

## **PENERAPAN DIMENSI KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN SEKTOR WISATA DI INDONESIA**

Netty Laura \*)

### **Abstract**

*The research looks at the phenomenon of Pembangunan Jaya Ancol Limited Company as a company engaged in the business of property and development of integrated tourism area which has a vision to be the biggest and the best in Southeast Asia by having the widest network. To achieve that vision of course companies are always trying to improve the performance of its employees work in order to survive, thrive and have the confidence to compete with competitors of the company. Phenomenon that occurs is the low level of performance on Pembangunan Jaya Ancol limited Company is in terms of doing the work in team.*

*This research was conducted to find out Application of Dimension of Knowledge-Sharing Behavior On Performance Of Tourist Sector Employees In Indonesia. The research is using primary data with the dissemination of the research questionnaire, respondents to this study are all employees in the marketing unit as respondents. Researchers assume this part is the cutting edge of Pembangunan Jaya Ancol Limited Company.*

*The result of this research is the increasing of Knowledge Knowledge of Collecting and Donating variable will contribute significantly to influence Employee Performance of Pembangunan Jaya Ancol Limited Company. In other words Knowledge of Collecting and Donating Knowledge has a positive and significant influence simultaneously, while for test partially Knowledge in Donating have the positive and significant influence and also with Knowledge Collecting gave a positive and significant influence on employee Performance of Company Pembangunan Jaya Ancol Limited Company.*

**Keywords:** *Knowledge Donating, Knowledge Collecting, Employee Performance*

### **Pendahuluan**

Ketika keunggulan kompetitif yang langgeng menjadi tujuan setiap organisasi, maka

\*) Dosen Program Studi Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta

menciptakan organisasi yang efektif dengan cara mengimitasi atau mereplikasi pemimpin pasar atau competitor bukanlah cara yang tepat (Raharso, 2004). Raharso (2004) menyatakan hanya organisasi yang berbasiskan pada pengembangan kompetensi individu yang selaras dengan *core-competence* organisasi yang akan menjadi organisasi yang kompetitif. Organisasi jenis ini focus pada pencapaian strategi dinamis melalui kapabilitas pengetahuan (*knowledge based competencies*), bukan sekedar mengelola sumber daya organisasi dan aktivitas bisnis berbasiskan produk (Daud dan Yusoff,2010; Sawyer dan Gammack, 2008:160). Pengetahuan merupakan basis utama dari *core competence* (Staples et al., 2001; Lubit,2001; Rastogi,2000)

Persaingan di sektor properti dan kawasan wisata terpadu sangat ketat hal ini dikarenakan wisata bukan hanya kebutuhan sekunder tapi sudah menjadi kebutuhan primer terutama dikota besar khususnya Jakarta. PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk. adalah perusahaan yang bergerak di bidang usaha properti dan pengembangan kawasan wisata terpadu yang mempunyai visi untuk menjadi yang terbesar dan terbaik di Asia Tenggara dengan memiliki jaringan terluas. Untuk mencapai visi tersebut tentu perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja kerja karyawannya agar dapat bertahan, berkembang serta memiliki kepercayaan yang tinggi untuk bersaing dengan kompetitor perusahaan.

**Tabel 1. Key Performance Indeks (KPI) PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk Tahun 2014 s.d 2016**

Nilai KPI	Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016	
	Jumlah (Orang)	%	Jumlah (Orang)	%	Jumlah (Orang)	%
< 1,51 (Kurang Sekali / E )	0	0%	0	0%	0	0%
1,51 – 2,50 (Kurang / D )	1	2%	2	3%	3	5%
2,51 – 3,00 (Sedang / C )	36	57%	40	63%	39	62%
3,01 – 3,50 (Baik / B )	15	24%	15	24%	13	21%
3,51 – 4,00 ( Baik Sekali /A )	11	17%	6	10%	8	13%

Sumber : PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk, 2016

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa kinerja karyawan pada PT.Pembangunan Jaya Ancol masih bermasalah terlihat bahwa nilai KPI 1,51 – 2,50 (Kurang / D) setiap tahunnya masih mengalami peningkatan dan nilai KPI 3,01-3,50 (Baik / B) mengalami penurunan dan penurunan juga terjadi pada saat nilai KPI 3,51-4,00 (Baik Sekali/A), melihat fenomena

yang terjadi tentu ada masalah dengan sistem manajemen yang terjadi di PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk. O'Neil & Adya (2007) menyatakan bahwa tindakan manajemen untuk mengatur dan memerintahkan karyawan untuk berbagai pengetahuan umumnya hanya menemui kegagalan. Karyawan adalah individu yang memiliki otonomi, yang menikmati pertimbangan pekerjaan dan mobilitas, serta menolak budaya komando dan kendali (O'Neil & Adya, 2007). Oleh karena itu memberikan inspirasi kepada karyawan untuk berbagi pengetahuan merupakan isu krusial bagi organisasi (Hu, 2009).

Melihat Fenomena yang terjadi rendahnya tingkat kinerja pada PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk. adalah dalam hal melakukan pekerjaan berkelompok, oleh karenanya diperlukan strategi *Knowledge Management* untuk mengatasi masalah tersebut, hal ini sesuai dengan Goeltom (2008) alasan utama penerapan *knowledge management* adalah rendahnya kinerja pegawai Bank Indonesia apabila melakukan pekerjaan berkelompok. Hal ini berkebalikan apabila dibandingkan dengan kinerja para pegawai secara individual. Sebelum pelaksanaan *knowledge management*, masing-masing pegawai tidak menjadi inspirasi bagi pegawai lainnya jika terjadi semacam kebuntuan di dalam pekerjaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi penulis tertarik meneliti tentang Kinerja Karyawan dengan menerapkan dimensi *Knowledge Sharing* yaitu *knowledge collecting* dan *knowledge donating*. Instrumen pertanyaan yang digunakan untuk mengukur *knowledge donating* dan *collecting* adalah item pertanyaan yang digunakan oleh Van Den Hoof dan Van Weneen (2004) untuk mengukur *knowledge donating* dan *collecting*, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Leonardo Memah Riane Jhonly Pio Sonny Gerson Kaparang Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa ada pengaruh antara *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia, sehingga penelitian ini dapat menjadi solusi atas masalah Kinerja yang terjadi.

## Literatur Review

### *Kinerja*

Aryati (2011) menyatakan pentingnya mengukur kinerja perusahaan dapat dijelaskan dengan dua teori yaitu teori keagenan (*agency theory*) dan teori pensignalan (*signalling theory*). Teori keagenan menjelaskan hubungan pemilik yang disebut *pinsipal* dan manajemen yang disebut *agen*. Dimana pemilik dan manajemen memiliki hubungan ketergantungan yang positif, dan hubungan ini dibuat beberapa kesepakatan. Lambert (2001) menyatakan bahwa dalam kesepakatan tersebut diharapkan dapat memaksimalkan utilitas

pemilik, dan dapat memuaskan serta menjamin manajemen untuk menerima *reward* atas hasil pengelolaan perusahaan. Kinerja dari karyawan-karyawan manajemen akan turut menentukan kinerja perusahaan. Dewi (2012 : 26) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode waktu tertentu. Perusahaan yang memisahkan fungsi pengelolaan dan kepemilikan akan rentan terhadap konflik keagenan (*agency conflict*) yang disebabkan karena masing-masing pihak mempunyai kepentingan yang saling bertentangan, yaitu berusaha mencapai kemakmurannya sendiri (Jensen dan Meckling, 1976).

Teori yang kedua yaitu teori pensignalan (*signalling theory*). Menurut Wolk *et al* (2001) teori pensignalan menjelaskan alasan perusahaan menyajikan informasi untuk pasar modal.

Mathis dan Jackson (2010:376) menyatakan bahwa indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Kualitas hasil pekerjaan

Menilai baik tidaknya hasil pekerjaan karyawan.

2. Kuantitas pekerjaan

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Dalam menyelesaikan tugas para karyawan bukan hanya dituntut untuk cepat menyelesaikan pekerjaannya namun juga harus tepat atau sesuai dengan harapan atasan.

4. Kehadiran

Kehadiran menunjukkan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.

5. Kemampuan bekerjasama

Karyawan dapat bekerjasama dengan pimpinan maupun rekan kerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

### ***Knowledge Sharing***

Lumbantobing (2011:24) menyatakan bahwa *knowledge sharing* adalah proses sistematis dalam berbagi, dan mendistribusikan pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan, melalui metode dan media yang bermacam macam.

*Knowledge Sharing* memiliki dua dimensi, yaitu *knowledge collecting* dan *knowledge disseminating* (Van Den Hoof & De Ridder, 2004) atau juga disebut sebagai *knowledge donating*. *Knowledge Collecting* adalah usaha untuk mempersuasi orang lain untuk membagi apa yang mereka ketahui. Sedangkan *knowledge donating* merupakan komunikasi yang terjadi ketika seorang individu diharapkan mentransfer *intellectual capital* mereka (Kasemsap, 2014:251). Dua proses yang berbeda ini merupakan suatu proses yang aktif dimana salah satu pihak terlibat dalam komunikasi yang aktif dengan pihak lain dalam rangka mentransfer pengetahuan atau berkonsultasi dengan pihak lain dalam rangka mengakses *intellectual capital* pihak lain tersebut (Van Den Hoof & De Ridder, 2004). Kebutuhan akan pengetahuan dapat diperoleh dari dua dimensi tersebut (Yesil & Hirlak, 2013:41).

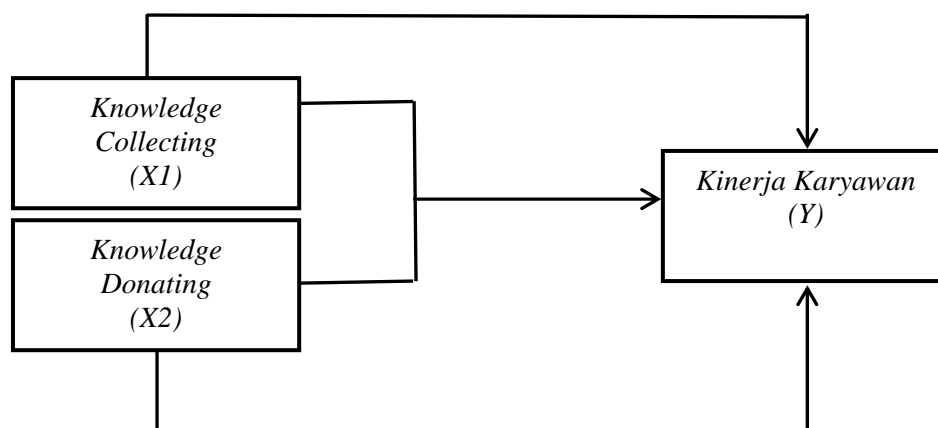
### ***Pengaruh Knowledge Sharing Behavior terhadap Kinerja Karyawan***

Untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusianya. Salah satu sistem manajemen yang menawarkan suatu disiplin yang memperlakukan intelektual sebagai asset yang dikelola adalah *Knowledge Sharing Behavior*. *Knowledge Sharing* didefinisikan sebagai aktivitas mentransfer atau menyebarkan pengetahuan dari seseorang, grup atau organisasi ke orang, grup atau organisasi yang lain (Lee:2001). *Konsep Knowledge Sharing* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Hoof dan Ridder (2004) ada 2 Dimensi yang diperlukan oleh seseorang dalam melakukan *Knowledge Sharing Capability* tersebut, yaitu *Knowledge Donating* dan *Knowledge Collecting*.

### ***Model Penelitian***

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan dua variable yaitu variable dependen dan variable independen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Knowledge Sharing* dengan menggunakan *Knowledge Donating* dan *Knowledge Collecting* sebagai Dimensi sedangkan Variabel Dependennya adalah Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari gambar berikut ini :

Gambar 1. Model Penelitian



### ***Pengembangan Hipotesis***

Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Knowledge Collecting* terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk.

1. Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Knowledge Donating* terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk.
2. Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Knowledge Collecting* dan *Knowledge Donating* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk.

### **Metode Penelitian**

#### ***Populasi Penelitian dan Metode Pengumpulan Data***

Populasi adalah suatu kumpulan dari suatu obyek yang menyeluruh dari suatu obyek yang merupakan perhatian peneliti. Obyek peneliti dapat berupa makhluk hidup, benda, sistem dan prosedur, fenomena, dan lain-lain (Ronny Kountur, 2007). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian Pemasaran yang mana alasan penelitian menggunakan karyawan unit pemasaran sebagai responden adalah peneliti beranggapan bahwa bagian pemasaran merupakan ujung tombak dari tercapainya visi dan misi Perusahaan PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk. Teknik pengambilan Sampel adalah menggunakan teknik sensus karena jumlah populasi pada penelitian ini dibawah 100. Metode Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner penelitian. Penelitian ini menggunakan skala likert dalam mengumpulkan jawaban para responden. Teknik diolah data dengan menggunakan rumus-rumus regresi linear berganda maupun dengan cara bantuan sistem SPSS.

## Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel merupakan penjelasan tentang definisi dan indikator pengukuran variabel yang diteliti. Berikut disajikan indikator-indikator pengukuran dari variabel ini :

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas Hasil pekerjaan</li> <li>- Kuantitas pekerjaan</li> <li>- Ketepatan waktu</li> <li>- Kehadiran</li> <li>- Kemampuan bekerja sama</li> </ul>	Ordinal
Knowledge Sharing Behavior	Knowledge Donating	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berbagi pengetahuan baru</li> <li>- berbagi keterampilan</li> <li>- Berbagi informasi baru tentang pekerjaan</li> <li>- Berbagi cerita tentang pekerjaan</li> </ul>	Ordinal
	Knowledge Collecting	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengumpulkan pengetahuan baru</li> <li>- mengumpulkan informasi baru tentang pekerjaan</li> <li>- Mengumpulkan ide-ide baru</li> <li>- Mengumpulkan ilmu baru tentang pekerjaan</li> </ul>	Ordinal

Sumber : 1. Mathis dan Jackson 2006  
2. Van Den Hoof Van Weneen (2004)

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas Variabel Knowledge Donating

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kebenaran dari angket atau kuesioner. Kebenaran disini mempunyai arti kuesioner atau angket yang dipergunakan mampu untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner dikatakan validitas jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Nilai r hitung diambil dari output SPSS Cronbach Alpha pada kolom *Correlated Item–Total Correlation*. Nilai r tabel diambil dengan menggunakan rumus  $df = n - k$  yaitu  $df = 35 - 2 = 33$ , untuk variabel persepsi rumah tangga sasaran sehingga menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,344 sedangkan untuk hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Independen Variabel Knowledge Donating**

Pertanyaan	R. tabel	R. hitung	Keterangan
X.1.1	0,344	0,436	Valid
X.1. 2	0,344	0,475	Valid
X.1. 3	0,344	0,592	Valid
X.1.4	0,344	0,497	Valid
X.1.5	0,344	0,483	Valid

Pertanyaan	R. tabel	R. hitung	Keterangan
X.1. 6	0,344	0,564	Valid
X.1. 7	0,344	0,437	Valid
X.1. 8	0,344	0,453	Valid
X.1. 9	0,344	0,461	Valid
X.1. 10	0,344	0,467	Valid
X.1.11	0,344	0,500	Valid
X.1.12	0,344	0,411	Valid
X.1.13	0,344	0,489	Valid
X.1. 14	0,344	0,433	Valid
X.1. 15	0,344	0,469	Valid

Sumber : Data primer penelitian yang diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS pada table 1 di atas, maka untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak selanjutnya dapat membandingkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) dengan nilai  $r_{tabel}$  dengan alpha 5 % yaitu diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,344. Dari tabel tersebut di atas nilai  $r_{hitung}$  semuanya lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  dan positif, dengan demikian masing-masing indikator variabel *knowledge donating* adalah valid.

### ***Hasil Uji Validitas Variabel Knowledge Collecting***

Uji validitas Knowledge Collecting, ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Nilai  $r$  hitung diambil dari output SPSS *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*. Nilai  $r$  tabel diambil dengan menggunakan rumus  $df = n - k$ , yaitu  $df = 35 - 2 = 33$ , sehingga menghasilkan nilai  $r$  tabel sebesar 0,344, sedangkan untuk hasil dari uji validitas atas variabel *knowledge collecting*, dapat dilihat pada tabel 2 berikut di bawah ini

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Independen Pelaksanaan Program Bantuan Langsung Tunai (X.2)**

Pertanyaan	R.tabel	R. hitung	Keterangan
X.2 1	0,344	0,355	Valid
X.2. 2	0,344	0,555	Valid
X.2. 3	0,344	0,583	Valid
X.2. 4	0,344	0,626	Valid
X.2. 5	0,344	0,525	Valid
X.2. 6	0,344	0,408	Valid
X.2. 7	0,344	0,576	Valid
X.2. 8	0,344	0,440	Valid
X.2. 9	0,344	0,528	Valid
X.2.10	0,344	0,498	Valid



Pertanyaan	R.tabel	R. hitung	Keterangan
X.2.11	0,344	0,495	Valid
X.2. 12	0,344	0,406	Valid
X.2. 13	0,344	0,395	Valid
X.2.14	0,344	0,525	Valid
X.2.15	0,344	0,470	Valid

Sumber : Data primer penelitian yang diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS pada table 2 di atas, maka untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak selanjutnya dapat membandingkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) dengan nilai  $r_{tabel}$  dengan alpha 5 % yaitu diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,344. Dari tabel tersebut di atas nilai  $r_{hitung}$  semuanya lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  dan positif, dengan demikian masing-masing indikator variabel *Knowledge Colecting* adalah valid.

### **Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Uji validitas atas variabel Kinerja Karyawan dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Nilai  $r$  hitung diambil dari output SPSS *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item–Total Correlation*. Nilai  $r$  tabel diambil dengan menggunakan rumus  $df = n - k$  yaitu  $df = 35-2=33$ , sehingga menghasilkan nilai  $r$  tabel sebesar 0,344, sedangkan untuk hasil uji validitas atas variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Dependen Kinerja Karyawan**

Pertanyaan	R.tabel	R.hitung	Keterangan
Y. 1	0,344	0,391	Valid
Y. 2	0,344	0,345	Valid
Y. 3	0,344	0,417	Valid
Y. 4	0,344	0,593	Valid
Y. 5	0,344	0,613	Valid
Y. 6	0,344	0,533	Valid
Y. 7	0,344	0,589	Valid
Y. 8	0,344	0,488	Valid
Y. 9	0,344	0,510	Valid
Y. 10	0,344	0,566	Valid
Y. 11	0,344	0,544	Valid
Y. 12	0,344	0,433	Valid
Y. 13	0,344	0,497	Valid
Y.14	0,344	0,493	Valid
Y. 15	0,344	0,508	Valid

Sumber : Data primer penelitian yang diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS pada table 3 tersebut di atas, maka untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak selanjutnya dapat membandingkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) dengan nilai  $r_{tabel}$  dengan alpha 5 %, yaitu diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,211. Dari tabel 3 tersebut di atas nilai  $r_{hitung}$  semuanya lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  dan positif, dengan demikian masing-masing indikator variabel Kinerja Karyawan adalah valid.

### ***Hasil Uji Reliabilitas Variabel Knowledge Donating dan Knowledge Collecting terhadap Kinerja***

Uji realibilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Pengujian realibilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan formula *cronbach alpha* (*koefisien alpha cronbach*), dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai *alpha cronbachnya* > 0,70. Hasil lengkap uji *reliabilitas* dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Variabel Dependen (Variabel X.1 dan Variabel X.2 terhadap Variabel Y)**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Knowledge Donating</i>	0,868	Reliabel
<i>Knowledge Collecting</i>	0,736	Reliabel
Kinerja	0,827	Reliabel

Sumber : Data Primer penelitian yang diolah dengan SPSS tahun 2017

Dari tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan dalam penelitian ini semua nilainya di atas 0,70 artinya bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan seluruhnya reliabel.

### ***Pengaruh Persepsi Rumah Tangga Sasaran terhadap Pemberdayaan Masyarakat dalam Penanggulangan Kemiskinan***

Metode analisis diarahkan untuk menjawab permasalahan penelitian yang telah diidentifikasi dan menguji hipotesis yang diajukan. Analisis ini merupakan teknis analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable *Knowledge Donating* terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 5 dengan menggunakan olahan statistic SPSS for windows, diperoleh nilai korelasi (tingkat hubungan) antara *Knowledge Donating* terhadap Kinerja, sebesar 0,772 atau 77,2 % yang berarti bahwa *Knowledge Donating*

mempunyai korelasi (hubungan) yang positif terhadap Kinerja dengan interpretasi koefisien korelasi kuat.

**Tabel 5. Korelasi Nilai Variabel X<sub>1</sub> terhadap Y Model summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate	Durbin-watson
1	0.772 <sup>a</sup>	0.595	0.5891	2.63338	2.119

Sumber : Data Primer penelitian yang diolah dengan SPSS tahun 2017

Regresi linier sederhana antara *Knowledge Donating* terhadap Kinerja menghasilkan konstanta ( a ) sebesar 17,881 dan kualitas pelayanan ( b<sub>1</sub>) sebesar 0,786 dan hubungan kedua variable dapat dilihat pada persamaan regresi yaitu : $Y = 17,881 + 0,786 (X_1)$ . Artinya :-Nilai konstanta sebesar 17,881 menyatakan bahwa jika tidak ada *Knowledge Donating* dalam Kinerja sebesar 17,881. Nilai koefisien sebesar 0,786 menunjukkan bahwa penambahan nilai *Knowledge Donating* menaikkan nilai Kinerja sebesar 0,786. Hal ini berlaku sebaliknya, jika *Knowledge Donating* diturunkan , maka *Knowledge Donating* turun sebesar 0,786. Untuk menganalisis regresi linier sederhana dapat digambarkan melalui table 6 di bawah ini :

**Tabel 6. Hasil Analisis Persamaan Regresi Linier Variabel X<sub>1</sub> terhadap Variabel Y**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	17.881	3.870	.772	4.625	.000
<i>Knowledge Donating</i>	.786	.065		3.833	.000

Sumber : Data Primer penelitian yang diolah dengan SPSS tahun 217

Sedangkan hasil  $t_{hitung}$ , *Knowledge Donating* memiliki nilai sebesar 5, 147 , hal ini dibandingkan dengan nilai  $t_{table}$  sebesar 1,985 sehingga dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{table}$  , dimana (  $t_{hitung} 5,147 > t_{table} 0,682$ ) ini berarti menunjukkan bahwa hipotesis nol (Ho) ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variable *Knowledge Donating* mempengaruhi Kinerja secara signifikan.

Selanjutnya pengujian analisis varian dengan menggunakan SPSS *for windows*, dapat dilihat pada table 6, anova dengan hasil uji F  $_{hitung}$  Sebesar 155,944, sedangkan nilai F  $_{table}$  pada alpha (  $\alpha$  ) 5% sebesar 3,910 sehingga dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Donating* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, hal ini dapat dilihat dari nilai F  $_{hitung}$  lebih besar dari nilai F  $_{table}$  yaitu ( F  $_{hitung} 55.168 > F_{table} 2.50$  ) yang berarti terjadi penolakan terhadap

Ho dan H<sub>1</sub> diterima. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Knowledge Donating* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, maka diketahui nilai koefisien determinasi (factor penentu) dari *Knowledge Donating* (R<sup>2</sup>) tersebut sebesar 0,595, dapat dilihat table korelasi (table 6) di atas. Artinya *Knowledge Donating* berpengaruh sebesar 59,5% terhadap Kinerja Karyawan, dan sisanya 40,5% dipengaruhi oleh factor lain. Dengan demikian kontribusi pengaruh *Knowledge Donating* terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 7. Hasil Uji Signifikansi Variable X<sub>1</sub> terhadap Y**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
Regression	318.280	1	318.280	26.495	.000 <sup>a</sup>
1 Residual	456.495	38	12.013		
Total	774.775	39			

Sumber : Data Primer penelitian yang diolah dengan SPSS tahun 2017

***Pengaruh Knowledge Donating terhadap Kinerja Karyawan***

Berdasarkan hasil pengolahan data pada table 7, dengan menggunakan SPSS *for windows*, diperoleh nilai koefisien korelasi (hubungan) antara Program Bantuan Langsung (X<sub>2</sub>) terhadap Pemberdayaan masyarakat dalam Penanggulangan Kemiskinan ( Y ) di Jakarta Utara, sebesar 0,585 atau 58,5%. Yang berarti bahwa mempunyai hubungan yang positif terhadap Pemberdayaan masyarakat dalam Penanggulangan Kemiskinan dengan interpretasi koefisien korelasi (r) cukup kuat.

**Tabel 8. Hasil Koefisien Korelasi Variabel X<sub>2</sub> terhadap Variabel Y**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate	Durbin – Watson
1	.585	.342	.336	3.35325	1.603

Sumber : Data Primer penelitian yang diolah dengan SPSS tahun 2017

Untuk menganalisis regresi linier sederhana dapat digambarkan melalui table 7 bahwa hasil analisis regresi linier antara *Knowledge Collecting Terhadap Kinerja Karyawan*, menghasilkan (a) sebesar 26,242 dan (b<sub>1</sub>) sebesar 0,650 dan derajat hubungan kedua variable dapat dilihat pada persamaan regresi yaitu :  $Y = 26,242 + 0,650 ( X_2 )$ . Artinya nilai konstanta sebesar 26,242 , menyatakan bahwa jika tidak ada *Knowledge collecting* (X<sub>2</sub>), maka Kinerja Karyawan tetap sebesar 26,242. Jika nilai koefisien *Knowledge*

*Collecting* dalam Kinerja dinaikkan sebesar 0,650, maka penambahan nilai *Knowledge Collecting* akan menaikkan nilai sebesar 0,650. Hal ini berlaku sebaliknya, jika nilai koefisien *Knowledge Collecting* diturunkan, maka Kinerja akan turun sebesar 0,650.

**Tabel 9. Hasil Analisis Persamaan Regresi linier Variabel X<sub>2</sub> terhadap variable Y**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26,242	5.375	.585	4.886	.000
<i>Knowledge Collecting</i>	.650	.089		7.429	.000

Sumber : Data Primer penelitian yang diolah dengan SPSS tahun 217

Sedangkan untuk uji hipotesis melalui uji t, Program Bantuan Langsung Tunai dari gambaran table 8, didapat hasil  $t_{hitung}$  sebesar 7,429 dan hasil  $t_{table}$  sebesar 0.682. Hal ini jika dibandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{table}$ , maka  $t_{hitung}$  sebesar 7,429 lebih besar dari  $t_{table}$  sebesar 0.682 ( $t_{hit} 7,429 > t_{tab} 0.682$ ). Ini berarti bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) di tolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variable *Knowledge Collecting* mempengaruhi Kinerja Karyawan secara signifikan. Selanjutnya pengujian analisis varian dengan menggunakan SPSS *for windows*, dapat dilihat pada table 8, anova dengan hasil uji F  $t_{hitung}$  sebesar 55,168, sedangkan  $F_{table}$  pada alpha ( $\alpha$ ) 5% sebesar 2,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa Program Bantuan Langsung Tunaiberpengaruh signifikan terhadap Pemberdayaan masyarakat dalam Penanggulangan Kemiskinan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  lebih bsar dari nilai  $F_{table}$  yaitu ( $F_{hitung} 55,168 > F_{table} 2,50$ ) yang berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternative ( $H_a$ ) diterima. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh variable *Knowledge Collecting* terhadap Kinerja Karyawan, maka diketahui nilai koefisien determinasi (factor penentu) dari *Knowledge Collecting* ( $R^2$ ), tersebut sebesar 0,3429 dapat dilihat Artinya *Knowledge Collecting* berpengaruh sebesar 34,29 % terhadap Kinerja Karyawan, dan sisanya sebesar 65,71 % dipengaruhi oleh factor lain. Dengan demikian kontribusi pengaruh *Knowledge Collecting* terhadap Kinerja Karyawan di interpretasikan sedang.

**Tabel 10. Hasil Uji Signifikansi Variabel X<sub>2</sub> terhadap Y**  
ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	620.291	1	620.291	55.166	.000
Residual	1203.122	107	11.244		
Total	1823.413	108			

Sumber : Data Primer penelitian yang diolah dengan SPSS tahun 2017

***Pengaruh Knowledge Donating dan Knowledge Collecting terhadap Kinerja Karyawan.***

Berdasarkan pengolahan data melalui SPSS *for windows* dan melihat hasil pada table 10 dibawah ini, diperoleh nilai koefisien korelasi (hubungan) secara simultan *Knowledge Donating* dan *Knowledge Collecting* terhadap Kinerja Karyawan PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk, sebesar 0,813 atau 81,3 % yang berarti bahwa *Knowledge Donating* dan *Knowledge Collecting* secara simultan mempunyai korelasi (hubungan) yang positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk. dengan interpretasi koefisien korelasi ( R ) sangat erat/kuat.

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.813	.659	.652	2.42939	2.178

Sumber : Data Primer penelitian yang diolah dengan SPSS tahun 217

Untuk menganalisis regresi linier dapat digambarkan melalui table 10, hasil analisis regresi linier secara simultan *Knowledge Donating* dan *Knowledge Collecting* terhadap Kinerja Karyawan PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk menghasilkan konstanta (a) sebesar 6.720, (b<sub>1</sub>) *Knowledge Donating* sebesar 0.650 dan (b<sub>2</sub>) *Knowledge Collecting* sebesar 0.319. Oleh karena itu hubungan variable tersebut diatas dapat dilihat pada persamaan regresi dibawah ini yaitu : $Y = 6.720 + 0.650 (X_1) + 0.319 (X_2)$ . Artinya untuk nilai konstanta sebesar 6.720 , menyatakan bahwa jika tidak ada *Knowledge Donating* dan *Knowledge Collecting*, maka Kinerja Karyawan PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk tetap sebesar 6.719. Nilai koefisien sebesar 0.650 , menunjukkan bahwa *Knowledge Donating* akan menaikkan nilai maka Kinerja Karyawan PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk sebesar 0.650 dan berlaku juga sebaliknya, jika nilai *Knowledge Donating* diturunkan, maka Kinerja Karyawan PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk akan turun sebesar 0.650. Nilai koefisien sebesar 0.319, menunjukkan bahwa *Knowledge Collecting* akan menaikkan nilai Kinerja Karyawan

PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk sebesar 0.319 dan berlaku juga sebaliknya , jika nilai *Knowledge Collecting* diturunkan, maka akan turun Kinerja Karyawan PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk sebesar 0.319

**Tabel 12. Hasil Analisis Persamaan regresi Linier Variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> Terhadap Y**

	Coefficients <sup>a</sup>				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std.Error				
(Constant)	6.718	4.364			1.636	.127
<i>Knowledge</i>	.648	.066	.637		9.892	.000
<i>Collecting</i>	.317	.071	.286		4.441	.000

Sumber : Data Primer penelitian yang diolah dengan SPSS tahun 217

Selanjutnya untuk pengujian analisis varian dengan menggunakan SPSS *for windows*, dapat dilihat pada table 12, Anova<sup>b</sup> di bawah ini dengan hasil uji F<sub>hitung</sub> sebesar 101.481, sedangkan F<sub>table</sub> dengan alpha ( $\alpha$ ) = 5% dan tingkat kepercayaan 95 % terdapat nilai sebesar 2.50, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Donating* dan *Knowledge Collecting* di PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk secara simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk sangat signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F<sub>hitung</sub> lebih besar dari nilai F<sub>table</sub> yaitu ( $F_{hitung} 101.481 > F_{table} 2.50$ ), yang berarti hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak dan hipotesis alternative (H<sub>a</sub>) diterima. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh variable *Knowledge Donating* dan *Knowledge Collecting* terhadap Kinerja Karyawan PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk secara simultan , maka lihat pada table 11 di atas , diketahui nilai koefisien determinasi (faktor penentu) dari *Knowledge Donating* dan *Knowledge Collecting* ( $R^2$ ) tersebut sebesar 0.659. Artinya secara simultan *Knowledge Donating* dan *Knowledge Collecting* berpengaruh sebesar 65,9 % terhadap Kinerja Karyawan PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk, dan sisanya dipengaruhi oleh factor lain sebesar 34,1%. Dengan demikian kontribusi pengaruh *Knowledge Donating* dan *Knowledge Collecting* terhadap Kinerja Karyawan PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk, di interpretasikan cukup kuat.

**Tabel 13. Hasil Uji Signifikansi Variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y****ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1197.8226	2	598.912	101.481	.000
Residual	25.595	1081010	5.905		
Total	1823.415				

Sumber : Data Primer penelitian yang diolah dengan SPSS tahun 2017

**Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan uji statistic dari variabel *Knowledge Donating* dan *Knowledge Collecting* menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk. Dari hasil uji yang didapat bahwa hipotesis yang diajukan telah terbukti dan dapat diterima secara ilmiah. Hal ini memberikan indikasi bahwa setiap peningkatan yang dilakukan pada variabel *Knowledge Donating* dan *Knowledge Collecting* akan memberikan kontribusi pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk, Berdasarkan hasil analisis instrument mencakup uji validitas dan reliabilitas, *Knowledge Donating* dan *Knowledge Collecting* masing-masing melalui dimensi dan indicator, terdapat hasil uji semua butir-butir indicator/pertanyaan valid, dan hasil uji reliabilitas variabel *Knowledge Donating* menunjukkan *cronbach's alpha* sebesar 0.872 dan hasil uji reliabilitas variabel *Knowledge Collecting* menunjukkan *cronbach's alpha* sebesar 0.736, sedangkan hasil uji reliabilitas variabel *Knowledge Donating* dan *Knowledge Collecting* secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk, menunjukkan *cronbach's alpha* sebesar 0.827, artinya butir-butir indicator/pertanyaan dapat dipercaya atau reliable dan penelitian dapat diteruskan pada tingkat analisis uji statistic dan uji hipotesis.

Hasil analisis regresi linier secara simultan, variabel *Knowledge Donating* dan *Knowledge Collecting* terhadap Kinerja Karyawan PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk. didapat hasil konstanta (a) sebesar 6.720 dengan harga *Knowledge Donating* (  $b_1$  ) sebesar 0.650 dan harga (  $b_2$  ) *Knowledge Collecting* sebesar 0.319 , sehingga persamaan regresi linier menjadi  $Y = 6.720 + 0.650 X_1 + 0.319 X_2$ , artinya variabel *Knowledge Donating* dan *Knowledge Collecting* mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk. variabel *Knowledge Donating* dan *Knowledge Collecting* dinaikkan atau



diturunkan sesuai harga b 1 dan b 2 diatas, maka Kinerja Karyawan PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk akan naik dan turun sesuai dengan harga masing-masing variabel. Sedangkan hasil uji koefisien korelasi melihat tingkat hubungan variabel *Knowledge Donating* dan *Knowledge Collecting* secara simultan diperoleh nilai (R) sebesar 0.813 atau 81.3% , hal ini dapat diinterpretasikan bahwa tingkat hubungan kedua variabel independen terhadap variabel dependen sangat kuat.

Adapun kontribusi pengaruh variabel *Knowledge Donating* dan *Knowledge Collecting* terhadap Kinerja Karyawan PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk. secara simultan dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.659 atau 65.9% , diartikan bahwa variabel *Knowledge Donating* dan *Knowledge Collecting* secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk. sehingga dapat diinterpretasikan pengaruhnya cukup kuat. Berdasarkan hasil uji hipotesis melalui uji t dan Uji F diperoleh hasil sebagai berikut : Dengan  $n = 100$  , tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0.05 dan tingkat kepercayaan 95 % , maka diperoleh t. hitung sebesar 9.894 dan t. table sebesar 1.985 , artinya t. hitung lebih besar dari t. table ( t. hit 9.894 > t. tab 0.682 ), hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak yang menyatakan tidak ada pengaruh, sedangkan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima yang menyatakan ada pengaruh signifikan antar variabel-variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan hasil uji F diperoleh hasil nilai F hitung sebesar 101.481 dan F table sebesar 2.50. Artinya F hitung lebih besar dari F table ( F hit 101.481 > F. tab 2.50), ini menunjukkan bahwa hipotesis alternative ( $H_a$ ) diterima yang menyatakan ada pengaruh signifikan antara *Knowledge Donating* dan *Knowledge Collecting* terhadap Kinerja Karyawan PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk, dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak.

### Daftar Pustaka

- Daud, Salina & Yusoff, Wan Fadzilah Wan. 2010. *Knowledge Management And Firm Performance In Smes: The Role Of Social Capital As A Mediating Variable*. Asian Academy of Management Journal, Vol.15, No.2, July, pp.135-155.
- Goeltom, Miranda S. 2008. *Mencairkan Gunung Es: Siasat Mengubah Kebekuan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Hu, M. L. M. (2009). Knowledge sharing and innovative service behavior relationship: Guanxi as mediator. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 37(7), 977-992.
- Lubit, Roy. 2001. *Tacit Knowledge And Knowledge*

*Management: The Keys To Sustainable Competitive Advantage. Organizational Dynamic, Vol.29, No.3,pp.164-178.*

Lambert, R.A. 2001. "Contracting Theory and Accounting." *Journal of Accounting & Economics*, (32): 3 – 87.

Lumbantobing, P. (2011). Manajemen knowledge sharing berbasis komunitas. *Bandung: Knowledge Management Society Indonesia.*

Leonardo Memah Riane Jhonly Pio Sonny Gerson Kaparang. *Jurnal Administrasi Bisnis.* Volume 1 Nomor 4 Juli 2013

Raharso, Sri. 2004. *Competence-based organization : Penyelenggara Antara Kompetensi Individu Dengan Core-Competence Organisasi.* Manajemen Usahawan Indonesia, No.10, Tahun ke 33, Oktober, hal.3-10

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, 2010. *Human Resource Management.* Salemba Empat.

O'Neil, Bonnie & Adya, Monica. 2007. *Knowledge Sharing And The Psychological Contract: Managing Knowledge Workers Across Different Of Employment.* *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22, No.4.

Rohaeni, Dian dan Aryati, Titik. 2011. Pengaruh Konvergensi IFRS Terhadap Income Smoothing dengan Kualitas Audit Sebagai Variabel Moderasi.Simposium Nasional Akuntansi XV.Banjarmasin.

Rastogi, P.N. 2000. *Knowledge Management Today: Challenges And Opportunities.* *Information System Management*, Spring, pp.32-37.

Staples, D. Sandy; Greenway, Kathleen; & McKeen, James D. 2001. *Opportunities For Research About Managing The Knowledge-Based Enterprise, International Journal Of Management Review*, Vol.3, Issue 1, pp.1-20.

Van den Hoof, B. & Van Weneen, F. 2004. *Committed To Share:Commitment And CMC Use As Anecedents Of Knowledge Sharing.* *Knowledge And Process Management*, Vol. 11, No. 1, pp.13-24.

Van den Hooff, B., dan de Ridder, J., 2004. *Knowledge Sharing in Context :The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate, and CMC use on Knowledge Sharing.* *Journal of Knowledge Management* Vol.8., no.6, pp.117-130.

Wolk, H.I. Tearney, M.G. 2001. *Accounting Theory : A Conceptual and Institutional Approach.* 5thed. Cincinnati, Ohio, Shouth-Western College Publishing

Yesil.S., 2013, *An Empirical Investigation into the influence of Knowledge sharing barriers on Knowledge Sharing and Individual Inovation Behavior*, International journal of knowledge Management, 9 (2), 38-61.