



PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN FAKTOR DEMOGRAFI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Apri Anggita, Warsito Kawedar¹

Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between knowledge sharing, demographic factors (age, education level, position, tenure) on employee performance. This research was conducted in 12 Regional Work Unit of Regency/ City in Central Java with 104 employees. Sampling technique in this research use purposive sampling. Statistic analysis used to analyze data using Structural Equation Modeling (SEM) with software Amos version 22.0. The results showed that knowledge sharing, education level, tenure have a positive and significant effect on employee performance. While the age factor has a positive and insignificant effect on employee performance, and position factor of employees have a negative and insignificant effect on performance.

Keywords: Knowledge sharing, demographics factor, employee performance

PENDAHULUAN

Sektor publik merupakan lembaga pemerintah yang tujuan utamanya adalah mensejahterakan masyarakat dengan memberikan pelayanan publik bukan untuk mencari profit (Mardiasmo, 2002). Lembaga ini memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat dengan memberikan kinerja yang baik sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang “Aparatur Sipil Negara”. Sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat harus optimal dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan indikator yang penting bagi kesuksesan suatu organisasi pemerintah maupun swasta. Keberhasilan kinerja pegawai akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan untuk mencapai tujuan. Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Knowledge sharing merupakan faktor eksternal yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. *Knowledge sharing* sebagai dimensi kesempatan sesuai dengan teori kinerja Blumberg dan Pringle (1982). Pengetahuan dapat secara luas dianggap sebagai salah satu hal yang paling penting dalam organisasi, karena pengetahuan dapat memberikan berbagai informasi dan wawasan kepada pegawai dalam meningkatkan kinerjanya guna untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang mampu mencapai dan menerapkan pengetahuan secara efektif sering diharapkan untuk kinerja yang lebih berhasil. Hubungan antara *knowledge sharing* dan kinerja, Wang dan Wang (2012) menemukan bukti bahwa *knowledge sharing* (eksplisit dan *tacit*) secara efektif mempengaruhi kinerja. *Knowledge sharing* dapat diterapkan dalam manajerial yang dapat mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian Kawedar, dkk (2015) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pegawai. Aktivitas *knowledge sharing* berpengaruh terhadap inovasi perusahaan dan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam organisasi (Firmaiansyah, 2014).

Selain *knowledge sharing*, faktor demografi dapat berpengaruh terhadap kinerja. Faktor demografi dalam penelitian ini adalah umur, tingkat pendidikan, jabatan, dan lama jabatan. Keragaman demografi pegawai menjadikan lingkungan kerja menjadi semakin kompleks karena akan timbul berbagai persepsi, ide, pemikiran, perilaku yang berbeda yang akan mempengaruhi kinerja setiap pegawai. Umur merupakan gambaran kedewasaan dan kematangan dalam berpikir yang berakibat pada pengambilan keputusan yang baik dan mampu mencapai kinerja yang lebih baik. Penelitian yang telah dilakukan oleh Prasetyo (2014) menemukan bukti bahwa umur

¹ Corresponding author

berpengaruh positif terhadap kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah. Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Syafutri (2012) tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan Prasetyo (2014) yaitu, menemukan bukti bahwa umur tidak berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

Disisi lain pendidikan merupakan faktor yang tidak kalah penting. Pendidikan adalah suatu deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan yang diharapkan akan dimiliki sasaran pendidik pada periode tertentu. Tingkat pendidikan pegawai akan mempengaruhi tingkah laku serta pola pikir seseorang (Soekidja, 1992 dalam Patiran, 2010). Penelitian yang dilakukan oleh Patiran (2010) dan Bonifasius (2015) membuktikan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh kuat dan positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat. Namun, hasil penelitian oleh Syafutri (2012) tidak konsisten dengan hasil penelitian bahwa tingkat pendidikan tidak memiliki hubungan yang bermakna terhadap kinerja seseorang.

Faktor lain yang mendapatkan perhatian adalah posisi/ jabatan pegawai. Jabatan memiliki informasi berupa deskripsi jabatan. Menurut Wursanto (1989) jabatan diartikan sebagai kedudukan yang menunjukkan suatu tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak pegawai dalam susunan suatu organisasi. Ketepatan atau ketidaktepatan penempatan pegawai dalam suatu jabatan tertentu akan sangat menentukan tingkat keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Menempatkan pegawai dalam suatu jabatan harus sesuai dengan kemampuan dan keahlian di bidangnya sesuai dengan prinsip "*the right man in the right job*". Sesuai dengan hasil penelitian Herlinawati, dkk (2012) bahwa deskripsi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor demografi yang penting adalah lama/ masa jabatan. Lama jabatan adalah lama waktu pegawai menduduki jabatan dalam organisasi. Lama jabatan sering disebut sebagai pengalaman kerja (Robbins dan Judge, 2015). Pegawai yang menduduki jabatan dengan waktu yang lama, maka akan mendapatkan pengalaman banyak mengenai bidang pekerjaannya. Pengetahuan yang dimiliki juga akan berkembang dengan bertambahnya pengalaman, yang selanjutnya dapat berpengaruh terhadap kinerja. Kasih (2013) memberikan bukti bahwa masa jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2014) menunjukkan hasil bahwa masa jabatan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menemukan bukti empiris pengaruh *knowledge sharing* dan faktor demografi (umur, tingkat pendidikan, jabatan, lama jabatan) terhadap kinerja pegawai.

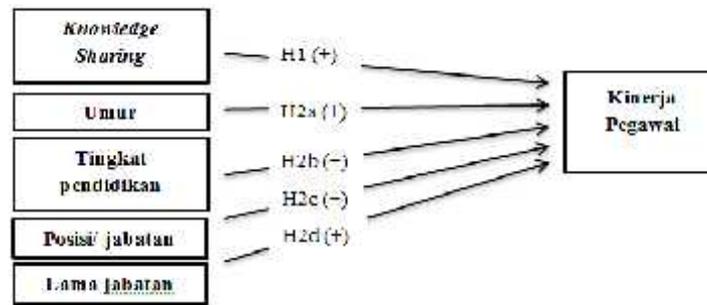
KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Penelitian ini menggunakan model penelitian dari Kawedar, dkk (2015) yang telah melakukan penelitian pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja manajerial pegawai. Penelitian ini juga menggunakan model dari Syafutri (2012) yang telah melakukan penelitian pengaruh karakteristik individu (umur, pendidikan, dan pengalaman) terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan Syafutri (2012), penelitian ini menambahkan variabel independen yaitu posisi/ atau jabatan dan lama jabatan yang termasuk pengalaman kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan variabel *knowledge sharing* dan faktor demografi (umur, tingkat pendidikan, posisi/ jabatan, lama jabatan) sebagai variabel independen, dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

Teori yang digunakan sebagai landasan logis penelitian ini adalah Teori Kinerja dan Teori Efikasi Diri. Menerapkan teori ini diasumsikan bahwa pegawai akan memiliki kinerja yang optimal jika memenuhi 3 aspek yaitu aspek kapasitas, kemauan, dan kesempatan (Blumberg dan Pringle, 1987). *Knowledge sharing* sebagai aspek kesempatan yang diharapkan mampu memberikan dorongan bagi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Sementara teori efikasi diri atau dikenal sebagai teori pembelajaran sosial menurut Bandura (1994) yang dikutip dalam Robbins dan Judge (2015), peneliti gunakan dengan mengasumsikan bahwa sebuah organisasi merupakan tempat yang efektif untuk berlangsungnya suatu proses pembelajaran. Proses pembelajaran tersebut akan mempengaruhi *self-efficacy* pegawai atau keyakinan atas kemampuan dalam melaksanakan tugas yang akan berpengaruh terhadap kinerja. Tinggi-rendahnya *self-efficacy* pegawai dipengaruhi oleh umur, tingkat pendidikan, serta pengalaman kerja.

Kerangka pemikiran untuk penelitian ini akan dijelaskan pada gambar 1 sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Penelitian



Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai

Menghasilkan kinerja yang baik tidak hanya membutuhkan peraturan maupun standar, namun juga melibatkan beberapa pihak yang terkait langsung dalam organisasi. Berdasarkan teori kinerja, kinerja tidak saja dipengaruhi oleh dimensi kemampuan dan kemauan, namun juga dipengaruhi oleh dimensi kesempatan. *Knowledge sharing* merupakan dimensi *opportunity* yang memberikan kesempatan kepada pegawai untuk saling terlibat dalam *share* pengetahuan guna untuk meningkatkan kinerja.

Tidak hanya pegawai yang belajar mengenai pengalaman sendiri, namun juga selalu terlibat dalam pembelajaran antar rekan kerja. Pengetahuan dikumpulkan oleh individu kemudian dibagikan ke rekan kerja meliputi *feedback*, diskusi, dan konsultasi. Diskusi dan memberikan umpan balik dapat membuat pemahaman yang mendalam mengenai *knowledge sharing* (*explicit* dan *tacit*). Hubungan antara berbagi pengetahuan dan kinerja, Wang dan Wang (2012) menemukan bahwa *knowledge sharing* (*tacit* dan *explicit*) mempengaruhi kinerja. Begitu juga dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kawedar, dkk (2015); Wang dan Wang (2012); Firmiansyah (2014) yang menunjukkan hasil bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jadi semakin tinggi pegawai melakukan aktivitas *knowledge sharing* maka akan meningkatkan kinerja. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis adalah:

H1: Knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Umur Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan teori efikasi diri, umur sebagai proses belajar sosial yang dapat membentuk *self-efficacy* yang selanjutnya dapat berpengaruh terhadap kinerja (Bandura, 1997). Umur dianggap sebagai ukuran luas pengalaman serta sikap terhadap pengambilan strategi. Pegawai memiliki pengalaman yang lebih banyak sepanjang rentang karirnya dalam bekerja, komitmen yang tinggi, dan etika kerja yang baik (Robbins dan Judge, 2015).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Prasetyo (2014) menemukan bukti bahwa umur berpengaruh positif terhadap kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah. Umur merupakan gambaran kedewasaan dan kematangan dalam berpikir, yang berakibat pada pengambilan keputusan yang baik dan mampu mencapai kinerja yang lebih baik. Semakin bertambahnya umur pegawai maka akan lebih lama dalam bekerja dan lebih mahir dalam bidang pekerjaannya (Gillies: 1994 dalam Syafutri, 2012). Pegawai cenderung lebih kritis dan lebih baik dalam memahami pekerjaannya sehingga akan berdampak pada kinerjanya. Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Syafutri (2012) tidak konsisten dengan hasil penelitian yaitu, menemukan bukti bahwa umur tidak berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis adalah:

H2a: Umur berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Pendidikan merupakan dasar seseorang untuk mendapatkan ilmu pengetahuan serta wawasan yang luas. Latar belakang pendidikan mempengaruhi tingkah laku dan pola pikir seseorang. (Soekidja, 1992 dalam Patiran 2010). Berdasarkan teori efikasi diri (Bandura, 1997), tingkat pendidikan merupakan proses belajar yang diterima pegawai dan membentuk *self-efficacy* yang akan berpengaruh terhadap kinerja.

Pegawai yang memiliki jenjang pendidikan yang tinggi biasanya memiliki *self-efficacy* yang lebih tinggi. Pada dasarnya individu lebih banyak belajar pada saat menerima pendidikan formal. Semakin tinggi pendidikan formal yang diterima maka akan mendapatkan lebih banyak kesempatan untuk belajar serta mendapatkan pengetahuan yang lebih baik yang dijadikan dasar dalam menyelesaikan suatu tugas.

Penelitian ini telah dilakukan sebelumnya oleh Patiran (2010) dan Bonifasius (2015) yang menemukan bukti bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan yang diterima pegawai maka meningkatkan kinerja. Namun, hasil penelitian Syafutri (2012) tidak konsisten dengan menemukan bukti bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh dengan kinerja pegawai.

H2b: Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Wursanto (1989) jabatan dapat diartikan sebagai kedudukan yang menunjukkan suatu tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak pegawai dalam susunan suatu organisasi. Penempatan jabatan yang tepat merupakan hal yang penting dilakukan sebelum membebaskan posisi/ jabatan kepada pegawai. Penempatan jabatan yang tepat atau dengan istilah "*the right man in the right place*" diharapkan mampu memenuhi tuntutan tugas dan jabatan yang akan meningkatkan kinerja pegawai. Penempatan jabatan harus disesuaikan dengan minat, bakat, kemampuan, dan keahlian yang dimiliki pegawai. Sehingga pegawai akan mampu dan yakin mengemban tugas sesuai dengan bidangnya, agar dapat mengoptimalkan potensi yang ada.

Semakin tinggi posisi atau jabatan maka pegawai tersebut akan memiliki pengalaman serta *skill* yang tinggi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan teori efikasi diri bahwa pegawai dengan pengalaman kerja yang tinggi akan mempengaruhi *self-efficacy* dalam menyelesaikan tugas. Sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, semakin tinggi jabatan maka diharapkan memberikan kinerja yang baik. Sesuai dengan hasil penelitian Herlinawati, dkk (2012) bahwa deskripsi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas hipotesis yang diajukan adalah:

H2c: Jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lama Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai yang cukup lama menduduki suatu jabatan akan memiliki pengalaman dan keahlian yang tinggi dalam melaksanakan tuntutan tugas. Semakin lama pegawai dalam menempati jabatan maka kinerja diharapkan akan meningkat. Selain pengalaman dan keahlian, pegawai juga lebih banyak memiliki pengetahuan di bidangnya baik informasi, strategi, ide-ide yang dapat membantu menyelesaikan pekerjaan, dan lebih memahami secara mendalam sistem kerja. Sesuai dengan teori efikasi diri bahwa, keyakinan akan kemampuan pegawai tinggi dalam menyelesaikan tugas didasari oleh pengalaman pegawai dalam masa jabatan yang cukup lama. Berdasarkan uraian diatas hipotesis adalah:

H2d: Lama jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Kinerja pegawai diukur dengan sasaran kerja pegawai (SKP). Penilaian SKP meliputi 4 aspek yaitu: kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Variabel kinerja pegawai diukur dengan seberapa tinggi capaian kinerja yang telah dicapai pegawai berdasarkan SKP dengan mengambil dan mengadopsi SKP yang telah dilakukan Kawedar (2015). Terdapat empat butir pertanyaan yang diajukan, dan skala likert digunakan untuk menjawab daftar pertanyaan dengan menggunakan alternatif jawaban dari satu sampai dengan lima. Alternatif jawaban (1) yang berarti sangat tidak pernah sampai alternatif jawaban (5) yang berarti sangat sering atau partisipasi tinggi. Indikator untuk mengukur *knowledge sharing* yaitu berbagi keahlian teknis, keahlian manajerial, dokumen kebijakan, dan bekerja sama dalam memecahkan masalah pekerjaan (Kawedar, dkk, 2015). Terdapat delapan butir pertanyaan yang diajukan, dan skala likert digunakan untuk menjawab daftar pertanyaan dengan menggunakan alternatif jawaban dari 1 (sangat tidak pernah) sampai dengan 5 (sangat sering). Terdapat empat faktor demografi yang akan diteliti yaitu umur, tingkat

pendidikan, jabatan dan lama jabatan. Dalam survei, responden diminta untuk menyatakan usia, tingkat pendidikan dan juga menyatakan posisi atau jabatan yang saat ini diamanahkan, serta jumlah tahun mereka telah menduduki posisi atau jabatan tersebut.

Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan di 12 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten/ Kota di Jawa Tengah sebagai populasi. Dua belas Kabupaten/ Kota di Jawa Tengah terdiri dari Kabupaten Tegal, Pekalongan, Rembang, Jepara, Temanggung, Semarang, Blora, Kendal, Kebumen, Ungaran, Kota Salatiga dan Kota Semarang.

Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu pegawai yang bekerja di bidang pengelolaan keuangan daerah di 12 SKPD Kabupaten/ Kota di Jawa Tengah, memiliki kejelasan alamat e-mail yang tertera di website.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji instrument penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut (Ghozali, 2011):

a. Uji validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *convergent validity* atau nilai dari *loading factor*. Uji *convergent validity* dapat diukur berdasarkan hasil *standardized loading estimate*, dengan kriteria nilai *loading factor* 0.70 yang dianggap memiliki validitas yang baik, namun nilai *loading factor* 0.50-0.60 masih dapat dikatakan diterima.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan *construct reliability*, dan *variance extracted*. Uji *construct reliability* dapat dihitung dengan rumus berikut ini:

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + (\sum \delta_i)}$$

Sumber: Ghozali, 2011

Keterangan:

- *Standardized loading* ($\sum \lambda_i$) diperoleh dari *standardized regression weight* untuk tiap-tiap indikator dari hasil output Amos.
- Jumlah kesalahan pengukuran (*measurement error*) dari tiap indikator. *Measurement error* adalah sama dengan $1 - (\lambda_i)^2$ (kuadrat standar loading) setiap indikator yang dianalisis.
- Nilai dari *construct reliability* yang menunjukkan reliabilitas yang baik adalah ≥ 0.70 , sedangkan reliabilitas 0.60 – 0.70 masih dapat diterima dengan syarat validitas indikator dalam model baik.

Uji *variance extracted* (AVE) digunakan untuk menunjukkan jumlah varian dari indikator yang dapat dijelaskan oleh variabel latennya. Nilai AVE yang dapat diterima adalah sebesar ≥ 0.50 , dan dapat dihitung dengan rumus berikut ini:

$$\text{Variance extracted} = \frac{\sum (\lambda_i)^2}{\sum (\lambda_i)^2 + \sum \delta_i}$$

Sumber: Ghozali, 2011

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan software AMOS versi 22.0.

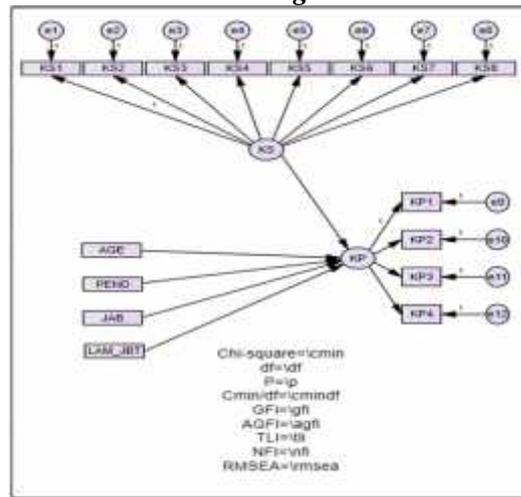
1. Pengembangan model

Pengembangan model dilakukan dengan menyusun variabel-variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengembangan diagram jalur (*path diagram*)

Kerangka pemikiran yang sudah dibangun selanjutnya ditransformasikan ke dalam *path diagram* yang akan disajikan dalam gambar 2 berikut ini:

Gambar 2
Path diagram



3. Konversi path diagram ke persamaan struktural

Persamaan struktural yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KP = \gamma_{1.1} KS + \gamma_{1.2} AGE + \gamma_{1.3} PEND + \gamma_{1.4} JAB + \gamma_{1.5} LAM_JBT + Z_1$$

Dimana:

- KP = Kinerja Pegawai
- KS = Knowledge Sharing
- AGE = Umur
- PEND = Tingkat Pendidikan
- JAB = Jabatan
- LAM_JBT = Lama Jabatan
- Z₁ = Residual

4. Pemilihan jenis input matriks dan teknik estimasi model

Jenis input data yang digunakan matriks kovarian dan menggunakan teknik estimasi *Maximum Likelihood* (ML) dengan kriteria sampel yang digunakan minimal 100 sampel.

5. Analisis problem identifikasi model struktural

Selama proses estimasi berlangsung sering muncul *problem* mengenai identifikasi model struktural. Munculnya standar error yang besar untuk satu atau lebih koefisien, atau munculnya eror variance yang negatif akan menimbulkan masalah identifikasi model.

6. Menilai kriteria goodness-of-fit

Melakukan penilaian keseluruhan model fit dari berbagai kriteria penilaian model fit. Uji statistik yang digunakan untuk mengukur tingkat kesesuaian model adalah (Ghozali, 2011):

Tabel 1
Goodness-of-fit indices

Goodness-of-fit	Cut-of-value
Chi-square (X ²)	Diharapkan kecil
Probabilitas (p)	≥ tingkat signifikan (α)
RMSEA	≤ 0.08
GFI	≥ 0.90
AGFI	≥ 0.90
CMIN/DF	≤ 5.00
TLI	≥ 0.90
NFI	≥ 0.90

Sumber: Model Persamaan Struktural (Ghozali, 2011)

7. Interpretasi dan modifikasi model

Langkah terakhir dalam permodelan SEM yaitu interpretasi apakah model yang diuji diterima atau perlu dikembangkan lebih lanjut, seperti modifikasi model untuk memperbaiki penjelasan teoritis atau *goodness-of-fit*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Objek penelitian dilakukan di 12 Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten/Kota di Jawa Tengah, dengan menyebarkan 120 kuesioner melalui email. Kuesioner yang kembali sebanyak 104 kuesioner. Berdasarkan sampel diperoleh, *profil* responden dapat dilihat pada tabel 2:

Tabel 2
N=104

KETERANGAN	JUMLAH	PERSENTASE
Gender		
Pria	50	48%
Wanita	54	52%
Usia		
18-25	1	1%
26-35	30	29%
36-45	45	43%
46-55	23	22%
>55	5	5%
Tingkat Pendidikan		
SMA	5	5%
Diploma	9	9%
S1	68	65%
S2	22	21%
S3	0	0%
Lama jabatan (tahun)		
1	9	9%
2	10	10%
3	23	22%
4	10	10%
5	15	14%
>5	37	36%
Lama bekerja (tahun)		
<5	2	2%
5-9	21	20%
10-14	30	29%
15-19	18	17%
20 dan >20	33	32%
Jabatan		
Kepala SKPD	5	5%
Wakil Kepala/ Sekretaris SKPD	5	5%
Kepala Bidang	3	3%
Kepala Tata Usaha	1	1%
Kepala sub bidang	7	7%
Kepala Subbagian	19	18%
PPK-SKPD	4	4%
Bendahara	23	22%
Staf	31	30%
Lainnya	6	6%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pembahasan Hasil Penelitian Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil dari reliabilitas dan validitas akan diringkas pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Ringkasan Hasil Perhitungan *Loading Factor*, *Construct Reliability*, *Variance Extracted*
***Knowledge Sharing* dan Kinerja Pegawai**

Indikator	<i>Standard Loading</i>	<i>Construct Reliability</i>	<i>Variance Extracted</i>
KS1	0.833	0.96	0.71
KS2	0.826		
KS3	0.809		
KS4	0.886		
KS5	0.917		
KS6	0.802		
KS7	0.856		
KS8	0.807		
KP1	0,700	0.80	0.51
KP2	0,680		
KP3	0,690		
KP4	0,793		

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Evaluasi Asumsi SEM

1. Asumsi Normalitas

Hasil normalitas data dengan menggunakan kriteria *critical ratio skewness value* sebesar ± 2.58 pada tingkat signifikansi 0.01. Data dapat disimpulkan mempunyai distribusi normal jika nilai *critical ratio skewness value* dibawah harga mutlak 2.58 (Ghozali, 2011). Hasil output normalitas data secara *multivariate* adalah sebesar $2,084 < 2,58$ sehingga dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal.

2. Asumsi Outliers

Deteksi terhadap *multivariate outliers* dilakukan dengan memperhatikan nilai *mahalanobis distance*. Kriteria yang digunakan adalah berdasarkan nilai *chi-square* (χ^2) pada derajat kebebasan (*degree of freedom*) 18 yaitu jumlah variabel indikator pada tingkat signifikan $p < 0.001$. Nilai *mahalanobis distance* $\chi^2 (16, 0.001) = 39.25$. Hasil output *mahalanobis distance* nilai tidak ada yang diatas 39.25 maka dapat disimpulkan tidak ada outlier pada data.

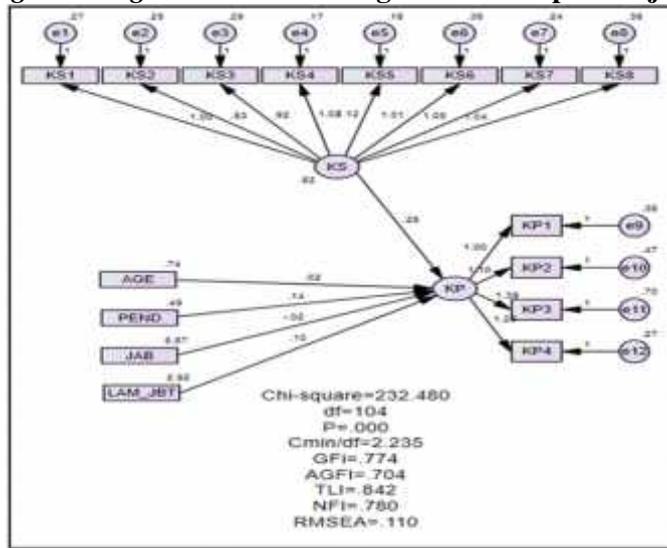
3. Asumsi Multikolinieritas

Hasil nilai *Determinant of sample covariance matrix* sebesar 63.692. Nilai ini jauh dari angka nol sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dan singularitas pada data yang dianalisis.

Analisis *Full Structural Equation Modelling* (SEM)

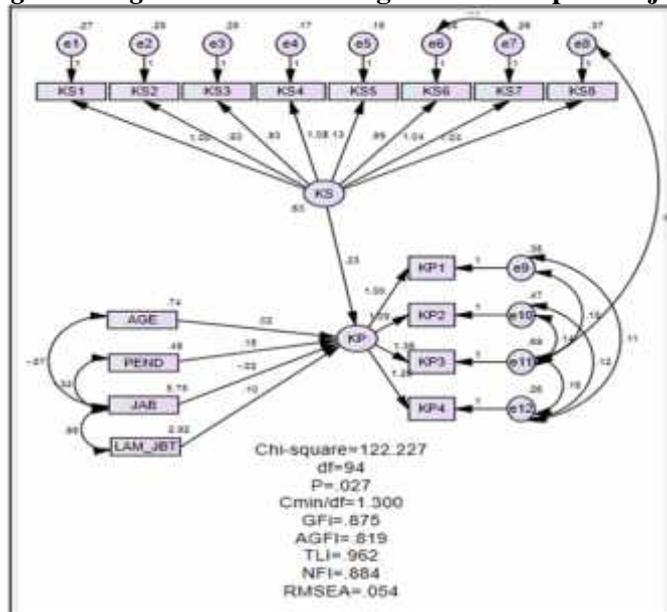
Setelah menganalisis model melalui *confirmatory factor analysis* maka langkah selanjutnya adalah mengevaluasi kriteria *goodness-of-fit* untuk keseluruhan model yang akan ditampilkan pada gambar 3. Hasil menunjukkan model kurang baik karena kriteria *goodness-of-fit* yang memenuhi syarat hanya C_{min}/df . Oleh karena itu, perlu dilakukan modifikasi model yang akan ditampilkan pada gambar 4. Hasil setelah dilakukan modifikasi pada model menunjukkan hasil yang lebih baik karena kriteria *goodness-of-fit* sebagian sudah memenuhi syarat, meskipun masih terdapat 3 parameter indeks yang masih marginal yaitu GFI, AGFI, dan NFI.

Gambar 3
Structural Equation Modeling
Knowledge Sharing dan Faktor Demografi Terhadap Kinerja Pegawai



Sumber: Hasil Output Amos, 22

Gambar 4
Structural Equation Modeling (Modifikasi Model)
Knowledge Sharing dan Faktor Demografi Terhadap Kinerja Pegawai



Sumber: Hasil Output Amos, 22

Uji Hipotesis dan Pembahasan

Hasil estimasi untuk masing-masing variabel eksogen dengan variabel endogennya akan disajikan pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Estimasi

	Variabel	Estimate	S.E.	C.R.	P	Keputusan
KS	————>KP	0.234	0.060	3.904	***	Positif, Signifikan
AGE	————>KP	0.024	0.048	0.497	0.619	Positif, Tidak Signifikan

PEND	————→ KP	0.159	0.065	2.463	0.014	Positif, Signifikan
JAB	————→ KP	-0.017	0.018	-0.942	0.346	Negatif, Tidak Signifikan
LAM_JBT	————→ KP	0.098	0.031	3.136	0.002	Positif, Signifikan

*** $p < 0.001$

Sumber: Hasil Estimasi Output Amos 22

Nilai C.R. pengaruh dari *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai sebesar 3.904. Nilai C.R. diatas nilai kritisnya yaitu 1.96 atau dengan melihat tingkat signifikan (p value) < 0.001 jauh dibawah nilai signifikan 0.05 maka hipotesis yang menyatakan *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Hasil konsisten dengan penelitian Wang dan Wang (2012); Kawedar, dkk (2015); Firmaiansyah (2014).

Nilai C.R. pengaruh umur terhadap kinerja pegawai dibawah nilai kritis yaitu sebesar 0.497 atau dengan melihat tingkat signifikan (p value) sebesar 0.619 diatas nilai signifikan 0.05 maka hipotesis yang menyatakan umur berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditolak. Hasil konsisten dengan penelitian Syafutri (2012) namun tidak konsisten dengan penelitian Prasetyo (2014).

Nilai C.R. pengaruh dari tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai sebesar 2.463 diatas nilai kritis yaitu 1.96 atau dengan melihat p value sebesar 0.014 dibawah signifikan 0.05. Sehingga hipotesis yang menyatakan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Hasil penelitian konsisten dengan penelitian Patiran (2010) dan Bonifasius (2015) namun tidak konsisten dengan Syafutri (2012) bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Nilai C.R. pengaruh jabatan terhadap kinerja pegawai sebesar -0.942 dibawah nilai kritis 1.96 atau dengan melihat p value sebesar 0.346 diatas 0.05. Oleh karena itu hipotesis ditolak. Hasil tidak konsisten dengan Herlinawati, dkk (2012).

Nilai C.R. pengaruh lama jabatan terhadap kinerja pegawai diatas nilai kritis yaitu sebesar 3.136 atau dapat melihat nilai signifikan p value 0.002 dibawah 0.05. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan lama jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai diterima. Hasil konsisten dengan penelitian Kasih (2013) dan tidak konsisten dengan Prasetyo (2014).

KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN

Kesimpulan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. *Knowledge sharing* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disimpulkan bahwa semakin tinggi pegawai melakukan aktivitas *knowledge sharing* (bertukar pengetahuan) maka akan meningkatkan kinerja.
2. Umur berpengaruh secara positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa, semakin bertambahnya umur akan meningkatkan kinerja pegawai. Namun pengaruh tidak signifikan, dikarenakan umur bukan sebagai jaminan dalam meningkatkan kualitas seseorang tanpa disertai adanya pelatihan, pembelajaran, dan pengalaman. Maka dari itu, faktor umur saja tidak akan meningkatkan memberi peran yang besar terhadap kinerja pegawai.
3. Tingkat pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang didapatkan pegawai maka akan meningkatkan kinerja.
4. Posisi/ atau jabatan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa posisi/ jabatan yang dibebankan kepada pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan, pengaruh politik dalam penempatan suatu jabatan. Sehingga tidak memperhatikan kemampuan, kinerja, keahlian, dan pengalaman. Maka dari itu, posisi/ jabatan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
5. Lama jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disimpulkan bahwa semakin lama pegawai menduduki suatu jabatan maka akan semakin meningkat kinerjanya.



Keterbatasan dalam penelitian ini adalah jawaban yang diperoleh dari responden yang hanya berdasarkan pada persepsi responden. Hal ini akan menimbulkan bias apabila jawaban responden berbeda dengan keadaan yang sesungguhnya.

Saran bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian yang serupa, yaitu menggunakan variabel independen dan variabel dependen yang sama dengan variabel-variabel yang digunakan peneliti saat ini. Sehingga dapat mengetahui apakah ada kesamaan dengan hasil penelitian ini atau tidak. Selain itu, indikator *knowledge sharing* yang digunakan dalam penelitian ini dengan model oleh Kawedar, dkk (2015) yang digunakan tanpa memperhatikan jenis pengetahuan yang dibagikan. Pengetahuan terbagi menjadi dua jenis, yaitu pengetahuan eksplisit dan pengetahuan tacit (Wang dan Wang, 2012). Pengetahuan eksplisit lebih mudah ditemukan di tempat kerja karena mudah ditangkap, dikodifikasikan dan dibagi. Sebaliknya, pengetahuan tacit sulit dibagikan karena ini adalah pengalaman manusia, sehingga individu membutuhkan interaksi tatap muka untuk berbagi pengetahuan. Oleh karena itu, penelitian masa depan diharapkan dapat mengeksplorasi kedua jenis pengetahuan (pengetahuan eksplisit dan tacit) dan menentukan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

- Atkhan., A. Margono., dan G. Riady. 2013. "Pengaruh Penempatan Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur." *eJournal Administrative Reform*, Vol 1 No 1, pp. 257-271.
- Blumberg, Melvin., Charles D. Pringle. 1982. *The Missing Opportunity Organisational Research: Some Implication For a Theory of Work Performance. Academy of Management Review*, Vol. 7 No. 4, pp. 560-569.
- Bonifasius. 2015. "Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Samalantan Kabupaten Bengkulu." *Governance, Jurnal S-1 Ilmu Pemerintahan*, Vol 4 No 3, pp1-13.
- Cooper, D. R., dan C. William Emory. *Metodel Penelitian Bisnis*. Jilid 1, Edisi kelima. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ekawatie, Rephy., Ahmad A. Bachri. 2014. Analisis Hubungan Faktor Demografi, Pelatihan, dan Pengembangan dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 2 No. 3, pp. 273-287.
- Firmaiansyah, Danang. 2014. Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan melalui Inovasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 2 No. 1.
- Ghozali, Imam. 2011. *Model Persamaan Struktural: Konsep & Aplikasi Dengan Program Amos 19.0*. Cetakan Keempat. Semarang: Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., J. M. Ivancevich., dan J. M. Donnelly. 1992. *Organisasi: Perilaku-Struktur Proses*. Edisi kelima. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Herlinawati., Mukhlis Yunus., dan S. Musnadi. 2012. Pengaruh Deskripsi Jabatan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Aceh. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1 No.1, pp.251-267.
- Kasih, Prisky Amalia M. C. 2013. Pengaruh Karakteristik Biografis dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 2 No. 2, pp. 201-207.
- Kawedar, W., Bambang Subroto., dan Erwin Saraswati. 2015. " *An Empirical Study the Effects of Remuneration and Knowledge Sharing on Managerial Performance in Indonesian Public Sectors.* " *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, pp.497-505.



- Kirom, Bahrul. 2015. Mengukur Kinerja Pelayanan dan Kepuasan Konsumen. Cetakan keempat. Bandung: Pustaka Reka Cipta.
- Madjid, LA. 2013. Penetrasi Politik dalam Pemerintah Daerah. Populis, Vol. 7 No. 2, pp. 44-58.
- Mansoori, H., Tahiridemne, M. dan Konjkave Monfared, A.R. 2012. "Evaluating effect of knowledge management strategy on human resource management performance using BSC approach." *Journal of Information Processing and Management*, Vol. 27 No. 1, pp. 263-278.
- Mardiasmo. 2002. Akuntansi Sektor Publik. Edisi Empat. Yogyakarta: ANDI.
- Novitasari. 2014. Tantangan Tingkat Usia dan Kepemimpinan terhadap Kinerja. *Jejaring Administrasi Publik*, Th VI No. 1, pp. 408-415.
- Patiran, Andarias. 2010. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil." *Fokus Ekonomi*, Vol 5 No 2, pp. 32-43.
- Prasetyo, Agus. 2014. "Karakteristik Kepala Daerah dan Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah di Indonesia." Tesis. Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Rivai, Veithzal., A. F. Mohd. Basri. 2005. Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Edisi kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Edisi enam belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyanti, Ifka Ary. 2016. Pelayanan Pembuatan KTP Elektronik (KTP-EL/ E-KTP) Belum Maksimal. Akuntansi Sektor Publik UMS.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Syafutri, Mella. 2012. "Analisis Hubungan Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, dan Profil Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Bagian SDM RSUP Fatmawati." Skripsi. Universitas Indonesia.
- Timpe, A. D. 1992. *The Art and Science of Bussines Management Performance*. Mumbai: Jaico Publishing House.
- Tjiptoherijanto, Prijono. 2001. Proyeksi Penduduk, Angkatan Kerja, Tenaga Kerja, dan Peran serikat Pekerja dalam Peningkatan Kesejahteraan. Edisi 23. *Majalah Perencanaan Pembangunan*.
- Tobing, Paul L. 2007. *Knowledge Management: Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Van den Hooff, B. and Hendrix, L. 2004. "Eargerness and willingness to share: the relevance of different attitudes toward knowledge sharing", paper presented at the Fifth European Conference on Organizational Knowledge, Learning and Capabilities, 134 *Communication Research, Innsbruck*.
- Wang, S. dan Wang, N. 2012. "Knowledge sharing, innovation, and firm performance." *Expert Systems with application*, Vol. 39 No 10, pp.8899-8909.
- Wursanto. 1989. Manajemen Kepegawaian. Cetakan pertama. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.