

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Badan Pelaksana Kegiatan Yayasan Pendidikan Telkom

Wafa Nur Izzah¹, Dian Indiyati², Hani Gita Ayuningtias³

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, wafanurizzah@student.telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, dianindiyati@telkomuniversity.ac.id

³ Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, hanigita@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Kinerja karyawan memiliki andil penting bagi sebuah organisasi, sebab kinerja dari setiap karyawan memberikan sumbangsih terhadap pencapaian kinerja dari setiap fungsi organisasi. Banyak faktor yang dapat berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan, salah satunya adalah *knowledge sharing*. Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kondisi *knowledge donating* dan *knowledge collecting* sebagai dimensi *knowledge sharing*, kondisi kinerja karyawan, juga pengaruh *knowledge donating* dan *knowledge collecting* terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Pengumpulan data dilakukan pada seluruh karyawan Kantor BPK YPT sejumlah 85 orang. Teknik analisis yang digunakan yakni analisis deskriptif, dan analisis regresi linier bergandamenggunakan *software IBM SPSS Statistic 26*. Hasil deskriptif pada penelitian menunjukkan bahwa *knowledge donating* ada pada kategori baik, *knowledge collecting* ada pada kategori sangat baik, dan kinerja karyawan ada pada kategori di atas target. Selanjutnya hasil penelitian ini menunjukkan *knowledge donating* dan *knowledge collecting* berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci-*knowledge sharing, knowledge donating, knowledge collecting, kinerja karyawan*

Abstract

Employee performance has an important role for an organization, because the performance of each employee contributes to the achievement of the performance of every function of the organization. Many factors can affect the quality of employee performance, one of which is knowledge sharing. A number of previous studies have shown that knowledge sharing has an influence on employee performance. The purpose of this study is to find out how the conditions of knowledge donating and knowledge collecting as dimensions of knowledge sharing, employee performance conditions, as well as the influence of knowledge donating and knowledge collecting on employee performance partially and simultaneously. Data collection was carried out on all 85 employees of the BPK YPT Office. The analytical technique used is descriptive analysis, and multiple regression analysis using IBM SPSS Statistic 26. The descriptive results of the research show that knowledge donating is in good category, knowledge collecting is in the excellent category, and employee performance is in the category above the target. Furthermore, the results of this study indicate that knowledge donating and knowledge collecting partially and simultaneously affect employee performance.

Keywords-knowledge sharing, knowledge donating, knowledge collecting, employee performance

I. PENDAHULUAN

Kebutuhan organisasi agar dapat senantiasa mencapai tujuan yang diinginkan perlu diiringi dengan kemampuannya dalam pengelolaan sumber daya yang dimilikinya secara efektif dan efisien (Prasetyo *et al*, 2021:2). Ada enam sumber daya yang dimiliki organisasi, dan dikenal dengan istilah 6M yakni mesin (*machine*), modal (*money*), metode (*method*), material (*material*), manajerial (*managerial*) dan manusia (*man*). Aspek *man* atau dikenal juga dengan sumber daya manusia (SDM) dinilai paling penting sebab tanpa disokong oleh sumber daya manusia dengan kinerja yang optimum, maka sumber daya lain seperti mesin, modal, metode dan material tidak akan bisa memberikan hasil yang optimum pula (Setyawan, 2018:67).

Dari tingkatan urgensi sumber daya manusia bagi tercapainya tujuan organisasi, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Bariyah (2014:27-28) keberhasilan suatu organisasi dapat dinilai melalui tolok ukur seberapa baik *output* dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan selaku sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Untuk mendapatkan *output* kerja yang maksimal, maka karyawan harus memiliki kinerja yang baik. Apabila karyawan memiliki kinerja yang optimal, maka akan ada pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan proses pelaksanaan pekerjaan. Hal ini juga dikuatkan oleh pendapat Kohansal *et al* (2013:294) yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan dibutuhkan dalam proses peningkatan kinerja organisasi.

Tabel 1 NKI Karyawan BPK YPT

Indicator	2016		2017		2018		2019		2020	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
P1	1	1,61%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
P2	49	79,03%	49	80,33%	43	63,24%	47	71,21%	22	32,35%
P3	12	19,35%	12	19,67%	25	36,76%	18	27,27%	46	67,65%
P4	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	1,52%	0	0,00%
P5	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total	62	100%	61	100%	68	100%	66	100%	68	100%

Berdasarkan data internal YPT yang tercantum pada Tabel 1.1, menunjukkan bahwa adanya penurunan pencapaian Nilai Kinerja Individu (NKI) pada level P1. Semulanya pada tahun 2016, nilai P1 dapat dicapai oleh satu orang dengan persentase 1.61%. Sedangkan pada tahun 2017 sampai dengan 2020, tidak ada satu pun pegawai yang mencapai nilai kinerja P1 atau mendapat predikat istimewa. Selain itu, pada pencapaian nilai kinerja P2 dari tahun 2016 ke 2017 cenderung stabil, dari tahun 2017 ke 2018 mengalami penurunan, dari tahun 2018 ke 2019 kembali naik tapi tidak signifikan, lalu dari tahun 2019 ke 2020 sebagian besar karyawan dengan nilai kinerja P2 menurun cukup drastis ke nilai kinerja P3. Sehingga data pada Tabel 1.1 mengindikasikan pencapaian nilai kinerja individu karyawan bersifat fluktuatif dalam lima tahun terakhir sejak 2016-2020. Tentunya fluktuasi pada nilai kinerja ini perlu mendapat perhatian lebih oleh organisasi, karena tidak sesuai dengan harapan organisasi yang berkeinginan memiliki karyawan dengan kinerja yang minimal stabil atau bahkan meningkat. Maka dari itu sejatinya kinerja karyawan tentu masih dapat dimaksimalkan.

Sebagai satu dari banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Swanson *et al* (2020:93), Yuniawan dan Udin (2020:79), Javadi *et al* (2012:210), Abeyrathna *et al* (2020:5), Henttonen (2016:758), dan Teixeira *et al* (2018:56), aktivitas *knowledge sharing* pun turut mendapatkan perhatian oleh Kantor Badan Pelaksana Kegiatan YPT. Berdasarkan keterangan yang didapatkan melalui wawancara yang dilakukan bersama Ibu Ria Fatimah selaku *SPC Human Capital* YPT, *Knowledge Sharing* (KS) di Kantor BPK YPT dilaksanakan sebagai program culture atau Program Direktorat/Unit yang sudah ditetapkan dalam Calendar of Event. Terdapat tiga jenis aktivitas *knowledge sharing* yang diinisiasi oleh Kantor Badan Pelaksana Kegiatan YPT, yang mana dari tiga jenis aktivitas yaitu tersebut dijalankan dengan konsep pelaksanaan yang berbeda-beda.

Tabel 2 Jumlah Kegiatan *Knowledge Sharing*

Year	2017	2018	2019	2020	Q3 2021
Number of Knowledge Sharing	3	7	10	12	4

Data pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa terdapat inkonsistensi dalam penyelenggaraan acara *knowledge sharing* di Kantor Pusat Yayasan Pendidikan Telkom. Selain itu, menurut informasi perusahaan, kegiatan *knowledge sharing* sebaiknya dilakukan minimal sebulan sekali. Jika frekuensi idealnya sebulan sekali, maka minimal ada dua belas kegiatan berbagi pengetahuan dalam satu tahun.

Maka dari itu, berdasarkan fenomena yang ada yang berlandaskan pada data-data pendukung penelitian, dan juga artikel penelitian terdahulu, hal tersebut dijadikan acuan dan bahan bagi penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan tujuan menguji teori hubungan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Sehingga penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan Kantor Badan Pelaksana Kegiatan Yayasan Pendidikan Telkom”**.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan jenis penelitian kausal. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah *knowledge sharing*. Knowledge sharing diukur menggunakan dimensi *knowledge donating* (X_1) dan *knowledge collecting* (X_2) oleh Palumian *et al* (2021). Sedangkan variabel dependen terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan diukur menggunakan teori dari Koopmans (2016) dengan dimensi *task performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive work behaviour*.

Pengumpulan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan makna menjadikan seluruh populasi sebagai sampel, yang mana didapati 85 orang karyawan Kantor BPK YPT menjadi sampel penelitian. Skala pengukuran yang digunakan yakni skala likert, dimana terdapat pilihan jawaban sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Teknik analisis yang digunakan yakni analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji linearitas), dan uji T juga uji F untuk proses uji hipotesis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Analisis Deskriptif dan Aspek Demografi

Berdasarkan jenis kelamin, dapat dicermati bahwa karyawan BPK YPT berjenis kelamin laki-laki berjumlah 48 orang atau setara dengan 56.47%, sedangkan karyawan berjenis kelamin perempuan berjumlah 37 orang yakni setara dengan 43.53%. Maka dari itu kemudian dari data Tabel 4.1 menunjukkan bahwa karyawan BPK YPT yang berjenis kelamin laki-laki jumlahnya lebih banyak apabila dibandingkan dengan karyawan yang berjenis kelamin perempuan.

Berdasarkan rentang usia, didapatkan hasil bahwa karyawan dengan usia kurang dari 25 tahun berjumlah 5 orang atau sebanyak 5,88%, karyawan dengan kelompok usia 25-30 tahun berjumlah 17 orang atau sebanyak 20,00%, karyawan dengan usia 30-35 tahun berjumlah 23 orang atau sebesar 27,06%, karyawan dengan usia 35-40 tahun berjumlah 11 orang atau sebesar 12,94%, karyawan dengan usia 40-45 tahun berjumlah 4 orang atau sebesar 4,71%, karyawan dengan usia 45-50 tahun berjumlah 11 orang yakni sebesar 12,94%, lalu karyawan dengan usia berkisar 50-55 tahun berjumlah 10 orang atau sebesar 11,76%, kemudian yang terakhir karyawan berusia lebih dari 55 tahun berjumlah 4 orang atau sebesar 4,71%. Sehingga dari data karakteristik responden berdasarkan usia yang tercantum pada Tabel 4.2, dapat dilihat bahwa responden terbanyak berasal dari karyawan dengan rentang usia 30-35 tahun.

Berdasarkan lama bekerja, untuk karyawan dengan masa kerja terpendek yakni di bawah 1 tahun berjumlah 7 orang atau sebesar 8,24%, karyawan dengan masa kerja 1-3 tahun berjumlah 15 orang atau sebesar 17,65%, karyawan dengan masa kerja 3-5 tahun berjumlah 8 orang atau sebesar 9,41%, selanjutnya karyawan dengan masa kerja 5-10 tahun berjumlah 17 orang atau sebesar 20,00%, dan terakhir yakni karyawan dengan masa kerja di atas 10 tahun terhitung sebanyak 38 orang atau sebanyak 44,71%. Maka dapat dilihat pada data, mayoritas masa kerja karyawan BPK YPT yakni di atas 10 tahun.

Berdasarkan data pada pendidikan terakhir karyawan BPK YPT, didapati bahwa karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK/MA/Sederajat terhitung sebanyak 1 orang dengan persentase 1,18%, karyawan dengan pendidikan terakhir diploma terhitung sebanyak 4 orang dengan persentase 3,66%, karyawan dengan pendidikan terakhir S1 terhitung sebanyak 50 orang dengan persentase hampir lebih dari setengah total karyawan yakni 58,82%, lalu karyawan dengan pendidikan terakhir S2 terhitung 25 orang dengan persentasi 29,41%, kemudian karyawan dengan pendidikan terakhir S3 terhitung sebanyak 5 orang dengan persentase 5,88%. Sehingga dapat terlihat dari data, bahwa karyawan dengan pendidikan terakhir S1 memiliki jumlah paling banyak dibandingkan karyawan dengan pendidikan terakhir lainnya.

Berdasarkan unit kerja, karyawan pada unit *Secretary Foundation Office* terhitung berjumlah 6 orang atau sebesar 7,06%, karyawan pada unit *Legal and Internal Audit* terhitung berjumlah 5 orang atau sebesar 5,88%, karyawan pada unit *Business Effectiveness and Portfolio Management* terhitung berjumlah 12 orang atau sebesar 14,12%, lalu karyawan pada Direktorat *Higher Education* terhitung sejumlah 8 orang atau sebesar 9,41%, selanjutnya karyawan pada Direktorat *Primary and Secondary Education* terhitung sejumlah 12 orang atau sebesar 14,12%, dan yang terakhir karyawan yang ada di bawah Direktorat *Shared Service* terhitung sejumlah 42 orang atau setara dengan 49,41% karyawan. Sehingga dapat dilihat dari data-data tersebut, bahwa Direktorat *Shared Service* memiliki jumlah karyawan terbanyak dibandingkan dengan unit dan/atau direktorat lain.

Direktur berjumlah 4 orang dengan persentase 4,71%, Senior Vice President (SVP) berjumlah 1 orang dengan persentase 1,18%, Vice President (VP) berjumlah 11 orang dengan persentase jumlah 12,94%, Assistant Vice

President (AVP) berjumlah 17 orang dengan persentase jumlah 20,00%, lalu Staff-Officer-Analyst berjumlah 52 orang dengan persentase jumlah 61,18%. sehingga dari data pada Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa karyawan pada level Staff – Officer – Analyst memiliki jumlah paling banyak jika dibandingkan dengan karyawan yang menduduki level lain.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.70037283
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.082
Test Statistic		.074
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.

Hasil pengolahan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* seperti disajikan pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (*Asymp.Sig. 2-tailed*) sebesar 0,2 yang mana nilainya lebih besar dari 0,05. Oleh karena nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* pada ketiga variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data-data dari variabel berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.133	1.819		.073	.942
	Knowledge Donating	.292	.196	.191	1.495	.139
	Knowledge Collecting	.042	.127	.042	.331	.742

a. Dependent Variable: Abresid

Dari data Tabel 4.12, menunjukkan hasil Uji Heteroskedastisitas yang mana dapat diketahui bahwa :

- a. *Knowledge donating*
 - 1) Nilai *sig* sebesar 0,742 > 0,05, maka signifikan tidak terdapat Heteroskedastisitas
 - 2) Nilai $t_{hitung} = 1,495 < t_{tabel} = 1,988$, maka korelasi tidak signifikan atau tidak terdapat Heteroskedastisitas
- b. *Knowledge collecting*
 - 1) Nilai *sig* sebesar 0,139 > 0,05, maka signifikan tidak terdapat Heteroskedastisitas
 - 2) Nilai $t_{hitung} = 0,331 < t_{tabel} = 1,988$, maka korelasi tidak signifikan atau tidak terdapat Heteroskedastisitas

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Knowledge Donating	.713	1.403
Knowledge Collecting	.713	1.403

Data pada Tabel 3.2 menunjukkan hasil uji multikolinearitas yang memuat nilai *tolerance* sebesar 0,713 atau setara dengan 71,3% yang artinya nilai *tolerance* 71,3% > 10% dan nilai VIF sebesar 1,403 < 10. Maka, dari hasil uji ini didapati bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada data yang diuji.

4. Uji Linearitas

Tabel 6 Hasil Uji Linearitas *Knowledge Donating*

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
Employee	Between Groups	(Combined)	4992.871	16	312.054	8.495
Performance *		Linearity	4716.485	1	4716.485	128.391
Knowledge Donating		Deviation from Linearity	276.386	15	18.426	.502
	Within Groups		2498.008	68	36.735	
	Total		7490.879	84		

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Dari Tabel 6, diperlihatkan hasil Uji Linearitas dari *Knowledge Donating*. Jika diperhatikan, nilai *Deviation from Linearity Sig.* pada ANOVA sebesar 0,932 > 0,05. Sehingga dapat diketahui bahwa ada hubungan linear yang signifikan di antara *knowledge donating* dan kinerja karyawan.

Tabel 7 Hasil Uji Linearitas *Knowledge Collecting*

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
Employee	Between Groups	(Combined)	5284.864	31	170.479	4.096
Performance *		Linearity	3899.765	1	3899.765	93.693
Knowledge Collecting		Deviation from Linearity	1385.100	30	46.170	1.109
	Within Groups		2206.015	53	41.623	
	Total		7490.879	84		

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Dari Tabel 7, diperlihatkan hasil Uji Linearitas dari *Knowledge Collecting*. Jika diperhatikan, nilai *Deviation from Linearity Sig.* pada ANOVA sebesar 0,363 > 0,05. Sehingga dapat diketahui bahwa ada hubungan linear yang signifikan di antara *knowledge donating* dan kinerja karyawan.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.753	.747	4.75326

a. Predictors: (Constant), Knowledge Collecting (X2), Knowledge Donating (X1)

Sumber : Data diolah peneliti, 202

Melalui nilai *R Square* yang merupakan koefisien determinasi, dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yaitu *knowledge donating* dan *knowledge collecting* memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 75,3% terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan kantor BPK YPT. Dari angka persentase pengaruh sebesar 75,3%, dapat diartikan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen termasuk pada kategori kuat/jelas. Hal ini didukung oleh pernyataan Hamzah (2019:140) melalui tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi, yang menyatakan bahwa jika nilai koefisien ada pada interval 0.70 – 0.899 maka tingkat hubungan masuk pada kategori kuat/jelas. Sedangkan untuk sisanya yakni sebesar 24,7% merupakan besaran persentase yang memberikan penjelasan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi sebesar 24,7% oleh variabel selain *knowledge donating* dan *knowledge collecting* yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Di dalam bagian ini, akan dipaparkan hasil uji dari pengaruh *knowledge donating* dan *knowledge collecting* terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun secara parsial. Berdasarkan hasil pengolahan data berikut, diperoleh koefisien regresi dari masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPK YPT, yang mana dapat dilihat nilainya pada tabel berikut ini :

Tabel 9 Koefisien Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.638	2.495		6.669 .000
	Knowledge Donating (X1)	2.352	.268	.571	8.772 .000
	Knowledge Collecting (X2)	1.114	.174	.416	6.387 .000

a. Dependent Variable: Employee Performance (Y)

Sumber : Data diolah penulis, 2022

Sehingga didapatkan persamaan regresi linier berganda $Y = 16,638 + 0,571X_1 + 0,416X_2 + 0,247 \epsilon$, dengan interpretasi sebagai berikut :

Interpretasi dari regresi linier di atas adalah sebagai berikut :

a. Konstanta (α)

Nilai konstanta adalah sebesar 16,638. Hal ini dapat diartikan bahwa jika X1 dan X2 bernilai 0, maka Kinerja Karyawan bernilai 16,638.

b. *Knowledge Donating* terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,571. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan X1 satu satuan, maka variabel Y akan naik sebesar 0,571 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

c. *Knowledge Collecting* terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,416. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan X2 satu satuan, maka variabel Y akan naik sebesar 0,416 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

7. Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Tabel 10 Hasil Uji T

Variabel	Koefisien Jalur	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	H ₀
<i>Knowledge Donating</i>	0,571	8,772	1,988	0,000	Ditolak
<i>Knowledge Collecting</i>	0,416	6,387	1,988	0,000	Ditolak

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Tabel di atas memuat ringkasan yang berisikan hasil pengujian dimana dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} pengaruh variabel *knowledge donating* memiliki nilai sebesar 8,772 dengan nilai signifikansi mendekati nol. Sebab nilai t_{hitung} lebih besar apabila dibandingkan dengan t_{tabel} dengan nilai signifikansi < 0,05, maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak H₀ sehingga H_a diterima. Maka dari itu, merujuk pada hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa *knowledge donating* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor BPK YPT. Hasil pengujian ini memberikan bukti bahwa peningkatan kegiatan *knowledge donating* akan seiring juga dengan peningkatan kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi tingkat *knowledge donating* akan membuat kinerja karyawan pada kantor BPK YPT semakin membaik begitu pula sebaliknya.

Selain itu tabel di atas juga memuat ringkasan hasil pengujian dimana dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} pengaruh variabel *knowledge donating* memiliki nilai sebesar 6,387 dengan nilai signifikansi mendekati nol. Karena nilai t_{hitung}

lebih besar apabila dibandingkan dengan t_{tabel} dengan nilai signifikansi $< 0,05$, maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_a diterima. Maka dari itu, merujuk pada hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa *knowledge collecting* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor BPK YPT. Hasil pengujian ini memberikan bukti bahwa peningkatan kegiatan *knowledge collecting* seiring dengan peningkatan kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi tingkat *knowledge collecting* akan membuat kinerja karyawan pada kantor BPK YPT semakin membaik begitu pula sebaliknya.

8. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5638.216	2	2819.108	124.775	.000 ^b
	Residual	1852.663	82	22.593		
	Total	7490.879	84			

a. Dependent Variable: Employee Performance (Y)

b. Predictors: (Constant), Knowledge Collecting (X2), Knowledge Donating (X1)

Melalui hasil pengolahan data seperti yang disajikan pada tabel 4.16 dapat dilihat nilai F_{hitung} pengaruh dari kedua variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen sebesar 124,775 dengan nilai signifikansi mendekati nol. Kemudian dari tabel F untuk tingkat signifikansi 0,05 dan derajat bebas (2 dan 82) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,107. Karena nilai F_{hitung} (124,775) lebih besar dibanding F_{tabel} (3,107), maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_a diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa *knowledge donating* dan *knowledge collecting* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor BPK YPT.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh *knowledge donating* dan *knowledge collecting* terhadap Kinerja Karyawan di kantor BPK YPT maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- A. *Knowledge donating* pada kantor BPK YPT masuk pada kategori baik. Artinya sebagian besar sumber daya manusia yang ada di Kantor BPK YPT sudah memiliki kesediaan dan inisiatif yang tinggi untuk berbagi pengetahuan serta memiliki lingkungan kerja yang terbiasa dengan budaya berbagi pengetahuan.
- B. *Knowledge collecting* pada kantor BPK YPT masuk pada kategori sangat baik. Artinya sebagian besar sumber daya manusia yang ada di kantor BPK YPT memiliki kesediaan yang tinggi untuk membagikan pengetahuan dan keterampilannya saat dibutuhkan, serta kantor BPK YPT sudah menjadi tempat kerja dimana karyawan dapat berbagi pengetahuan dan keterampilan saat dibutuhkan.
- C. Kinerja karyawan pada Kantor BPK YPT masuk dalam kategori di atas targe Artinya sebagian besar sumber daya manusia yang ada di kantor BPK YPT memiliki kinerja yang baik, dimana karyawannya sudah memiliki kemampuan yang digunakan individu untuk melakukan tugas-tugas substantif atau teknis inti yang menjadi pusat pekerjaannya (*task performance*), lalu memiliki perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial dan psikologis di mana inti teknis harus berfungsi (*contextual performance*), dan tidak memiliki perilaku yang merugikan kesejahteraan organisasi (*counterproductive work behaviour*).
- D. Secara parsial, *knowledge donating* dan *knowledge collecting* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan kantor BPK YPT. Besarnya pengaruh langsung *knowledge donating* terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPK YPT yakni sebesar 32,6% dan pengaruh tidak langsung sebesar 12,74%. sehingga total pengaruh *knowledge donating* terhadap kinerja karyawan sebesar 32,6%. Besarnya pengaruh langsung *knowledge collecting* terhadap kinerja karyawan sebesar 17,3% dan pengaruh tidak langsung *knowledge collecting* terhadap kinerja karyawan karena hubungannya dengan *knowledge donating* yaitu sebesar 12,73%, sehingga total pengaruh *knowledge collecting* terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPK YPT yaitu sebesar 30,03%.
- E. Secara simultan, *knowledge donating* dan *knowledge collecting* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor BPK YPT. Besarnya pengaruh *knowledge donating* dan *knowledge collecting* kinerja karyawan sebesar 75.3% dan sisanya sebesar 24,7% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar *knowledge donating* dan *knowledge collecting*.

REFERENSI

- [1] Augunis, H. (2019). *Performance Management for Dummies* (Vol. 1st ed). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Bariyah, K. (2014). Implementasi Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan*, 16(2), 27-36
- [2] Borges, R. (2013). Tacit knowledge sharing between IT workers. *Management Research Review*, 36(1), 89-108.
- [3] Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Vol. 2nd ed.). Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- [4] Kohansal, M. A., Alimoradi, Z., & Bohloul, S. M. (2013). The Impact of Knowledge-sharing Mechanisms on Employee Performance. *International Journal Business Performance Management*, 14(3), 293-306.
- [5] Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Vet, H. C., & Beek, A. J. (2013). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229-238.
- [6] Navimipour, N. J., & Charband, Y. (2016). Knowledge sharing mechanisms and techniques in project teams: Literature review, classification, and current trends. *Computers in Human Behaviour*, 62, 730-742.
- [7] Nguyen, T. P. L., Doan, X. H., Tran, M. D., Le, T. T., & Nguyen, Q. T. (2019). *Knowledge sharing and individual performance: The case of Vietnam. Uncertain Supply Chain Management*, 483-494.
- [8] Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. W. (2018). *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: Mc-Graw Hill.
- [9] Palumian, Y., Gunawan, K. A., Tarigan, Z. J., & Umbar, A. N. (2021). The Role of Knowledge Sharing and Learning Orientation in Improving Innovative Work Behavior among Millennials in Indonesia. *Petra International Journal of Business Studies*, 74-78.
- [10] Prasetio, A. P., Sary, F. P., & Ferinia, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Bandung: Tel-U Press.
- [11] Setyawan, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai di Batam dan Karimun). *Journal of Accounting & Management Innovation*, 2(1), 67-89.
- [12] Swanson, E., Kim, S., Lee, S.-M., Yang, J.-J., & Lee, Y.-K. (2020). The Effect of Leader Competencies on Knowledge Sharing and Job Performance: Social Capital Theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42, 88-96.
- [13] [van den Hooff, B.](#) and [de Ridder, J.A.](#) (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.
- [14] Yuniawan, A., & Udin. (2020). The Influence of Knowledge Sharing, Affective Commitment, and Meaningful Work on Employee's Performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 8(3), 72-82.