

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Organisasi Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara

The Influence of *Knowledge Sharing* on Organizational Performance at Environmental Agency of North Sumatra Province

Viranda Vrizka¹, Anita Silvianita, SE., MSM²

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹email : virandavrizka@gmail.com, ²email : astrue.nita@gmail.com

Abstrak

Sumber Daya Manusia menjadi salah satu aset besar dalam suatu perusahaan guna tercapainya tujuan organisasi. Sebuah perusahaan ataupun organisasi dituntut untuk dapat membuat strategi yang tepat untuk mengupayakan dalam meningkatkan kualitas SDM yang akhirnya berguna untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Salah satu strategi yang dapat diterapkan pada suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasinya adalah dengan menerapkan budaya *Knowledge Management*. Proses utama *Knowledge Management* adalah *Knowledge Sharing*. Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara juga menerapkan *Knowledge Sharing* sebagai salah satu cara untuk meningkatkan Kinerja Organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kegiatan *knowledge sharing* pada BLH ProvSU, menganalisis kinerja organisasi pada BLH ProvSU dan menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja organisasi pada BLH ProvSU. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Metode penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *non probability sampling* yaitu *sampling* jenuh dengan jumlah responden 112 orang. Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial maka didapat hasil pada Mekanisme Transfer (X1) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan, Sarana Pendukung (X2) berpengaruh positif dan signifikan, Budaya (X3) berpengaruh positif dan signifikan dan Motivasi (X4) berpengaruh positif dan signifikan. *Knowledge Sharing* (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi (Y). Berdasarkan hasil koefisien determinasi di dapat bahwa *Knowledge Sharing* (X) memberikan pengaruh simultan sebesar 43,3% terhadap Kinerja Organisasi (Y). Sedangkan sisanya sebesar 56,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati didalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Knowledge Management, Knowledge Sharing, Kinerja Organisasi*

Abstract

In the current era of globalization, a company or organization is required to be able to make the right strategy to achieve the set targets. One of strategy that can be applied to an organization to enhance the performance of the organization is to implement *Knowledge Management*. The essence of *Knowledge Management* culture is *Knowledge Sharing*. The Environmental Agency of North Sumatra Province is also implementing *Knowledge Sharing* as a way to improve Organizational Performance.

The purpose of this study was to analyze the activities of knowledge sharing on BLH ProvSU, Analyze organizational performance in BLH ProvSU and analyze the influence of

knowledge sharing on organizational performance at BLH ProvSU. This study used multiple linear regression analysis. The research method is quantitative research with type of reaserch is descriptive. The sampling technique used is non-probability sampling namely is saturated sampling with the number of respondents are 112 people. Based on the results of the calculation of the partial test results obtained on Transfer Mechanism (X1) did not positive effect and not significant impact, Support Facilities (X2) has positive effect and significant impact, Culture (X3) has positive effect and significant impact and Motivation (X4) has positive and significant impact. Knowledge Sharing (X) simultaneously has significant effect on Organizational Performance (Y). Based on the coefficient of determination indicate that the Knowledge Sharing (X) provides simultaneous effect of 43.3% on Organizational Performance (Y). While the remaining 56.7% is influenced by other factors not observed in this study.

Keywords: *Knowledge Management, Knowledge Sharing, Organizational Performance*

1. Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini, sebuah perusahaan ataupun organisasi dituntut untuk dapat membuat strategi yang tepat untuk dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Strategi tersebut harus menyangkut seluruh kegiatan operasional yang ada di dalam perusahaan. Salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah bagaimana mengelola fungsi-fungsi manajemennya agar sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan dapat dikelola dengan baik dan benar untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja serta meningkatkan kinerja sebuah organisasi. Menurut Chaizi Nasucha dalam buku Irham Fahmi (2010:5) bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif. Menurut Nawawi (2012:191) bahwa kinerja organisasi banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Pendekatan sekarang ini, yang paling dominan adalah aset pengetahuan. bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah aset pengetahuan yang berarti organisasi harus mempertimbangkan untuk adanya *knowledge management* di dalam sebuah organisasi. Menurut Nawawi (2012:61) Proses utama dalam *knowledge management* yang terdiri dari: *Knowledge akuisisi, Knowledge sharing, knowledge utilisation, knowledge creation, knowledge interpretation, Knowledge dissemination and use, dan Knowledge retention and refinement*. Dari salah satu proses utama dalam *Knowledge Management* disebutkan bahwa adanya *Knowledge Sharing* yang berarti ada hubungan yang sangat erat antara *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* maka dapat disimpulkan bahwa terdapat juga kaitan yang erat antara *Knowledge sharing* dengan Kinerja Organisasi. Gurteen dalam Yusup (2012:36) mengatakan bahwa *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan merupakan gambaran konsep tentang interaksi berbentuk komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih guna mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan seseorang. Berdasarkan teori tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan melakukan *Knowledge Sharing*. Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara menjadi salah satu organisasi yang melakukan *knowledge sharing* agar pegawai mendapatkan pengetahuan dan pengalaman yang baru dengan cara para pegawai saling berbagi pengetahuan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Organisasi pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara”**.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kegiatan *knowledge sharing* pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara?
2. Bagaimana kinerja Organisasi pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara?
3. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja organisasi pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara?

2. Kajian Teori

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut I Komang Ardana, Ni Wayan Mujianti dan I Wayan Mudiarta Utama (2012:5) MSDM adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara aktif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. MSDM adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

2.2 Knowledge Management

Davidson dan Voss dalam Nawawi (2012:2) yang berpendapat bahwa manajemen pengetahuan adalah sistem yang dapat memperbaiki suatu perusahaan melalui pengetahuan, pengalaman dan kreativitas para pegawai perusahaan. Dengan menerapkan *knowledge management* tersebut perusahaan akan mampu mengetahui sumber utama aset *intangible* perusahaan, sehingga akan lebih mudah untuk menentukan pengetahuan seperti apa yang dibutuhkan perusahaan dan mempertimbangkan pengetahuan seperti apa yang berpotensi untuk dikembangkan (Nawawi, 2012:7).

2.3 Knowledge Sharing

Menurut Tobing (2011:18) *knowledge sharing* merupakan suatu proses sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi antar individu atau antar organisasi melalui metode atau media yang beragam. *Knowledge sharing* juga dapat didefinisikan sebagai budaya interaksi sosial, yang menyertakan pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan *skill*, antar pegawai melalui seluruh departemen atau organisasi (Lin dalam Iriani dan Ade Irma:2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi intensitas *Knowledge sharing*, menurut Szulanski dalam Arvin (2013) adalah: Mekanisme Transfer, Sarana Pendukung, Budaya dan Motivasi.

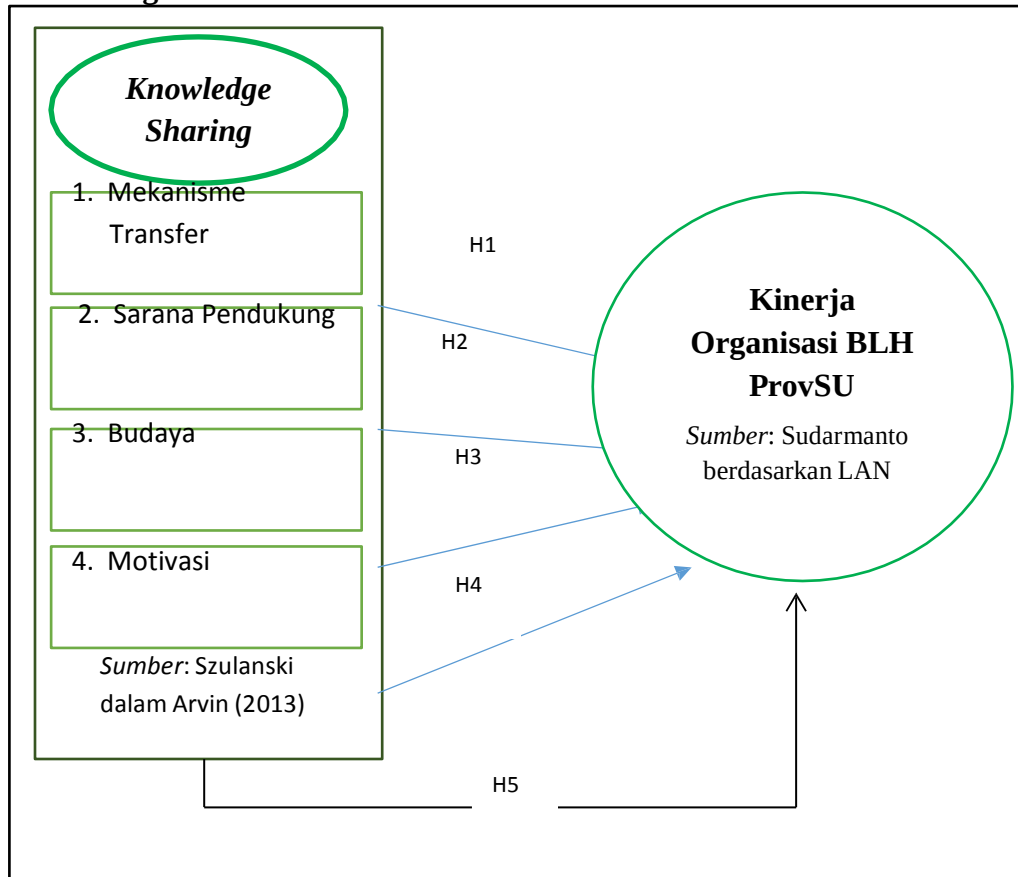
2.4 Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi adalah tingkat keberhasilan sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya yang telah ditetapkan dan disepakati dalam periode tertentu secara efektif dan efisien. Kinerja organisasi akan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu di dalam organisasi tersebut. Jika kinerja individu baik maka akan baik pula kinerja organisasi tersebut dan sebaliknya, jika kinerja individu buruk maka buruk pula kinerja organisasi tersebut. Kinerja organisasi dapat diukur berdasarkan tingkat efektivitas dan efisiensi dalam

pengerjaan tugas yang telah ditetapkan. Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara merupakan instansi pemerintah maka akan berbeda pengukuran kinerjanya dengan organisasi profit. Rohman dalam Normala (2013) mendefinisikan Kinerja instansi pemerintah adalah prestasi yang berhasil dicapai oleh Pengguna Anggaran sehubungan dengan anggaran yang telah digunakan.

Menurut Sudarmanto berdasarkan LAN (2014: 19) lima indikator organisasi yang dijadikan pedoman dan panduan bagi organisasi publik dalam menyusun laporan kinerja, yaitu: Masukan, Keluaran, Hasil, Manfaat, dan Dampak.

2.5 Kerangka Pemikiran



3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Berdasarkan latar belakang penelitian dan perumusan masalah penelitian serta berdasarkan teori yang telah diuraikan, penelitian ini tergolong ke dalam jenis penelitian deskriptif kausal. Menurut Sugiyono (2011:59) penelitian deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri). Sedangkan penelitian jenis kausal menurut Sekaran (2011:165) adalah studi dimana peneliti ingin menemukan penyebab dari satu atau lebih masalah. Maksud mengadakan penelitian kausal adalah agar mampu menyatakan bahwa variabel X menyebabkan variabel Y.

3.2 Populasi dan Sampel

Peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu pengambilan sampel (*sampling*) jenuh karena populasi yang tidak begitu besar. Menurut Sugiyono (2012:126) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam hal ini sampel yang diambil yaitu seluruh populasi pegawai tetap yang bekerja di kantor Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara sebanyak 112 orang untuk dijadikan responden dalam penelitian ini.

3.3 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2012:206), analisis data merupakan kegiatan setelah seluruh data terkumpul. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan menggunakan teknik analisis linier berganda.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Sampel dan Pengumpulan Data

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *non probability sampling*, Teknik non probability sampling yang digunakan adalah Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:126) yang berarti sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 112 responden. Dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Data yang diperlukan dalam penelitian adalah data kuantitatif yang membutuhkan data primer. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung dan penyebaran kuisisioner yaitu pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk pernyataan yang diajukan kepada sampel berdasarkan penguraian masing - masing variabel yang digunakan dalam model penelitian. Juga dengan data sekunder baik berupa keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi dokumen dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, informasi dari perusahaan ataupun internet untuk mendukung penelitian.

4.2 Hasil Pengujian Hipotesis

A. Uji-F (Simultan)

Untuk menghitung besarnya pengaruh antar variabel menggunakan bantuan SPSS 21.

Tabel 4.1
Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	668.198	4	167.050	20.459	.000 ^b
	Residual	873.652	107	8.165		
	Total	1541.850	111			

a. Dependent Variable: KOrganisasi

b. Predictors: (Constant), Motivasi, SPendukung, Budaya, MTransfer

Dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,459 > 2,46$) maka H_a diterima, artinya variabel-variabel bebas yaitu mekanisme transfer (X_1), sarana pendukung (X_2), budaya (X_3), dan motivasi (X_4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi (Y).

B. Uji-T (Parsial)

Uji t yang dilakukan adalah uji dua arah, maka T tabel yang digunakan adalah $t_{0,05(107)} = 1,982$.

Tabel 4.1
Pengujian Hipotesis Secara Paarsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.613	2.251		3.382	.001
	MTransfer	-.013	.197	-.005	-.065	.948
	SPendukung	.695	.226	.243	3.081	.003
	Budaya	.877	.166	.426	5.295	.000
	Motivasi	1.305	.326	.311	4.003	.000

1. Pengujian hipotesis parsial variabel Mekanisme Transfer (X_1)

H_0 : Mekanisme Transfer (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi (Y)

H_1 : Mekanisme Transfer (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi (Y)

Nilai t_{hitung} untuk variabel mekanisme transfer (X_1) sebesar -0,065 dan $t_{tabel} 1,982$. Dikarenakan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya mekanisme transfer (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi (Y).

2. Pengujian hipotesis parsial variabel Sarana Pendukung (X_2)

H_0 : Sarana Pendukung (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi (Y)

H_2 : Sarana Pendukung (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi (Y)

Nilai t_{hitung} untuk variabel sarana pendukung (X_2) sebesar 3,081 dan $t_{tabel} 1,982$. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_2 diterima, artinya Sarana Pendukung (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi (Y).

3. Pengujian hipotesis parsial variabel Budaya (X_3)

H_0 : Budaya (X_3) tidak berpengaruh signifikan Kinerja Organisasi (Y)

H_3 : Budaya (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi (Y)

Nilai t_{hitung} untuk variabel budaya (X_3) sebesar 5,295 dan $t_{tabel} 1,982$. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_3 diterima, artinya budaya (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi (Y).

4. Pengujian hipotesis parsial variabel Motivasi (X_4)

H_0 : Motivasi (X_4) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi (Y)

H_4 : Motivasi (X_4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi (Y)

Nilai t_{hitung} untuk variabel budaya (X_4) sebesar 4,003 dan $t_{tabel} 1,982$. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_4 diterima, artinya motivasi (X_4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi (Y).

4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS 21, didapat *output* hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut :

Tabel 4.3
Tabel Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.613	2.251		3.382	.001
	MTransfer	-.013	.197	-.005	-.065	.948
	SPendukung	.695	.226	.243	3.081	.003
	Budaya	.877	.166	.426	5.295	.000
	Motivasi	1.305	.326	.311	4.003	.000

Berdasarkan output diatas didapat nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,613 + (-0,013)X_1 + 0,695X_2 + 0,877X_3 + 1,305X_4$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

$\alpha = 7,613$ artinya jika mekanisme transfer (X1), sarana pendukung (X2), budaya (X3), dan motivasi (X4) bernilai nol (0), maka kinerja organisasi (Y) akan bernilai 7,613 satuan;

$b_1 = -0,013$ artinya jika mekanisme transfer (X1) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka kinerja organisasi (Y) akan menurun sebesar 0,013 satuan;

$b_2 = 0,695$ artinya jika sarana pendukung (X2) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka kinerja organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,695 satuan;

$b_3 = 0,877$ artinya jika budaya (X3) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka kinerja organisasi (Y) akan naik sebesar 0,877 satuan;

$b_4 = 1,305$ artinya jika motivasi (X4) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka kinerja organisasi (Y) akan meningkat sebesar 1,305 satuan.

4.4 Koefisiensi Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya.

Tabel 4.11
Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.412	2.85744

$$\begin{aligned} K_d &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,433) \times 100\% \\ &= 43,3\% \end{aligned}$$

Dengan demikian, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 43,3% yang menunjukkan arti bahwa mekanisme transfer (X1), sarana pendukung (X2), budaya (X3) dan motivasi (X4) memberikan pengaruh simultan (bersama-sama) sebesar 43,3% terhadap kinerja organisasi (Y). Sedangkan sisanya sebesar 56,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati didalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada pegawai di kantor Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara mengenai Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Organisasi pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) *Knowledge Sharing* pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara berada pada kategori sangat baik dilihat pada rata-rata skor yang sangat tinggi.
- 2) Kinerja Organisasi pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara berada pada kategori sangat baik dilihat pada rata-rata skor yang sangat tinggi.
- 3) Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Organisasi pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara dapat dilihat berdasarkan hasil perhitungan secara simultan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara sebesar 43,3%.

Daftar Pustaka

- Nawawi, Ismail. (2012). *Manajemen pengetahuan (Knowledge management): Teori dan aplikasi dalam mewujudkan daya saing organisasi bisnis dan publik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Yusup, Pawit M. (2012). *Perspektif manajemen pengetahuan informasi, komunikasi, pendidikan, dan perpustakaan*. Jakarta: Rajawali Press
- Ardana, I Komang., Ni Wayan Mujiati., I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arvin Putra, Muh. (2013). *Faktor-faktor yang mempengaruhi intensitas knowledge sharing pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kanwil Makassar*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Iriani, Nadya. dan Susanty, Ade Irma. (2014). *Pengaruh Individu organisasi dan teknologi terhadap knowledge sharing di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat*. Bandung: Universitas Telkom.
- Anggraini, Normala Dewi. (2013). *Pengaruh praktek knowledge management terhadap kinerja organisasi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen: Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sekaran. (2011). *Research Methods For Business*. Jakarta: Salemba Empat.