

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KOMPETENSI INDIVIDU DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang)

Arina Idzna Mardlillah
Kusdi Rahardjo
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Email: arinaidznam@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze and examine the influence among the variables in this study include, knowledge sharing, individual competencies, and employees performance. This research used explanatory research type with quantitative approach. Samples taken 60 non-medical employees of Lavalette Hospital Malang. Data collection methods used are questionnaires and documentation. The statistical analysis used are descriptive analysis and inferential analysis consisting of path analysis and t test with SPSS version 18.0. Based on the path analysis result, showed that knowledge sharing has a direct and significant effect on individual competencies, with a beta coefficient of 0.208 and 0.047 value of significance. The indirect effect of knowledge sharing on employees performance through individual competencies, can be explained by 0,349 or 34.9%. Knowledge sharing has a significant effect on employees performance, with a beta coefficient of 0.556 (0.000 value of significance). Individual competencies significantly influence employees performance with a beta coefficient of 0.629 (0.000 value of significance).

Keywords : *Knowledge Sharing, Individual Competencies, and Employees Performances.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini, diantaranya, *knowledge sharing*, kompetensi individu, dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 60 karyawan non-medis RS Lavalette Malang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan dokumentasi. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang terdiri dari *path analysis* dan uji t. Berdasarkan hasil *path analysis* menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel kompetensi individu, dengan koefisien beta sebesar 0,208 dan signifikansi 0,047. Pengaruh tidak langsung dari *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi individu, pengaruhnya sebesar 0,349 atau 34,9%. Variabel *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi individu, dengan koefisien beta sebesar 0,556 (signifikansi 0,000), Variabel kompetensi individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien beta sebesar 0,629 (signifikansi 0,000).

Kata kunci : *Knowledge Sharing, Kompetensi Individu, dan Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Munculnya ekonomi berbasis pengetahuan (*knowledge-based economy*), memaksa organisasi untuk meninggalkan perspektif tradisional dan mengadopsi pendekatan manajemen pengetahuan (Trivellas *et al.*, 2015:239). *Knowledge* telah menjadi aset kunci bagi organisasi untuk dapat menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Aulawi *et al.*, 2009:175). *Knowledge management* berfokus pada identifikasi, berbagi, membuat dan menyimpan pengetahuan dalam rangka pelaksanaan pembelajaran organisasi. *Knowledge management* terdiri dari dua jenis pengetahuan: *explicit knowledge*, pengetahuan yang dapat dipelajari secara jelas dalam bentuk tertulis dan lisan, seperti prosedur, peraturan, dan kebijakan, dan *tacit knowledge*, pengetahuan yang sifatnya melekat dalam tiap individu seperti, nilai-nilai, keyakinan karyawan, pengalaman, dan pengetahuan *know-how*.

Bagian terpenting dalam *knowledge management* adalah mendorong individu-individu dalam organisasi untuk melakukan *knowledge sharing* (Aulawi *et al.*, 2009:174). *Knowledge sharing* berperan dalam penciptaan *tacit knowledge* yang berkaitan dengan pekerjaan di antara anggota organisasi. Mengingat bahwa *knowledge sharing* meliputi kegiatan karyawan untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain, dan perilaku mereka dalam bertukar informasi yang relevan dengan rekan kerja di seluruh organisasi.

Knowledge sharing memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi individu dalam organisasi, karena melalui *knowledge sharing*, pengetahuan yang bersifat *tacit* maupun *explicit* dapat disebar, diimplementasikan, dan dikembangkan. Trivellas *et al.*, (2015: 244) mengungkapkan bahwa budaya *knowledge sharing* dapat mengembangkan *general competencies* baru dalam individu atau mempertajam kompetensi yang sudah ada, seperti menciptakan ide-ide baru, berkomunikasi, hubungan interpersonal, memprioritaskan suatu hal, kreativitas, perencanaan, pemecahan masalah, dan *team working*. Permasalahan manajemen yang sering terjadi justru karena kurangnya informasi yang diperlukan karyawan untuk menjalankan tugasnya. Penerapan *knowledge sharing* diharapkan dapat memenuhi kebutuhan informasi dan pengetahuan karyawan agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Knowledge sharing selanjutnya diarahkan pada peningkatan kinerja karyawan melalui kompetensi individu seperti membuat keputusan

dalam pemecahan masalah. Penelitian yang dilakukan oleh Rudyanto (2012) mengungkapkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Wang *et al.* (2016) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh langsung pada kinerja karyawan, tetapi di mediasi oleh variabel *innovation capability* dan *intellectual capital*. Berdasarkan uraian tersebut terdapat perbedaan hasil penelitian yang menjadi *gap* yang akan diteliti dalam penelitian ini.

Keterkaitan antara *knowledge* dan kompetensi individu yang dimiliki karyawan juga sangat penting bagi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Selama beberapa dekade terakhir, kompetensi individu sering digunakan untuk dasar penilaian kinerja karyawan (Zaim *et al.*, 2013:70). Kompetensi sebagai alat pengukuran, mengidentifikasi faktor-faktor perilaku yang terkait dengan kinerja dalam pekerjaan dan melihat bagaimana pekerjaan dilakukan. Penelitian yang dilakukan Zaim *et al.*, (2013) mengungkapkan bahwa *individual competencies* berpengaruh signifikan terhadap *individual performance*. Kedua variabel tersebut berpengaruh secara positif, artinya saat *individual competencies* meningkat maka akan meningkatkan *individual performance* juga, begitu pula sebaliknya.

KAJIAN PUSTAKA

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* yang terjadi dalam organisasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu *tacit knowledge sharing* dan *explicit knowledge sharing*:

1. *Tacit Knowledge Sharing*

Tacit knowledge bersifat *personal*, dikembangkan melalui pengalaman dan sulit untuk dikomunikasikan. *Tacit knowledge* dikategorikan sebagai pengetahuan yang diperoleh dari pengalaman individu atau perorangan. Pengalaman yang diperoleh tiap individu dalam organisasi dapat berbeda-beda berdasarkan keadaan yang tak dapat diprediksi.

2. *Explicit Knowledge Sharing*

Explicit knowledge merupakan pengetahuan yang dapat dipelajari dan dikomunikasikan dengan mudah, dalam

bentuk lisan maupun tertulis. *Explicit knowledge* bersifat sistematis sehingga mudah untuk dibagikan. Salah satu contoh *explicit knowledge* adalah SOP.

Kompetensi Individu

Menurut Wibowo (2011:324) kompetensi individu dianggap sebagai kemampuan dalam melaksanakan tugas atau suatu pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan. Spencer dan Spencer (1993) dalam Wibowo (2011:325) menyatakan karakteristik kompetensi individu sebagai berikut:

1. Motif, merupakan sesuatu hal yang dipikirkan dan diinginkan individu secara konsisten sehingga menyebabkan suatu tindakan.
2. Sifat, merupakan karakteristik pribadi dan respon yang ditunjukkan secara konsisten terhadap situasi atau keadaan.
3. Konsep diri, merupakan nilai-nilai, citra diri atau sikap seseorang. Salah satu contohnya adalah percaya diri.
4. Pengetahuan, merupakan informasi mengenai bidang tertentu atau kompetensi yang kompleks yang dimiliki individu.
5. Keterampilan, merupakan tingkat kemampuan individu dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2011:5) kinerja dianggap sebagai seberapa jauh karyawan dapat mewujudkan dan melaksanakan tugas yang telah dijabarkan sehingga menggambarkan pola perilaku dan kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut. Bangun (2012:234) mengemukakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan indikator berikut ini:

1. Jumlah pekerjaan
Jumlah pekerjaan menunjukkan kesesuaian antara pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan dengan standar pengukuran kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan.
2. Kualitas pekerjaan
Kualitas pekerjaan diukur berdasarkan suatu standar ukuran tertentu yang menjadi acuan dalam melaksanakan pekerjaan, seperti *key performance indicator* (KPI) dan *job description*.
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu diukur berdasarkan ketepatan dalam kehadiran bekerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki keterkaitan dengan pekerjaan lain.

4. Kehadiran
Tingkat kehadiran karyawan diukur berdasarkan tingkat presensi dan absensi karyawan, serta keterlibatannya pada kegiatan tertentu.
5. Kemampuan kerjasama
Kemampuan kerja sama antara satu individu dengan individu lain maupun satu divisi dengan divisi lain mutlak diperlukan agar pencapaian tujuan organisasi dapat selaras.

Hubungan antara *Knowledge Sharing* dengan Kompetensi Individu

Adanya budaya *knowledge sharing* dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki individu dalam organisasi. Trivellas *et al.* (2015: 244) mengemukakan bahwa budaya *knowledge sharing* dapat mengembangkan *general competencies* baru dalam individu atau mempertajam kompetensi yang sudah ada, seperti menciptakan ide-ide baru, berkomunikasi, hubungan interpersonal, memprioritaskan suatu hal, kreativitas, perencanaan, pemecahan masalah, dan *team working*.

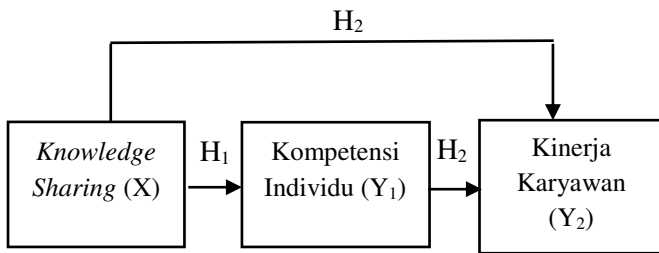
Hubungan antara *Knowledge Sharing* dengan Kinerja Karyawan

Pengetahuan yang didapat individu dalam organisasi akan bertambah dengan adanya *knowledge sharing*. Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realitas (*knowledge and skill*) merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Knowledge* atau pengetahuan sangat penting bagi setiap karyawan dalam menjalankan tugas, karena dengan tertanamnya pengetahuan pada setiap karyawan, maka karyawan tersebut dapat menjalankan tugasnya masing-masing sesuai dengan yang diharapkan organisasi, sehingga akan berdampak baik pada kinerja karyawan tersebut.

Hubungan antara Kompetensi Individu dengan Kinerja Karyawan

Selama beberapa dekade terakhir, kompetensi sering digunakan untuk dasar penilaian kinerja (Zaim, 2013:70). Penilaian kompetensi individu memberikan metode yang efektif untuk memprediksi kinerja karyawan. Wibowo (2011:325) menyatakan kinerja di pekerjaan dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepribadian, kepentingan atau minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan. Faktor-faktor tersebut termasuk dalam karakteristik atau atribut kompetensi individu.

HIPOTESIS



Gambar 1. Model Hipotesis

Sumber: Penulis, 2017

H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan dari *knowledge sharing* (X) terhadap kompetensi individu (Y₁).

H₂: Terdapat pengaruh yang signifikan dari *knowledge sharing* (X) terhadap kinerja karyawan (Y₂).

H₃: Terdapat pengaruh yang signifikan dari *kompetensi individu* (Y₁) terhadap kinerja karyawan (Y₂).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian ini dilakukan di RS Lavalette Malang yang berlokasi di Jalan W.R. Supratman no. 10, Kota Malang. Populasi pada penelitian ini ialah seluruh karyawan non-medis RS Lavalette Malang yang berjumlah 149 orang. Didapat sampel sebanyak 60 orang responden yang diambil dengan teknik *Proportional Random Sampling* dengan instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data yang telah terkumpul akan dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang meliputi *path analysis* dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Sugiyono (2013:99) menyatakan bahwa analisis statistik deskriptif adalah merode analisis yang digunakan dengan cara mendeskripsikan dan menggambarkan data sebagaimana mestinya tanpa bermaksud membuat kesimpulan secara umum.

Tabel 1. Deskripsi Variabel Knowledge Sharing (X)

No.	Item	Mean
1.	Anda sering berbagi pengetahuan berdasarkan pengalaman pribadi kepada rekan kerja.	4,40
2.	Anda sering mendapatkan pengetahuan berdasarkan pengalaman pribadi dari senior/atasan kerja.	4,22
3.	Anda sering berbagi pengetahuan berdasarkan keahlian kepada rekan kerja.	4,33

4.	Anda sering berbagi pengetahuan mengenai pelajaran yang didapat dari kesalahan masa lalu kepada rekan kerja.	4,23
5.	Anda sering berbagi pengetahuan mengenai laporan dan dokumen resmi organisasi.	3,53
6.	Anda sering berbagi pengetahuan mengenai prosedur dalam melaksanakan pekerjaan, seperti SOP.	4,28
7.	Anda sering berbagi pengetahuan mengenai peraturan yang ada dalam lingkungan kerja.	4,23
8.	Anda sering berbagi pengetahuan mengenai petunjuk penggunaan fasilitas organisasi.	4,05
Grand Mean		4,158

Sumber: Penulis, 2017

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa variabel *knowledge sharing* memperoleh nilai *grand mean* sebesar 4,158. Hal ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* yang terjadi di RS Lavalette Malang sudah terlaksana dengan baik dan intensitasnya tinggi, karena mayoritas responden memberikan persepsi yang positif terhadap pernyataan yang telah diberikan. Hasil penelitian menunjukkan terjadinya *tacit knowledge sharing* seperti berbagi pengalaman pribadi, keahlian, dan pelajaran dari masa lalu. Nilai *mean* yang didapat untuk *tacit knowledge sharing* antara 4,22 sampai 4,40, yang menunjukkan tingkat berbagi pengetahuan *tacit* sudah sangat baik. Selain itu juga terdapat *explicit knowledge sharing* seperti berbagi laporan, SOP, dan dokumen organisasi. Nilai *mean* yang didapat antara 3,53 sampai 4,28, yang menunjukkan pelaksanaan berbagi pengetahuan *explicit* sudah terlaksana dengan baik.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Kompetensi Individu (Y₁)

No.	Item	Mean
1.	Anda yakin akan tercapainya tujuan atau cita-cita anda.	4,30
2.	Anda bersifat pantang menyerah mencapai tujuan maupun cita-cita.	4,38
3.	Pekerjaan anda sekarang dapat mewujudkan tujuan maupun cita-cita anda.	4,13
4.	Anda cepat tanggap dalam menangani masalah yang terjadi dalam pekerjaan.	4,30
5.	Anda berhati-hati dalam mengambil keputusan dan melakukan pekerjaan.	4,28

6.	Anda mampu memperbaiki tugas atau pekerjaan yang salah.	4,33
7.	Anda percaya diri dengan kemampuan diri yang dimiliki.	4,30
8.	Anda senang belajar guna memperluas wawasan.	4,43
9.	Anda dengan senang hati menerima tugas atau pekerjaan yang menantang.	4,25
10.	Anda memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan saat ini.	3,98
11.	Anda dengan senang hati berbagi pengetahuan dengan rekan kerja.	4,52
12.	Anda senang mempelajari hal baru yang berhubungan dengan pekerjaan maupun tidak.	4,27
13.	Anda sudah lama bekerja pada bidang atau jabatan anda sekarang dan sudah terampil mengerjakan tugas-tugas rutin yang diberikan.	4,12
14.	Anda sudah lama bekerja dengan peralatan maupun sistem yang ada dan sudah terampil menggunakannya.	4,08
15.	Anda mampu memanfaatkan keterampilan dan mengambil tindakan yang cepat tepat apabila timbul suatu masalah dalam pekerjaan.	4,03
Grand Mean		4,246

Sumber: Penulis, 2017

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa variabel kompetensi individu memperoleh nilai *grand mean* sebesar 4,246 dan dapat disimpulkan bahwa kompetensi individu pada karyawan non-medis RS Lavalette Malang dapat dikategorikan sangat baik atau sangat tinggi.

Tabel 3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y₂)

No.	Item	Mean
1.	Anda melaksanakan prinsip "zero accident" dalam menyelesaikan pekerjaan.	4,18
2.	Anda selalu menyelesaikan semua tugas rutin yang diberikan.	4,28
3.	Anda selalu menyelesaikan semua tugas tambahan yang diberikan.	4,17
4.	Pekerjaan yang anda selesaikan sudah memenuhi <i>Key Performance Indicator</i> (KPI) berdasarkan unit kerja masing-masing.	4,17
5.	Pekerjaan yang anda selesaikan sudah sesuai dengan <i>job description</i> yang diberikan.	4,28

6.	Pekerjaan yang anda selesaikan sudah mengikuti prosedur kerja yang ada.	4,30
7.	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditetapkan organisasi.	4,17
8.	Anda selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.	4,20
Grand Mean		4,218

Sumber: Penulis, 2017

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa variabel kinerja karyawan memperoleh nilai *grand mean* sebesar 4,218. Nilai ini menunjukkan kinerja karyawan di RS Lavalette Malang dapat dikatakan sangat baik, karena mayoritas respondem memberikan pesepsi yang positif terhadap pernyataan yang telah diberikan. Pengukuran kinerja dilakukan berdasarkan motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan dari karyawan non-medis RS Lavalette yang menjadi sampel penelitian.

Analisis Inferensial

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

1. Pengaruh *Knowledge Sharing* (X) Terhadap Kompetensi Individu (Y₁)

Tabel 4 berikut menunjukkan hasil analisis jalur pengaruh *knowledge sharing* terhadap kompetensi individu:

Tabel 4. Hasil Analisis Jalur Pengaruh X terhadap Y₁

Variabel	Beta	t hitung	Sig.	Keterangan
<i>Knowledge Sharing</i> → Kompetensi Individu	0,556	5,100	0,000	Signifikan

Sumber: Penulis, 2017

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai koefisien beta yang diperoleh sebesar 0,556, hal ini menunjukkan pengaruh *knowledge sharing* terhadap kompetensi individu sebesar 55,6%, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (0,000 > 0,05) serta nilai t hitung sebesar 5,100 yang lebih besar dari t tabel (2,002). Dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* (X) berpengaruh signifikan terhadap kompetensi individu (Y₁).

2. Pengaruh *Knowledge Sharing* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂)

Tabel 5 berikut menunjukkan hasil analisis jalur pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan:

Tabel 5. Hasil Analisis Jalur Pengaruh X terhadap Y₂

Variabel	Beta	t hitung	Sig.	Keterangan
Knowledge Sharing → Kinerja Karyawan	0,208	2,026	0,047	Signifikan

Sumber: Penulis, 2017

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai koefisien beta yang diperoleh sebesar 0,208, hal ini menunjukkan pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan sebesar 20,8%, dengan nilai signifikansi sebesar 0,047 ($0,047 < 0,05$) serta nilai t hitung sebesar 2,206 yang lebih besar dari t tabel (2,002). Dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y₁).

3. Pengaruh Kompetensi Individu (Y₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂)

Tabel 6 menunjukkan hasil analisis jalur pengaruh dari *knowledge sharing* terhadap kompetensi individu:

Tabel 6. Hasil Analisis Jalur Pengaruh Y₁ terhadap Y₂

Variabel	Beta	t hitung	Sig.	Keterangan
Kompetensi Individu → Kinerja Karyawan	0,629	6,131	0,000	Signifikan

Sumber: Penulis, 2017

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai koefisien beta yang diperoleh sebesar 0,629, hal ini menunjukkan pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja karyawan sebesar 62,9%, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) serta nilai t hitung sebesar 6,131 yang lebih besar dari t tabel (2,002). Dapat disimpulkan bahwa kompetensi individu (Y₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y₂).

4. Pengaruh Tidak Langsung Knowledge Sharing (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂) melalui Kompetensi Individu (Y₁)

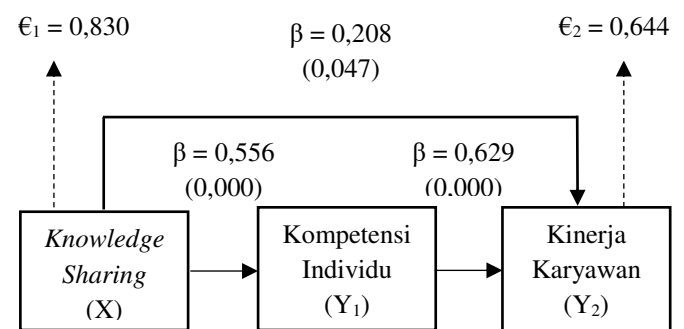
Tabel 7 menunjukkan hasil perhitungan *indirect effect* dari *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi individu:

Tabel 7. Hasil Analisis Indirect Effect terhadap Y₂ melalui Y₁

Pengaruh Variabel	Hasil Pengaruh Langsung	Hasil Pengaruh Tidak Langsung
X terhadap Y ₁	0,556	-
X terhadap Y ₂	0,208	0,349
Y ₁ terhadap Y ₂	0,629	-

Sumber: Penulis, 2017

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa *direct effect* dari *knowledge sharing* (X) terhadap kinerja karyawan (Y₂) sebesar 0,208. *Indirect effect* dari *knowledge sharing* (X) terhadap kinerja karyawan (Y₂) melalui kompetensi individu (Y₁) sebesar 0,349. *Total effect* dari *knowledge sharing* (X) terhadap kinerja karyawan (Y₂) adalah sebesar 0,557. Model hubungan antar variabel (diagram jalur) yang dihasilkan pada penelitian ini digambarkan pada Gambar 2 berikut ini:



Gambar 2. Diagram Jalur

Sumber: Penulis, 2017

Berdasarkan Gambar 2 tersebut, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kompetensi individu sebesar 55,6%.
2. Variabel *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 20,8%.
3. Variabel kompetensi individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 62,9%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Knowledge Sharing (X) terhadap Kompetensi Individu (Y₁)

Proses *knowledge sharing* yang terjadi di RS Lavalette Malang sudah sangat baik, terbukti dengan nilai *grand mean* yang didapat sebesar 4,158. Berdasarkan hasil penelitian, karyawan sering berbagi *tacit knowledge* seperti pengalaman pribadi, pengetahuan mengenai keahlian, dan pelajaran yang didapat dari kesalahan masa lalu

kepada rekan kerja. Karyawan juga sering berbagi *explicit knowledge* seperti, berbagi pengetahuan mengenai laporan dan dokumen resmi organisasi, prosedur kerja, peraturan yang ada dalam organisasi, dan petunjuk penggunaan fasilitas organisasi.

Berdasarkan hasil uji *path* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,556 diartikan bahwa *knowledge sharing* pada karyawan RS Lavalette Malang memiliki pengaruh positif sebesar 55,6% terhadap kompetensi individu. Nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 > 0,05$), yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* pada karyawan RS Lavalette Malang berpengaruh signifikan terhadap kompetensi individu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Trivellas *et al.* (2015: 244) mengungkapkan bahwa budaya *knowledge sharing* dapat mengembangkan *general competencies* baru dalam individu atau mempertajam kompetensi yang sudah ada, seperti menciptakan ide-ide baru, berkomunikasi, hubungan interpersonal, memprioritaskan suatu hal, kreativitas, perencanaan, pemecahan masalah, dan *team working*.

Pengaruh *Knowledge Sharig* (X) terhadap Kinerja Karyawann(Y₂)

Kinerja karyawan RS Lavalette Malang sudah sangat baik, terbukti dengan diperolehnya nilai *grand mean* sebesar 4,218. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa karyawan sudah melaksanakan prinsip “*zero accident*” dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat penyelesaian tugas rutin dan tugas tambahan oleh karyawan cenderung tinggi, karyawan telah memenuhi *key performance indicator* (KPI), *job description*, dan prosedur kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.

Berdasarkan hasil uji *path* menunjukkan nilai koefisien jalur yang didapatkan sebesar 0,208, menunjukkan bahwa *knowledge sharing* pada karyawan RS Lavalette Malang memiliki pengaruh positif sebesar 20,8% terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0,047 ($0,047 > 0,05$) yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* pada karyawan RS Lavalette Malang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian oleh Wang *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh langsung pada kinerja karyawan

tetapi dimediasi oleh variabel *innovation capability* dan *intellectual capital*. Di sisi lain, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rudiyanto (2012) yang menunjukkan adanya pengaruh antara *knowledge sharing behavior* terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Individu (Y₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂)

Kompetensi individu pada karyawan RS Lavalette Malang menunjukkan hasil yang sangat baik. Terbukti dengan diperolehnya hasil *grand mean* sebesar 4,246. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan RS Lavalette Malang cepat tanggap dalam menangani masalah yang terjadi, berhati-hati dalam mengambil keputusan, mampu memperbaiki tugas atau pekerjaan yang salah, percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki, sudah terampil bekerja dengan sistem dan peralatan yang ada, dan mampu memanfaatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil uji *path* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,629 diartikan bahwa *knowledge sharing* pada karyawan RS Lavalette Malang memiliki pengaruh positif sebesar 62,9% terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 > 0,05$), yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi individu pada karyawan RS Lavalette Malang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaim *et al.* (2013) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari *individual competencies* terhadap *individual performance*.

Pengaruh Tidak Langsung dari *Knowledge Sharing* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂) melalui Kompetensi Individu (Y₁)

Berdasarkan hasil uji *path* yang dilakukan, dapat diketahui bahwa *direct effect* atau pengaruh langsung dari *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,208. Perhitungan *indirect effect* dilakukan dengan mengalikan koefisien beta dari dua rumusan struktural yaitu P_{y_1x} dan $P_{y_2y_1}$, dengan koefisien beta masing-masing adalah 0,556 dan 0,629. Menurut perhitungan tersebut, didapatkan *indirect effect* sebesar 0,349, sehingga total pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 0,557. Dapat disimpulkan bahwa *indirect effect* dari *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi individu dapat dijelaskan sebesar 34,9%, dapat dilihat dari koefisien yang didapat sebesar 0,349.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Wang *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa terdapat *indirect effect* dari *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel *innovation capability* dan *intellectual capital*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Nilai *grand mean* untuk variabel *knowledge sharing* (X) sebesar 4,158 dan termasuk dalam interval baik atau tinggi. Nilai *grand mean* untuk variabel kompetensi individu (Y₁), dan kinerja karyawan (Y₂) masing-masing sebesar 4,246 dan 4,218, dan berada pada interval sangat tinggi atau sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan *knowledge sharing* antar anggota organisasi RS Lavalette Malang sangat baik. Begitu pula dengan tingkat kompetensi individu dan kinerja karyawan non-medis RS Lavalette Malang sudah sangat baik.
2. Variabel *knowledge sharing* (X) berpengaruh signifikan terhadap kompetensi individu (Y₁) sebesar 0,556 atau 55,6% dengan signifikansi 0,000. Pengaruh antara kedua variabel bersifat positif.
3. Variabel *knowledge sharing* (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y₂) sebesar 0,208 atau 20,8% dengan signifikansi 0,047. Pengaruh kedua variabel bersifat positif.
4. Variabel kompetensi individu (Y) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,629 atau 62,9% dengan signifikansi 0,000. Pengaruh antara kedua variabel bersifat positif.
5. Hasil pengujian *indirect effect* antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi individu diketahui sebesar 0,349 atau 34,9%. Sehingga total pengaruh dapat dijelaskan sebesar 0,557 (*direct effect*=0,208 *indirect effect*=0,349).

Saran

1. Sebaiknya RS Lavalette Malang membangun kebiasaan bagi karyawannya untuk saling berbagi pengetahuan yang dapat ditempuh dengan berbagai cara seperti, membuat kegiatan rutin untuk diskusi atau *sharing* bagi seluruh karyawan, memperbanyak kegiatan-kegiatan berkumpul diluar pekerjaan, dan mengoptimalkan program Kaizen RS Lavalette Malang. Program Kaizen yang telah dibentuk hendaknya tidak hanya menjadi wacana, namun benar-benar difungsikan.
2. Sebaiknya RS Lavalette Malang

mempermudah proses pertukaran informasi dan pengetahuan yang berkaitan dengan laporan dan dokumen organisasi yang salah satu caranya dapat dilakukan dengan membangun *database* yang hanya dapat diakses oleh karyawan RS Lavalette Malang dengan menggunakan ID, *password* atau semacamnya. ID atau *password* yang dimiliki karyawan untuk mengakses *database* juga akan dibedakan, sehingga untuk laporan dan dokumen resmi yang berkaitan dengan data rahasia hanya dapat diakses oleh pihak tertentu saja untuk menjaga kerahasiaan data.

3. Sebaiknya RS Lavalette Malang mengkaji ulang mengenai analisis jabatan dan penempatan karyawan dan menerapkan prinsip "*right man in the right place*". Karyawan yang ditempatkan pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian yang dimiliki, dapat memaksimalkan kompetensi individunya dalam melaksanakan pekerjaan yang akan berdampak baik pada kinerja karyawan yang juga akan meningkatkan kinerja organisasinya.
4. Sebaiknya RS Lavalette Malang mengkaji dan menganalisis faktor apa yang menjadi penghambat tercapainya *key performance indicator* (KPI) oleh karyawan, untuk selanjutnya diambil tindakan perbaikan. Salah satu caranya dengan menyiapkan sebaik mungkin mekanisme *monitoring* pencapaian KPI, sehingga dapat mencatat pencapaian KPI secara konsisten, reguler, dan akurat. Diperlukan juga komitmen dan peran aktif dari pemimpin dan seluruh karyawan agar KPI benar-benar dilaksanakan dan tidak hanya menjadi formalitas saja.
5. Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diluar variabel yang ada dalam penelitian ini. Serta dengan mencari objek penelitian atau organisasi yang berbeda dan dengan skala yang lebih besar lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulawi, Hilmi, Govindaraju, Suryadi, dan Sudirman. 2009. Hubungan Knowledge Sharing Behavior dan Individual Innovation Capability. *Jurnal Teknik Industri*. 11(2): 174-187.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Lumbantobing, Paul. 2011. *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Bandung: Knowledge Management Society Indonesia.
- Noviyanti, T. 2015. *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Inovasi, Implementasi Strategi, dan Kinerja Organisasi (Studi pada RS Lavalette Malang)*. Tesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya.
- Rudiyanto, Hendri. 2012. *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Staf Administrasi PT. Guna Layan Kuasa (Gulaku) Kantor Pusat Jakarta*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Trivellas, P., Akrivouli, Z., Tsifora, E., Tsoutsas, P. 2015. The Impact of Knowledge Sharing Culture on job Satisfaction in Accounting Firm with Mediating Effect of general Competencies. *E-journal Procedia Economic and Finance Elsevier*. 19: 238-247
- Wang, Zhining, Sharma, P.N., Cao, J. 2016. From Knowledge Sharing to Firm Performance: A Predictive Model Comparison. *Journal of Business Research*. Elsevier. 69: 4650-4658.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Zaim, H., Yasar, M.F., Unal, O.F. 2013. Analyzing the Effect of Individual Competencies on Performance: A Field Study in Service Industries in Turkey. *Journal of Global Strategic Management*. 7 (2): 66-77.