

PERAN *GENDER* SEBAGAI MODERASI ANTARA PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. XYZ

Siti Mahmudah

Universitas Islam Nusantara
Email : sitimahmudah9x4@gmail.com

Yulianita Rahayu

Universitas Islam Nusantara
Email : nonayulianita@gmail.com

Juju Zuhriatusobah

Universitas Islam Nusantara
Email : zuhriatusobahjuju@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana *knowledge sharing* mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana *gender* dapat memoderasi hubungan antara *knowledge sharing* dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kuantitatif dengan pengumpulan data lapangan menggunakan metode kuesioner yang dibagikan langsung kepada karyawan bagian pemasaran PT. XYZ. Analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan *gender* belum teruji mampu berperan sebagai variabel moderasi antara pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : , *Knowledge Sharing* , *Gender*, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia bisa menjadi persoalan bagi organisasi ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal. “kinerja karyawan adalah penilaian hasil kerja seorang karyawan dalam suatu organisasi dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam satu periode waktu tertentu, dalam rangka mencapai tujuan organisasi”(Hasyim, 2020). Apabila kinerja karyawan yang dihasilkan telah optimal, maka akan menghasilkan kontribusi yang besar terhadap kinerja perusahaan. Begitupun dengan PT. XYZ yang merupakan salah satu perusahaan dibidang perdagangan komoditi berjangka yang ada di Bandung. PT. XYZ mengharapkan kinerja yang optimal dari setiap karyawannya, dimana pencapaian *margin* (jumlah investasi masuk) yang diperoleh melalui nasabah sesuai target yang ditentukan perusahaan menjadi tolak ukur penilaian kinerja karyawan apakah sudah optimal atau belum seperti yang bisa dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1 Kinerja Karyawan
Bagian Pemasaran Tahun 2020**

| No. | Bulan | Target | Hasil |
|-----|-----------|--------|-------|
| 1. | Januari | 90% | 57% |
| 2. | Februari | 90% | 35% |
| 3. | Maret | 90% | 17% |
| 4. | April | 90% | 51% |
| 5. | Mei | 90% | 17% |
| 6. | Juni | 90% | 75% |
| 7. | Juli | 90% | 85% |
| 8. | Agustus | 90% | 49% |
| 9. | September | 90% | 29% |
| 10. | Oktober | 90% | 61% |
| 11. | November | 90% | 73% |
| 12. | Desember | 90% | 25% |

Sumber: PT. XYZ (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pencapaian target selama tahun 2020 cenderung fluktuatif dan belum optimal. Berdasarkan wawancara informal dengan wakil pialang PT. XYZ, alasan target perusahaan tidak bisa dicapai oleh karyawan adalah adanya kendala dalam mendapatkan nasabah. Pencapaian target yang menentukan kinerja karyawan dengan hasil fluktuatif juga terjadi selama lima tahun terakhir, namun pada tahun sebelum tahun 2020 pencapaian target hampir mendekati 90% lebih sering terjadi, dibandingkan tahun

2020 yang tidak memenuhi target mengingat pada tahun 2020 ini Indonesia juga terkena dampak dari pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID 19).

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan, karena semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karenanya berbagai cara dipikirkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, seperti upaya yang dilakukan oleh PT. XYZ dengan memperbanyak aktivitas *knowledge sharing*. “*knowledge sharing* merupakan sebuah mekanisme dimana pengetahuan ditransmisikan dari satu pihak ke pihak yang lain”(Sri Raharso & S., 2016). PT. XYZ menerapkan *knowledge sharing* melalui berbagai cara dan media yang berbeda seperti informasi harian yang di *share* oleh manajer pemasaran masing-masing tim melalui whatsapp group dan *channel* youtube Agrodana untuk mempermudah tenaga pemasaran mendapatkan nasabah, webinar bulanan serta *trading workshop* melalui aplikasi zoom untuk mempermudah kegiatan transaksi bagi *trader* maupun *account executive*.

Selain itu masalah umum yang senantiasa muncul yaitu mengapa kiranya ada karyawan tertentu yang menunjukkan kinerja lebih baik dibandingkan dengan karyawan lainnya. Perbedaan kinerja ini salah satunya dipicu oleh perbedaan *gender* masing-masing karyawan, “*gender* adalah usaha penggolongan sikap dan perilaku sosial berdasarkan jenis kelamin yang sifatnya relatif karena bisa dipengaruhi oleh latar belakang sosial, budaya, ilmu pengetahuan, geografis dan kepercayaan yang dimiliki”(Yonata, 2020). Karenanya *gender* yang berbeda dapat mengakibatkan kecenderungan yang berbeda ketika karyawan berupaya mencapai target melalui kebiasaan atau tindakan naluriah yang muncul berdasarkan *gender* mereka. Menurut pengamatan peneliti perbedaan *gender* yang terjadi di PT. XYZ cukup jauh dimana karyawan laki-laki lebih mendominasi baik dari jumlah maupun hasil dalam mencapai target, dimana pencapaian target karyawan laki-laki lebih mendekati target yang ditentukan perusahaan dibandingkan dengan karyawan perempuan, namun dari segi penerimaan *knowledge sharing* karyawan perempuan lebih rajin mengikuti kegiatan *knowledge sharing* yang disediakan perusahaan dibandingkan dengan karyawan laki-laki, hal ini terlihat ketika setiap *briefing* pagi kebanyakan karyawan laki-laki sering tidak hadir sedangkan karyawan perempuan mayoritas selalu hadir.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merasa perlu mengadakan penelitian ilmiah mengenai bagaimana kinerja karyawan pada PT. XYZ dipengaruhi oleh *knowledge sharing* dan apakah pengaruhnya mampu dimoderasi oleh *gender*.

TELAAH PUSTAKA

Knowledge Sharing

“*Knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) adalah proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif” (Lumbantobing, 2017). Jadi *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) dibutuhkan di dalam perusahaan untuk mengurangi resiko dalam mengatasi kesalahpahaman informasi antar atasan dengan bawahan maupun antar karyawan dengan karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat dan menunjukkan suatu tingkat produktivitas yang diinginkan oleh perusahaan.

Tidak hanya itu jika *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) lebih ditingkatkan kembali, maka akan memunculkan jiwa kompetitif bagi setiap karyawan yang bermanfaat sebagai timbal balik bagi perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) yang berhubungan antara karyawan dengan karyawan, tetapi juga *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) yang berhubungan antara perusahaan dengan karyawannya. Menurut (Rofiaty, 2012), “*knowledge sharing* adalah merupakan salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya”.

Sedangkan (Nawawi, 2012) menyatakan bahwa “*knowledge sharing* adalah tahapan disseminasi (penyebaran) dan penyediaan pengetahuan pada saat yang tepat untuk karyawan yang membutuhkan”. Ia juga menyebutkan bahwa “pengetahuan terdiri dari dua jenis, yaitu pengetahuan yang terbatinkan atau pemikiran pengetahuan (*tacit knowledge*) dan pengetahuan yang sudah terekam dan termodifikasi dalam dokumen (*explicit knowledge*). *Tacit knowledge* merupakan pengetahuan yang diam dalam benak manusia dalam bentuk intuisi, *judgment*, *skill*, nilai (*value*), dan *belief* yang sangat sulit diformulasikan dan dibagikan dengan orang lain. Sedangkan *explicit knowledge* adalah pengetahuan yang dapat

atau sudah dimodifikasikan dalam bentuk dokumen atau bentuk lainnya sehingga dapat mudah ditransfer dan didistribusikan dengan menggunakan berbagai media. Dapat berupa formula, kaset, CD, video, audio, dan lain-lain”. Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* merupakan kegiatan berbagi informasi, pengetahuan, pengalaman maupun keterampilan yang bermanfaat dari individu, kelompok, organisasi, instansi, atau perusahaan kepada orang lain. Dimana dapat menjadi kesempatan bagi semua anggota kelompok untuk saling berbagi apa yang mereka miliki sebagai pengetahuan kepada anggota lainnya, *knowledge sharing* menjadi proses timbal balik individu untuk saling bertukar pengetahuan baik *tacit knowledge* maupun *explicit knowledge*, dan secara bersama-sama menciptakan pengetahuan baru.

Gender

“*Gender* adalah suatu konsep yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari segi sosial budaya”. (Nur Sayyid, 2016). *Gender* dalam arti ini mendefinisikan laki-laki dan perempuan dari sudut non biologis. Konsep *gender* yakni suatu hal yang melekat pada kaum laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural, sejarah perbedaan *gender (gender difference)* antara manusia jenis laki-laki dan perempuan terjadi melalui proses yang sangat panjang, oleh karena itu terbentuknya perbedaan *gender* dikarenakan oleh banyak hal, diantaranya dibentuk, disosialisasikan, diperkuat bahkan dikonstruksi secara sosial dan kultural melalui ajaran keagamaan maupun negara.

Menurut (Suketi & Ariani, 2016) “*gender* adalah sifat yang melekat pada kaum laki-laki dan perempuan yang dibentuk oleh faktor sosial budaya masyarakat, sehingga lahirnya beberapa anggapan tentang peran sosial dan budaya laki-laki dan perempuan”. Bentuk sosial atas laki-laki dan perempuan itu antara lain perempuan dikenal sebagai makhluk lemah lembut, cantik emosional, sedangkan laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan dan perkasa. Sifat-sifat di atas dapat dipertukarkan dan dapat berubah dari waktu ke waktu. Artinya ada perempuan kuat dan rasional, ada pula laki-laki lembut dan irasional. Perubahan ini dapat terjadi dari waktu ke waktu dari tempat ke tempat lain. Semua sifat lakilaki dan perempuan dapat berubah juga dapat dipertukarkan itulah yang dimaksud dengan *gender*.

Sedangkan menurut (Puspitawati, 2012) “*Gender* adalah perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam peran, fungsi dan perilaku yang dibentuk oleh tata nilai sosial, budaya ataupun adat istiadat”. *Gender* dapat dirasakan oleh setiap karyawan dalam perusahaan akibat

ketidak sesuaian harapan dengan kenyataan. Beban tugas dan peran yang berbeda antara karyawan perempuan dan laki-laki sering membuat kesenjangan yang mengakibatkan ketidaknyamanan antara karyawan perempuan maupun laki-laki. Terkadang pada perusahaan tertentu sering terjadi perlakuan yang berbeda antara karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan. Perusahaan menilai karyawan laki-laki lebih memiliki perilaku kerja yang cekatan, karena fisik yang lebih kuat dari karyawan perempuan ataupun karyawan perempuan yang lebih bijaksana mengambil keputusan dengan pemikiran yang penuh pertimbangan dan memakai perasaan daripada karyawan laki-laki. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *gender* merupakan penggolongan sikap dan perilaku sosial untuk mengidentifikasi perbedaan antara laki-laki dan perempuan sebagai hasil dari bentukan (konstruksi) latar belakang sosial, budaya, ilmu pengetahuan, geografis dan kepercayaan yang dimiliki. Dengan demikian *gender* adalah hasil kesepakatan antar manusia yang tidak bersifat kodrati, oleh karenanya *gender* bervariasi dari satu tempat ke tempat lain dan dari satu waktu ke waktu berikutnya.

Kinerja Karyawan

“Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai perannya di dalam organisasi” (Busro, 2018). Menurut (Abdullah, 2014), “kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (sumber daya manusia) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi”. (Adamy, 2016) menyatakan bahwa “kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Pada intinya kinerja adalah suatu hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh para karyawan dalam bidang pekerjaannya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Berdasarkan tiga pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau prestasi kerja yang merupakan keberhasilan seseorang (karyawan), menyangkut kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dimana tingkat keberhasilan yang dicapai oleh para pegawai dalam bidang pekerjaannya, sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan Hipotesis

Aktivitas berbagi pengetahuan mencakup berbagi pengalaman dan pengetahuan, yang akan membantu individu dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan berdasarkan pengalaman yang sudah ada. Demikian juga dari berbagi pengetahuan tersebut, individu akan mendapatkan lebih banyak pengetahuan kerja untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi proses pekerjaan. Novian dan Yuniadi (2018) mengatakan bahwa “apabila budaya *knowledge sharing* ditingkatkan, maka akan memudahkan karyawan untuk mengakses pengetahuan dan mempelajarinya, sehingga akan meningkatkan kemampuan karyawan untuk berinovasi serta meningkatkan kinerja karyawan”. “Semakin baiknya pelaksanaan *knowledge sharing* pada organisasi bisnis maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang baik pula” (Resti dan Hamidah, 2018). Seperti penelitian yang pernah dilakukan oleh (Deny Bagus Aristanto, 2017) dalam penelitiannya pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan penelitian Erwina dan Mira (2019) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Hal ini menandakan bahwa penerapan *knowledge sharing* sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika penerapan *knowledge sharing* yang dilakukan buruk maka kinerja dari karyawan juga akan menurun. Begitu pula sebaliknya, jika penerapan *knowledge sharing* baik maka kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan. Dari beberapa hal yang telah dibahas sebelumnya, maka diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : *Knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

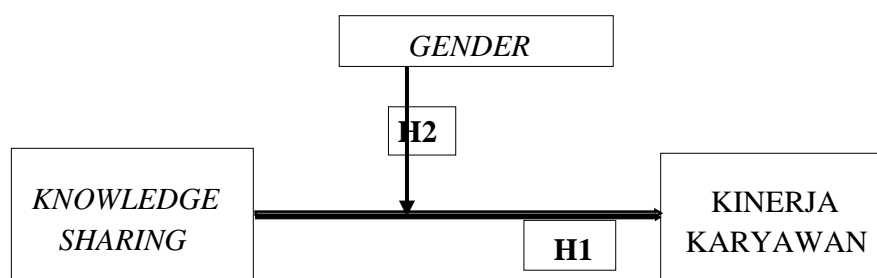
“Berbagi pengetahuan dalam hal pengalaman dan pengetahuan pribadi banyak membantu dalam meningkatkan kemampuan karyawan untuk memunculkan metode/cara baru dalam bekerja dan memperbaiki proses kerja agar lebih efisien dan efektif, karena aktivitas berbagi pengetahuan yang mencakup berbagi pengalaman dan pengetahuan, akan membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan berdasarkan pengalaman yang sudah ada. Kemudian kegiatan berbagi pengetahuan yang diterapkan ini dapat membantu percepatan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan lain” (Deny Bagus Aristanto, 2017). Sedangkan menurut (Abukhait et al., 2018) dalam penelitiannya secara khusus mengungkapkan “efek perbedaan yang signifikan dari berbagi pengetahuan antara perempuan dan laki-laki, karena

dibandingkan laki-laki, perempuan ditemukan agak lebih berhati-hati dan cenderung kurang untuk melepaskan pengetahuan mereka kepada orang lain”.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Wilda et al., 2020) menyatakan bahwa terdapat beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *gender*, beban kerja, dan motivasi kerja. Variabel *gender* yang terdapat dalam penelitian Arvin, Hadi dan Budi menunjukkan hasil dimana *gender* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bringin Gigantara. Begitupun dalam penelitian yang dilakukan oleh (Ayu, 2017) dan (Nurriyadi, 2020) yang menggunakan variabel *gender* sebagai salah satu variabel dalam penelitiannya, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *gender* terhadap kinerja karyawan. Menurut Iswati (2017) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa “*gender* sebagai ciri-ciri kepribadian merupakan variabel moderating yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang”. Dan menurut Himawan (2019) yang melakukan penelitian tentang *gender* sebagai variabel moderating, menyatakan bahwa “diduga *gender* dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Jaya, dimana karyawan perempuan memang cenderung lebih ulet dan cepat dalam hal penyelesaian tugas atau pekerjaan jika dibandingkan dengan karyawan laki-laki, namun karyawan perempuan cenderung lemah dalam hal mentalitas, seperti ketika diberikan tugas luar kota, beberapa karyawan perempuan masih ada yang tidak siap dan ragu-ragu. Berbeda halnya dengan karyawan laki-laki yang fleksibel dan siap dengan segala keputusan yang akan diterima”. Dari beberapa hal yang telah dibahas sebelumnya, maka diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 : *Gender* dapat memoderasi pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis hubungan di atas, berikut ini adalah gambar metode penelitian yang menunjukkan hubungan antar variabel untuk mempermudah analisis sebelum pengujian.



Gambar 1
Model Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif, dengan metode analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data kuantitatif. Populasinya adalah karyawan PT. XYZ bagian Pemasaran atau Divisi *Account Executive* berjumlah 300 orang, ketentuan ini dipilih karena bagian pemasaran menjadi divisi yang paling banyak menerima *knowledge sharing* dari perusahaan. Sampel diambil menggunakan metode *random sampling*, penentuan ukuran sampel dilakukan dengan menggunakan tabel Isaac & Michael yang dikutip dari buku (Sugiyono, 2015), dengan tingkat kesalahan 5%, menghasilkan sampel sebanyak 161 karyawan. Menggunakan sumber data primer diperoleh melalui kuisisioner yang disebar pada karyawan PT. XYZ dan difokuskan pada karyawan bagian pemasaran, sebagai objek penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*) dan data diolah dengan menggunakan program Smart PLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2
Profil Responden

| Karakteristik | Kategori | Jumlah | Persentase |
|---------------|---------------|--------|------------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 92 | 57% |
| | Perempuan | 69 | 43% |
| Usia | < 20 Tahun | 15 | 9% |
| | 21 – 30 Tahun | 76 | 48% |
| | 31 – 40 Tahun | 15 | 9% |
| | > 40 Tahun | 3 | 2% |
| | Lainnya | 52 | 32% |
| Pendidikan | SMP | 4 | 2% |
| | SMA/SMK | 75 | 47% |
| | D3 | 1 | 1% |
| | S1 | 8 | 5% |
| | Lainnya | 73 | 45% |

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

Dalam penelitian ini, kuisisioner disebar pada 161 karyawan divisi *account executive* (pemasaran) PT. XYZ yang terdata sebagai karyawan pada tahun 2021, dan kuisisioner tersebut seluruhnya kembali. Karakteristik dari responden dilihat berdasarkan pada segi usia, jenis kelamin, dan pendidikan. Adapun komposisi karakteristik responden

berdasarkan jenis kelamin (*gender*) yaitu 91 responden atau sebanyak 57% berjenis kelamin laki-laki dan sisanya 70 orang atau sebesar 43% berjenis kelamin perempuan. Komposisi responden berdasarkan usia didominasi oleh usia 21-30 tahun yang merupakan usia muda dengan jumlah 76 orang atau sebesar 48%. Dan komposisi responden berdasarkan usia didominasi oleh karyawan dengan pendidikan SMA/SMK yaitu berjumlah 75 orang atau sebesar 47%.

Statistik Deskriptif

Nilai rata-rata jawaban setiap responden berdasarkan variabel juga dihitung dan diteliti dalam penelitian ini, di antaranya yaitu rata-rata penilaian responden terhadap variabel *knowledge sharing* secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik yakni sebesar 4,18, rata-rata penilaian responden terhadap variabel *gender* secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik yakni sebesar 4,00 dan rata-rata penilaian responden terhadap variabel kinerja karyawan secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik yakni sebesar 4,02.

Hasil Evaluasi Model Pengukuran (*outter model*)

Tabel 3
Uji Validitas Konvergen berdasarkan *Loading factor* dan AVE, Uji Reliabilitas Berdasarkan CR dan CA

| Variabel | Item | <i>Loading factor</i> | AVE | CR | CA |
|--------------------------|------|-----------------------|-------|-------|-------|
| <i>Knowledge sharing</i> | KS1 | 0.716 | | | |
| | KS2 | 0.842 | | | |
| | KS3 | 0.846 | | | |
| | KS4 | 0.859 | | | |
| | KS5 | 0.826 | 0.673 | 0.943 | 0.931 |
| | KS6 | 0.880 | | | |
| | KS7 | 0.792 | | | |
| | KS8 | 0.790 | | | |
| <i>Gender</i> | G1 | 0.768 | | | |
| | G2 | 0.812 | | | |
| | G3 | 0.837 | | | |
| | G4 | 0.890 | | | |
| | G5 | 0.870 | | 0.958 | |
| | G6 | 0.867 | 0.716 | | |
| | G7 | 0.805 | | | 0.950 |
| | G8 | 0.882 | | | |
| | G9 | 0.878 | | | |

| | | | | | |
|------------------|-----|-------|-------|-------|-------|
| Kinerja Karyawan | KK1 | 0.833 | | | |
| | KK2 | 0.890 | | | |
| | KK3 | 0.890 | 0.759 | 0.926 | 0.894 |
| | KK4 | 0.871 | | | |

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

Convergent Validity

“Convergent validity dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item skor/komponen skor dengan konstruk skor yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika nilai *loading factor* lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur serta nilai *average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,50” (Ghozali, 2015).

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa seluruh nilai loading > 0,7, yang berarti telah memenuhi syarat validitas berdasarkan nilai loading dan seluruh nilai *average variance extracted* (AVE) untuk pengujian validitas konvergen dari masing-masing variabel pada penelitian ini diatas 0,50 yang berarti variabel *knowledge sharing*, *gender* dan kinerja karyawan telah memenuhi syarat validitas berdasarkan *average variance extracted* (AVE).

Uji Reliabilitas

“Selain uji validitas konstruk, dilakukan juga uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan dua kriteria yaitu *composite reliability* (CR) dan *cronbach’s alpha* (CA) dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk ditanyakan reliable jika nilai *composite reliability* (CR) maupun *cronbach’s alpha* (CA) diatas 0,70” (Ghozali, 2015).

Berdasarkan tabel 3 diketahui seluruh nilai *composite reliability* (CR) maupun *cronbach’s alpha* (CA) seluruh variabel pada penelitian ini diatas 0,70, yang berarti telah memenuhi syarat reliabilitas berdasarkan CR dan CA.

Discriminant Validity

Hasil pengujian validitas diskriminan dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan Fornell-Larcker dan disajikan pada tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4
Uji Validitas Diskriminan

| | <i>Gender</i> | Kinerja Karyawan | <i>Knowledge sharing</i> |
|------------------|---------------|------------------|--------------------------|
| <i>Gender</i> | 0.846 | | |
| Kinerja Karyawan | 0.370 | 0.871 | |

| | | | |
|--------------------------|-------|-------|-------|
| <i>Knowledge sharing</i> | 0.216 | 0.578 | 0.820 |
|--------------------------|-------|-------|-------|

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

“*Discriminant validity* dari model pengukuran dengan indikator refleksif dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Nilai cross loading untuk masing-masing konstruk harus lebih besar dari 0,50. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai akar kuadrat (*square root*) dari Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik” (Ghozali, 2015).

Berdasarkan tabel pengujian validitas diskriminan di atas, nilai akar kuadrat AVE dari suatu variabel laten, dibandingkan dengan nilai korelasi antara variabel laten tersebut dengan variabel laten lainnya. Diketahui nilai akar kuadrat AVE dari setiap variabel laten yaitu akar kuadrat AVE variabel *gender* 0,846, variabel kinerja karyawan 0,871 dan variabel *knowledge sharing* 0,820 lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara variabel laten yaitu *gender* terhadap kinerja karyawan 0,370, *gender* terhadap *knowledge sharing* 0,216 dan kinerja karyawan terhadap *knowledge sharing*. Yang artinya seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

Hasil Evaluasi Model Struktural (*inner model*)

“*Inner model* dapat dievaluasi dengan melihat r-square (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (*path coefficient*). Semakin tinggi nilai r-square berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai *path coefficients* menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis” (Ghozali, 2015).

Tabel 5
Koeffisien Determinasi (R-Square)

| | R Square | R Square Adjusted |
|-------------------------|----------|-------------------|
| Kinerja Karyawan | 0.398 | 0.386 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

Berdasarkan hasil pada tabel 5, diketahui nilai koefisien determinasi (r-square) dari kinerja karyawan adalah 0,398 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabel konstruk kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel *knowledge sharing* sebesar 39,8% dan variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini seperti variabel budaya organisasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan kinerja karyawan pada PT. XYZ sebesar 60,2%.

Uji Signifikansi Pengaruh (Boostrapping)

“Variabel dikatakan memiliki pengaruh apabila t-statistiks lebih besar dari t-tabel, dengan nilai t-tabel signifikan 5% = 1,96” (Ghozali, 2015). Berikut pada tabel 6 disajikan hasil uji signifikansi pengaruh pada penelitian ini.

Tabel 6
Uji Signifikansi Pengaruh

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistiks | P Values |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------|----------|
| <i>Gender -> Kinerja Karyawan</i> | 0.256 | 0.275 | 0.090 | 2.860 | 0.004 |
| <i>Knowledge sharing -> Kinerja Karyawan</i> | 0.521 | 0.512 | 0.105 | 4.970 | 0.000 |
| <i>Knowledge sharing * Gender -> Kinerja Karyawan</i> | -0.015 | -0.015 | 0.061 | 0.251 | 0.802 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.12 dan gambar 4.2 dapat diketahui bahwa pertama nilai koefisien jalur *gender* adalah 0,256 dengan nilai P-Values = 0,004 < 0,05 yang artinya variabel *gender* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kedua nilai koefisien jalur *knowledge sharing* adalah 0,521 dengan nilai P-Values = 0,000 < 0,05 yang artinya *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan ketiga nilai P-Values *knowledge sharing* dimoderasi oleh *gender* terhadap kinerja karyawan adalah 0,802 > 0,05 yang artinya *gender* tidak signifikan dalam memoderasi pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji signifikansi pengaruh diketahui nilai koefisien jalur *knowledge sharing* adalah 0,521, dengan nilai P-Values = 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ.

Dengan hasil ini menunjukkan bahwa H1 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Novian & Yuniadi, 2018) (Diki, Sukomo & Toto, 2020) (Erwina & Mira, 2019) (Deny Bagus Aristanto, 2017) (Resti dan Hamidah, 2018) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Knowledge sharing* Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh Gender

Berdasarkan pada pengujian variabel moderasi ternyata *gender* belum teruji sebagai moderasi dalam keterkaitan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan, karena diketahui nilai P-Values *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh *gender* adalah $0,802 > 0,05$, maka disimpulkan *gender* tidak signifikan dalam memoderasi pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. Dengan hasil ini menunjukkan bahwa H2 ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Astakoni, 2014) (Ghautama, 2019) (Ni Made Satya Utami, I Ketut Setia Sapta, 2020) dimana pada pengujian variabel moderasi ternyata variabel *gender* belum teruji sebagai moderasi baik dalam kaitan variabel independen terhadap variabel dependen.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan bahwa kondisi variabel *knowledge sharing*, *gender* dan kinerja karyawan divisi account executive (pemasaran) pada PT. XYZ termasuk ke dalam kategori baik, *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan *gender* belum teruji sebagai moderasi dalam keterkaitan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, adapun saran yang dapat diberikan sebagai berikut.

1. Sebaiknya para manajer pemasaran masing-masing team lebih sering mengingatkan karyawan yang datang terlambat untuk datang tepat waktu agar tidak ketinggalan informasi karena sesama karyawan divisi account executive tidak setuju untuk berbagi informasi.

2. Perusahaan (atasan) memberikan tanggung jawab yang sama baik pada karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan karena mereka tidak menganggap adanya perbedaan dalam proses penyelesaian tugas dan berinteraksi dengan atasan.
3. Perusahaan melakukan beberapa strategi untuk memotivasi karyawan dalam mencapai target yang diberikan agar kinerja karyawan ikut meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Presindo.
- Abukhait, R. M., Melhem, S. B., & Zeffane, R. (2018). Empowerment, Knowledge Sharing And Innovative Behaviours: Exploring Gender Differences. *International Journal Of Innovation Management*, 1–28. <https://doi.org/10.1142/S1363919619500063>
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Universitas Malikussaleh.
- Astakoni, I. M. Purba. (2014). Implikasi Gender Sebagai Moderating Variable Dalam Kaitan Antar Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja , Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Forum Manajemen*, 12, 45–63.
- Ayu, M. I. (2017). Pengaruh Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Paragon Technology And Innovation Bandung (Survey Pada Karyawan Wardah Cosmetics). *Diploma Thesis. Universitas Komputer Indonesia*.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Deny Bagus Aristanto. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara). *Jurnal Emba*, 5(2), 1539–1545.
- Diki Furkon Hanapi, S. & T. (2020). *Pengaruh Knowledge Sharing Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia [Persero] Cabang Banjar)*. 2, 105–118.

- Erwina & Mira. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Jemma | Jurnal Of Economic, Management And Accounting*, 2(4), 75–81.
- Ghautama, H. (2019). Gender Dan Masa Kerja: Mampukah Memoderasi Pengaruh Antara High-Performance Work System Terhadap Kinerja Karyawan? *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2006), 160–171.
- Ghozali, I. & L. H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasyim, W. (2020). *Analisis Faktor Yang Meningkatkan Kinerja Melalui Variabel*. 3(3), 11–20.
- Lumbantobing, P. (2017). *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Management Society Indonesia.
- Nawawi, I. (2012). *Manajemen Pengetahuan*. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Ni Made Satya Utami, I Ketut Setia Sapta, I. M. P. A. N. P. N. (2020). *Peran Gender Sebagai Variabel Moderasi Pada Model Komitmen Organisasional ,Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan*. 14(12), 3551–3568.
- Nur Sayyid Santoso Kristeva. (2016). *Ideologi Gender , Feminisme Dan Pembangunan. Program Khusus Pesantren Pergerakan Senusantara*.
- Nurriyadi, G. I. (2020). Pengaruh Gender Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD BPR BKK Kabupaten Tegal. *Universitas Pancasakti Tegal*.
- Puspitawati, H. (2012). *Gender Dan Keluarga (Konsep Dan Realita Di Indonesia)*. Pt Ipb Press.
- Rofiaty. (2012). *Inovasi Dan Kinerja (Knowledge Sharing Behavior Ukm)*. Universitas Brawijaya Press.
- Saputro, N. S. (2018). *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Opa Kitchen And*
<http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi>

Lounge). 55(3), 7–13.

Sri Raharso, & S., T. (2016). *Organisasi Berbasis Pengetahuan Melalui Knowledge Sharing*. Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.

Suketi, N. N., & Ariani, A. A. (2016). *Buku Ajar Gender Dalam Hukum*. Pustaka Exspress.

Utami, R. S. A. & H. N. (2018). *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi)*. 61(2), 30–37.

Wilda, A. Y. N., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2020). Analisis Pengaruh Gender, Beban Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E- Jurnal Riset Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma*, 48–61.

Yonata, F. (2020). *Manifestasi Gender Dalam Buku Ajar* (Issue August). Sular Pustaka.