.T. 2015. Panduan Praktis Menyusun KPI. Penerbit RAS, Edisi Cetakan I
- Swift, Peter E, 2013. The Impact Affective and Cognitive trust on Knowledge Sharing and Organizational Learning. *The Learning Organization*. Vol 20 No 1, pp 20-37