

ANALISIS PENGARUH IMPLEMENTASI *KNOWLEDGE CREATION* DAN *INTELLECTUAL CAPITAL* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* (STUDI KASUS PADA PT PRUDENTIAL LIFE ASSURANCE BANDUNG)

David Anindita Pranantia¹, Tarsisius Tariman Sipayung²

¹S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom
¹davidanindito@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini penulis lakukan untuk mengetahui pengaruh *knowledge creation* dan *intellectual capital* terhadap *employee performance* karyawan PT Prudential Life Assurance Bandung menggunakan metode studi kausal dan menggunakan teknik sampel *convenience*. Sampel yang diambil adalah karyawan PT Prudential Life Assurance Bandung didapatkan 100 responden dan teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge creation* lebih berpengaruh terhadap *employee performance* dibandingkan dengan *intellectual capital*. Oleh karena itu, dalam hasil rekomendasi pada penelitian ini hendaknya pihak PT Prudential Life Assurance Bandung dalam meningkatkan dan memperbaiki *employee performance* lebih memfokuskan terhadap pemberian *knowledge creation* terhadap karyawan karena *knowledge creation* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*.

Kata Kunci : *knowledge creation*, *intellectual capital*, *Employee Performance*

1. Pendahuluan

Pada iklim kompetisi yang tinggi dalam pasar internasional saat ini, khususnya dalam bisnis jasa asuransi, merupakan sebuah tantangan utama bagi sebuah perusahaan dengan demikian setiap perusahaan harus dapat melakukan usahanya dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi ini memacu tiap-tiap perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya termasuk perusahaan asuransi.

Berdasarkan *Research Division Frontier Consulting Group* disimpulkan bahwa PT. Prudential Life Assurance memiliki *market share* terbesar dengan tingkat pendapatan premi menduduki urutan paling atas di antara perusahaan-perusahaan asuransi lainnya [1].

Pencapaian prestasi tersebut tidak lepas dari peranan sumber daya manusia khususnya agen yang ada di perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengelola agen sebagai salah satu faktor yang sangat menunjang kegiatan operasi ini sebagai mitra bisnis. Untuk terus dapat memperkaya dan mengasah keterampilan agen diperlakukan adanya *transfer knowledge* untuk membentuk *knowledge creation* antara perusahaan dan agen. Agen memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan sedangkan perusahaan memberikan *training* khusus yang mendukung keterampilan, wawasan dan sertifikasi agen.

Dalam perusahaan asuransi, agen dituntut untuk memiliki beberapa kompetensi, antara lain: Kemampuan berkomunikasi, kemampuan menguasai jenis dan manfaat asuransi, kemampuan menguasai prosedur pembelian polis dan pembayaran uang santunan dan kemampuan mendengarkan, memahami dan memberi solusi atas keluhan nasabah [2]. Kompetensi tersebut bisa juga dijadikan ukuran keberhasilan seorang agen asuransi oleh perusahaan tempat ia bekerja atau oleh para klien asuransi mereka. Ketika seorang agen asuransi memenuhi kriteria tersebut maka dipastikan alur kerjanya akan berjalan mulus dan meningkat dengan cepat.

Penelitian yang dilakukan oleh Nonaka dan Ichijo menyatakan bahwa kesuksesan perusahaan-perusahaan Jepang disebabkan oleh kemampuan dan keahliannya dalam menciptakan pengetahuan (*knowledge creation*) organisasi, bukan karena kecakapannya di bidang manufaktur, aksesnya kepada modal yang murah, hubungan dan kerjasama yang erat dengan konsumen atau pemasok, serta sistem senioritas, meskipun semua faktor-faktor tersebut penting [3]. Penciptaan pengetahuan organisasi yang dimaksud adalah kemampuan perusahaan secara keseluruhan untuk menciptakan pengetahuan baru yang merupakan hasil konversi antara pengetahuan *tacit* dan pengetahuan *explicit* yang diwujudkan melalui proses *socialization*, *externalization*, *combination*, dan *internalization* (SECI model). Perusahaan yang mampu menciptakan pengetahuan baru tersebut, secara khusus memiliki keunggulan dalam melakukan inovasi.

Nonaka dan Ichijo menjelaskan bahwa inovasi merupakan hasil akumulasi pengetahuan dari luar perusahaan yang kemudian dibagikan secara luas ke dalam perusahaan dan diimplementasikan dalam pengembangan teknologi, produk dan metode-metode baru [3]. Secara tepat dikatakan bahwa aktivitas internal dan eksternal inilah menjadi kekuatan bagi inovasi yang terus menerus dalam perusahaan-perusahaan tersebut dan pada gilirannya akan menghasilkan daya saing perusahaan. Ketika perusahaan tersebut melakukan inovasi, sesungguhnya perusahaan tersebut sedang menciptakan pengetahuan dan informasi baru dari dalam perusahaan sebagai usahanya untuk mendefinisikan permasalahan dan solusinya.

Kinerja karyawan (*employee performance*) yang baik merupakan salah satu tujuan perusahaan. Indikator kinerja karyawan yang baik dapat berupa meningkatnya produktivitas, pertumbuhan penjualan, peningkatan laba, unggul dalam persaingan, dsb dalam Nonaka dan Ichijo [3]. Dalam merealisasikan kinerja karyawan yang

baik tersebut dibutuhkan suatu inovasi yang dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan. *Knowledge creation* dapat menghasilkan inovasi yang mendorong pengelolaan *intellectual capital* yang efektif untuk berkontribusi dalam meningkatkan kinerja bagi karyawan.

Penerapan *knowledge management* dalam perusahaan sudah menjadi kebutuhan mendasar pada era globalisasi saat ini. KM merupakan suatu rangkaian kegiatan untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan, dan mendistribusikan pengetahuan (*intellectual capital*) untuk digunakan kembali, diketahui, dan dipelajari dalam organisasi.

2. Dasar Teori/ Material dan Metodologi/Perancangan

2.1 Dasar Teori

Pada bagian ini, penulis akan memberikan beberapa kajian pustaka menurut para ahli yang telah melakukan penelitian sebelumnya dimana akan digunakan sebagai literatur dalam penelitian ini.

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway, manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai rangkaian strategi, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu [4].

Menurut Hariandja, manajemen sumber daya manusia sebagai keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, *policy* dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan [5].

Menurut Mondy dan Noe, manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) sebagai "pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi" [6].

2.2 Knowledge Management

Proses inovasi banyak bergantung pada pengetahuan, terutama karena *knowledge* (pengetahuan) merepresentasikan suatu bidang (*realm*) jauh lebih dalam dari pada data, informasi dan logika konvensional; oleh karenanya, kekuatan *knowledge* terletak pada subjektivitasnya, yang mendasari value dan asumsi yang menjadi pondasi bagi proses pembelajaran [7]. Dari pemahaman ini, dapat dikatakan bahwa *knowledge management* serta sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam menjalankan setiap bisnis. Namun demikian, banyak organisasi tidak konsisten dalam pendekatannya kepada *knowledge management*, hal ini terjadi karena dipengaruhi dan banyak didominasi oleh kerangka teknologi informasi (IT) atau humanis [3]. Studi Gloet dan Terziovski menganjurkan para manajer di perusahaan manufaktur perlu memberi perhatian lebih banyak pada manajemen sumber daya manusia (HRM) ketika membangun strategi inovasi bagi inovasi produk dan proses [3]. *Knowledge Management* mendukung kinerja inovasi jika pendekatan simultan dari para praktisi MSDM dan para praktisi IT (*information technology*) diimplementasikan bersama-sama secara sinergi.

Knowledge Management dibangun melalui empat pilar proses yaitu: Penciptaan pengetahuan; saat pengetahuan baru diciptakan melalui proses inovasi. Transfer pengetahuan; saat menyamakan tingkat pengetahuan melalui transfer pengetahuan. Penggunaan pengetahuan; saat pengetahuan digunakan dalam organisasi. Penyimpanan pengetahuan; saat menyimpan pengalaman saat ini dan yang telah lalu untuk pemanfaatan atau penciptaan pengetahuan baru di masa depan. Tahap ini merupakan tahap yang paling mudah dilaksanakan [8].

2.4.1 *Knowledge Creation* dalam bahasa Indonesia berarti Penciptaan Pengetahuan. Proses penciptaan *knowledge* organisasi terjadi karena adanya interaksi (konversi) antara *tacit knowledge* dan *explicit knowledge*, melalui proses sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi, dan internalisasi [9]. Untuk mendukung proses aktivitas dan pengembangan sumber daya di suatu organisasi yang merupakan perwujudan dari SECI (*socialization, externalization, combination, internalization*) digunakan perangkat teknologi informasi yang ada di organisasi.

2.3 Intellectual Capital

Knowledge based company adalah perusahaan yang diisi oleh komunitas yang memiliki pengetahuan, keahlian, dan keterampilan. Komunitas ini memiliki kemampuan belajar, daya inovasi, dan kemampuan *problem solving* yang tinggi. Ciri lainnya adalah perusahaan ini lebih mengandalkan *knowledge* dalam mempertajam daya saingnya, hal ini digambarkan dengan semakin mengecilnya investasi yang dialokasikannya untuk *physical goods*, sementara itu *Intellectual Capital* (*soft factor*) mendapat alokasi investasi yang semakin besar [10].

Intellectual Capital sebagai "*knowledge that transforms raw materials and makes them more valuable, and company's Intellectual Capital is the sum of its human capital, structural capital, and customer capital*" [10]. Sedangkan Edvinsson, Skandia, dan mendefinisikan *Intellectual Capital* sebagai *knowledge* yang dapat dikonversikan menjadi *value* [10].

Definisi dan unsur-unsur yang digunakan untuk mengukur *intellectual capital* dapat sedikit berbeda pada setiap industri, sehingga metode pengukurannya juga dapat berbeda. Model yang paling populer dari *Intellectual Capital* adalah yang mengadopsi definisi dan model *Intellectual Capital* dari Tom Stewart yang mengklasifikasikan *Intellectual Capital* menjadi tiga jenis *capital* yaitu *human*, *structural*, dan *customer* [10].

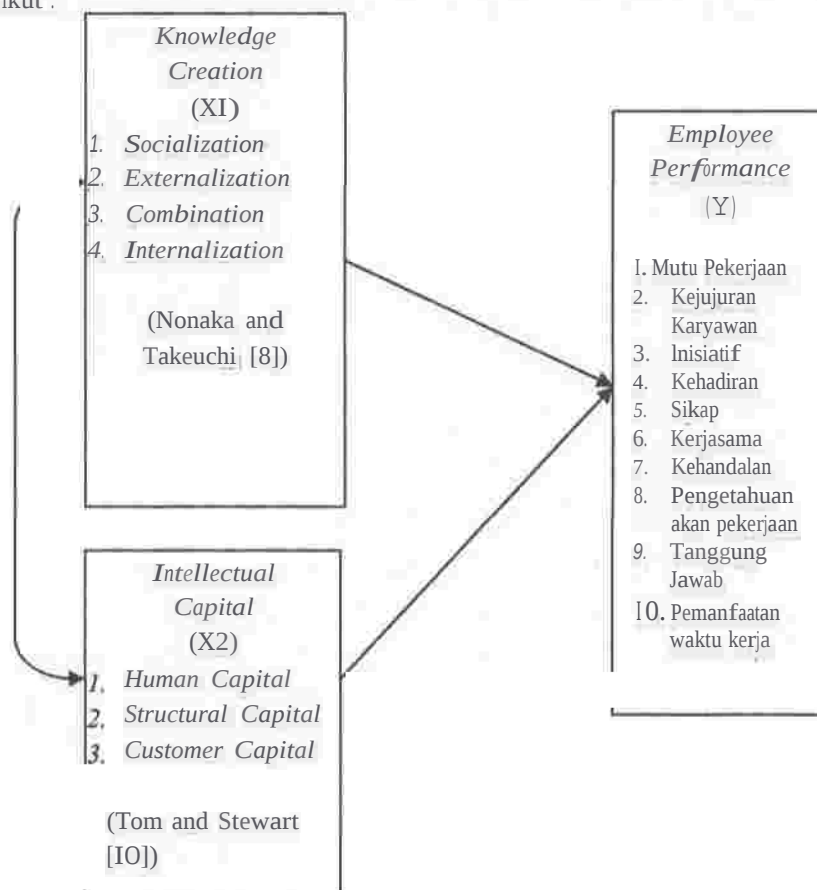
2.4 Employee Performance

Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya [6]. Mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai basil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [11].

2.4.1 Aspek- aspek dalam kinerja adaJah sebagai berikut : mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, kehandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu kerja [11].

2.5 Model Konseptual

Berdasarkan teori-teori diatas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

"Terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara *Knowledge Creation* dan *Intellectual Capital* terhadap *Employee Performance* PT Prudential Life Assurance Bandung."

2.6 Model Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kausal karena rumusan pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge creation* dan *intellectual capital* terhadap *employee performance*.

Rumusan masalah kausal adaJah hubungan yang bersifat sebab akibat. Hubungan kausal ini memiliki variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) [12].

Populasi pada prinsipnya adalah semua anggota kelompok manusia, binatang, peristiwa, atau benda yang tinggal bersama dalam suatu tempat dan secara terencana menjadi target kesimpulan dari basil akhir

suatu penelitian. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah agen PT Prudential Life Assurance BD 8 Bandung sebanyak 1108 orang sebagai mana data yang diperoleh secara langsung dari kantor PT Prudential Life Assurance Bandung.

Penelitian ini menggunakan teknik penarikan *Convenience*. Zikmund, Babin, Carr dan Griffin mengungkapkan bahwa *Convenience sampling* mengacu pada pengambilan sampel dengan mendapatkan orang atau unit yang nyaman dan sedang tersedia. Peneliti umumnya menggunakan sampel kemudahan untuk mendapatkan sejumlah besar kuesioner secara cepat dan ekonomis, atau ketika mendapatkan sampel melalui cara lain yang tidak praktis [13].

3. Pembahasan

3.1 Analisis Karakteristik Responden

Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan dengan jumlah responden 62 orang atau sekitar 62% , sedangkan jumlah responden Laki-laki sekitar 38 orang atau sekitar 38% dari total 100 responden. Berdasarkan usia mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 20-29 tahun sebanyak 44 responden (44%), diikuti usia 30-39 tahun sebanyak 30 responden (30%), usia 40-49 tahun sebanyak 23 responden (23%) dan usia diatas 50 tahun sebanyak 3 responden (3%). Sedangkan berdasarkan tingkat pendidikan mayoritas responden dalam penelitian ini dengan tingkat pendidikan akhir SI yaitu sebanyak 1 responden (51%). Selain itu terdapat 22 responden (22%) dengan tingkat pendidikan akhir SMA, responden dengan tingkat pendidikan akhir S2 sebanyak 18 responden (18%), responden dengan tingkat pendidikan akhir Diploma sebanyak 8 responden (8%), dan responden dengan tingkat pendidikan akhir S3 sebanyak 1 responden (1%). Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden yaitu sebanyak 44 orang atau 44% telah menjadi karyawan PT. *Prudential Life Assurance Bandung* antara 3 tahun hingga 5 tahun. Kemudian terdapat 37 orang atau 37% responden dengan masa kurang dari 2 Tahun, 12 orang atau 12% responden dengan masa keanggotaan antara 6 Tahun hingga 9 Tahun, dan 7 orang atau 7% responden dengan masa keanggotaan lebih dari 9 tahun.

3.2 Perhitungan Analisis Jalur

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh *Knowledge Creation* (X1) dan *Intellectual Capital* (X2) terhadap *Employee Performance* (Y). Analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Creation* dan *Intellectual Capital* terhadap *Employee Performance* karyawan PT *Prudential Life Assurance Bandung* tersebut adalah analisis jalur (*path analysis*).

3.2.1. Analisis Korelasi

Dalam metode analisis jalur, untuk mencari hubungan kausal atau pengaruh variabel-variabel penelitian, terlebih dahulu dihitung matriks korelasi dari variabel-variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dalam penelitian ini, variabel $X_1 = \text{Knowledge Creation}$, $X_2 = \text{Intellectual Capital}$ sebagai variabel eksogen dan variabel *Employee Performance* a (Y) sebagai variabel endogen (variabel akibat) [14].

Berdasarkan basil uji diperoleh korelasi *Pearson* antar variabel sebagaimana disajikan dalam Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1 Korelasi Antar Variabel Bebas

Correlations				
		x1	x2	y
x1	Pearson Correlation	1	.786 ^{**}	.861 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	100	100	100
x2	Pearson Correlation	.786 ^{**}	1	.849 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	100	100	100
y	Pearson Correlation	.861 ^{**}	.849 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	100	100	100

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 3.1, maka diperoleh nilai korelasi sebagai berikut:

1. Korelasi antara Variabel X_1 dan X_2 sebesar 0.786
Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka korelasi antara variabel *Knowledge Creation*(X_1) dengan variabel *Intellectual Capital*(X_2) sebesar 0.786 artinya korelasi variabel antara *Knowledge Creation* (X_1) dengan variabel *Intellectual Capital*(X_2) kuat dan searah.
2. Korelasi antara Variabel X_1 dan Y sebesar 0.861
Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka korelasi antara variabel *Knowledge Creation*(X_1) dengan variabel *Employee Performance* (Y) sebesar 0.861 artinya korelasi variabel antara *Knowledge Creation* (X_1) dengan variabel *Employee Performance* (Y) sangat kuat dan searah.
3. Korelasi antara Variabel X_2 dan Y sebesar 0.849
Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka korelasi antara variabel *Intellectual Capital*(X_2) dengan variabel *Employee Performance* (Y) sebesar 0.849 artinya korelasi variabel antara *Intellectual Capital* (X_2) dengan variabel *Employee Performance* (Y) sangat kuat dan searah.

3.2.2. Analisis Jalur

Berdasarkan hasil uji, dapat diketahui besar koefisien jalur variabel bebas terhadap variabel terikat sebagaimana disajikan dalam Tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2 Koefisien

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.452	.127		3.547
	x1	.449	.062	.507	7.259
	x2	.431	.067	.451	6.466

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel 3.2 tersebut, maka diperoleh koefisien jalur sebagai berikut:

$$P_{yX_1} = 0.507$$

$$P_{yX_2} = 0.451$$

3.3 Pengujian Hipotesis

3.3.1 Hipotesis dan Persamaan Struktural

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

"*Knowledge Creation* dan *Intellectual Capital* Berpengaruh Signifikan Terhadap *Employee Performance* PT Prudential Life Assurance Bandung"

Untuk menjawab hipotesis diatas, maka dilakukan pengujian analisis jalur dengan menggunakan persamaan jalur sebagai berikut:

$$Y = \beta_{yX_1} X_1 + \beta_{yX_2} X_2 + e$$

3.3.2 Koefisien Jalur yang Didasarkan pada Koefisien Regresi

Tabel 3.3 Pengaruh Variabel Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.819	.816	.26033

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Dari tabel 3.3 tersebut, terlihat bahwa R Square atau R^2 adalah 0.819. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh X_1 , X_2 , terhadap Y dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.819 \times 100\%$$

$$KD = 81.9\%$$

Anglea tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel X_1 , X_2 secara gabungan terhadap variabel Y sebesar 81,9%, sedangkan sisanya sebesar 18,1% ($100\% - 81,9\%$) dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

3.3.3 Uji Koefisien Jalur secara Simultan

Tabel 3.4 Pengujian Pengaruh Secara Simultan

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.811	2	14.905	219.927	.000 ^a
	Residual	6.574	97	.068		
	Total	36.385	99			

a. Predictors: (Constant), x_2 , x_1

b. Dependent Variable: y

Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Creation* dan *Intellectual Capital* terhadap *Employee Performance* PT Prudential Life Assurance Bandung secara simultan, maka dilakukan analisis terhadap nilai signifikansi dan nilai F_{hitung} pada tabel 3.4. F_{tabel} diperoleh dengan menentukan besarnya $df_{numerator}$ (df_1) yang merupakan jumlah variabel bebas, dan $df_{denominator}$ (df_2) yang merupakan (jumlah responden – jumlah variabel bebas). F_{tabel} pada penelitian ini diperoleh melalui $df_1=2$ dan $df_2=97$ dengan taraf signifikan 0,05, sehingga nilai F_{tabel} penelitian ini adalah 2,47.

Pada tabel 3.4 diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig) penelitian adalah sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi penelitian $0,000 < 0,05$. Nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 219,927 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Pengambilan keputusan pada pengujian hipotesis simultan ditentukan berdasarkan nilai signifikansi dan besarnya F_{hitung} yaitu H_0 akan diterima jika nilai Sig $\geq 0,05$ atau $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, sedangkan H_0 akan ditolak jika nilai Sig $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dari hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai Sig ($0,000 < 0,05$) dan F_{hitung} ($219,927 > 2,47$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, variabel *Knowledge Creation* dan *Intellectual Capital* memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap *Employee Performance*. Besarnya pengaruh variabel *Knowledge Creation* dan *Intellectual Capital* terhadap *Employee Performance* pelanggan adalah sebesar 81,9% sedangkan sisanya sebesar 18,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

3.3.4 Uji Koefisien Jalur secara Parsial

Tabel 3.5 Pengujian Pengaruh Secara Parsial

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.452	.127		3.547	.001
	x1	.449	.062	.507	7.259	.000
	x2	.431	.067	.451	6.466	.000

a. Dependent Variable: y

Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Creation* dan *Intellectual Capital* terhadap *Employee Performance* PT Prudential Life Assurance Bandung secara simultan, maka dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} yang diperoleh melalui perhitungan SPSS pada tabel 3.5 dengan nilai t_{tabel} dimana H_0 akan ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$, sedangkan H_0 diterima jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$. Nilai t_{tabel} diperoleh dengan menentukan nilai $df = (\text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel bebas})$. Nilai df penelitian ini $= 100 - 2 = 98$ dengan nilai $\alpha = 0,05$ sehingga nilai t_{tabel} yang diperoleh adalah 1,985.

Analisis hasil pengujian hipotesis parsial diuraikan sebagai berikut :

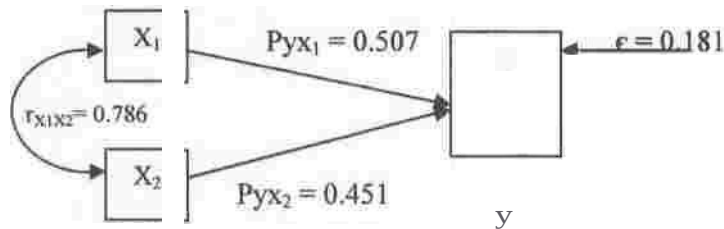
1. Pengaruh *Knowledge Creation* terhadap *Employee Performance*

Dari hasil perhitungan SPSS diketahui bahwa nilai *t* hitung variabel *Knowledge Creation* adalah $7,259 > f_{tabel} (1,985)$ dengan $Sig\ 0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, variabel *Knowledge Creation* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*.

2. Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap *Employee Performance*

Nilai *t* hitung untuk variabel *Intellectual Capital* dilihat dari perhitungan tabel 4.13 adalah sebesar $6,466 > f_{tabel} 1,985$ dengan $Sig\ 0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, variabel *Intellectual Capital* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Performance*.

3.3.5 Perhitungan Analisis Jalur Keseluruhan



Gambar 3.1 Diagram Analisis Jalur

Persamaan struktural diagram jalur pada penelitian ini adalah :

$$Y = 0,507 X_1 + 0,451 X_2 + 0,181$$

Berikut adalah uraian dari pengaruh langsung, tidak langsung, dan pengaruh total masing-masing variabel eksogen dalam penelitian ini :

1. Pengaruh Variabel *Knowledge Creation* (X_1)

a. Pengaruh langsung variabel *Knowledge Creation* (X_1) terhadap variabel *Employee Performance* (Y) = $(py_{x_1})^2 = (0,507)^2 = 0,257 = 25,7\%$

b. Pengaruh tidak langsung variabel *Knowledge Creation* (X_1) terhadap *Employee Performance* (Y):

Pengaruh melalui hubungan korelatif dengan X_2

$$\begin{aligned} &= p_{YX_1} \times r_{X_1X_2} \times p_{YX_2} \\ &= 0,507 \times 0,786 \times 0,451 \\ &= 0,179 = 17,9\% \end{aligned}$$

c. Pengaruh total variabel *Knowledge Creation* (X_1) terhadap *Employee Performance* (Y)
 $= 25,7\% + 17,9\%$
 $= 43,6\%$

2. Pengaruh Variabel *Intellectual Capital* (X_2)

a. Pengaruh langsung variabel *Intellectual Capital* (X_2) terhadap variabel *Employee Performance* (Y) = $(py_{x_2})^2 = 0,451^2 = 0,204 = 20,4\%$

b. Pengaruh tidak langsung variabel *Intellectual Capital* (X_2) terhadap *Employee Performance* (Y):

Pengaruh melalui hubungan korelatif dengan X_1

$$\begin{aligned} &= p_{YX_2} \times r_{X_1X_2} \times p_{YX_1} \\ &= 0,451 \times 0,786 \times 0,507 \\ &= 0,179 = 17,9\% \end{aligned}$$

c. Pengaruh total variabel *Intellectual Capital* (X_2) terhadap *Employee Performance* (Y)
 $= 20,4\% + 17,9\%$
 $= 38,3\%$

3.3.6 Pembahasan Hasil Analisis Hipotesis

A. Pengaruh *Knowledge Creation* Terhadap *Employee Performance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Creation* pada PT Prudential Life Assurance Bandung memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* agennya yang sekaligus merupakan karyawan PT Prudential Life Assurance Bandung. Artinya, positif atau tidaknya *Employee Performance* dapat dijelaskan oleh faktor hubungan *Knowledge Creation* dengan *Employee Performance* yang ia tunjukkan. Total pengaruh *Knowledge Creation* terhadap *Employee Performance* adalah sebesar 43,6%. Oleh karena itu, untuk mengarahkan *Employee Performance* PT Prudential Life Assurance Bandung ke arah yang

lebih positif, perlu dilakukan upaya untuk memperkuat *Knowledge Creation* di antara para karyawan *PT Prudential Life Assurance Bandung*.

B. Pengaruh *Intellectual Capital* Terhadap *Employee Performance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Intellectual Capital* pada *PT Prudential Life Assurance Bandung* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* agennya yang sekaligus merupakan karyawan *PT Prudential Life Assurance Bandung*. Artinya, positif atau tidaknya *Employee Performance* dapat dijelaskan oleh faktor hubungan *Intellectual Capital* dengan *Employee Performance* yang ia tunjukkan. Total pengaruh *Intellectual Capital* terhadap *Employee Performance* adalah sebesar 38,3%. Oleh karena itu, untuk mengarahkan *Employee Performance* *PT Prudential Life Assurance Bandung* ke arah yang lebih positif, perlu dilakukan upaya untuk memperkuat *Intellectual Capital* di antara para karyawan *PT Prudential Life Assurance Bandung*.

Dari hasil analisis jalur dan pengujiannya, maka dapat diketahui bahwa setelah melalui proses hipotesis maka menghasilkan tiga variabel yaitu *Knowledge Creation* (X1) dan *Intellectual Capital* (X2) terhadap *Employee Performance* (Y) mempunyai pengaruh signifikan.

Berdasarkan pada tabel 4.13 dihasilkan R sebesar 0,819 yang menunjukkan bahwa besarnya korelasi antara variabel *Knowledge Creation* dan *Intellectual Capital* terhadap *Employee Performance* adalah sebesar 81,9%. Selain itu, sisanya 18,1% (100% - 81,9%) disebabkan oleh faktor-faktor residu.

Sehingga akan membentuk persamaan jalurnya yaitu:

$$Y = 0,507 X_1 + 0,451 X_2 + 0,181$$

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka didapatkan angka sebesar 18,1% yang artinya ada faktor-faktor lain sebesar 18,1% yang mempengaruhi *employee performance*.

4. Kesimpulan dan Saran

Pengaruh *Knowledge Creation* dan *Intellectual Capital* terhadap *Employee Performance* *PT Prudential Life Assurance Bandung*

Dari hasil pengolahan data berdasarkan perhitungan analisis jalur, hasil uji hipotesis secara bersama-sama (simultan) menunjukkan bahwa variabel *knowledge creation* (X1), dan *intellectual Capital* (X2) memiliki besar pengaruh terhadap variabel *Employee Performance* (Y). Besarnya angka *R square* adalah 0,819. Angka tersebut mempunyai arti bahwa besarnya pengaruh *knowledge creation* dan *intellectual capital* terhadap *employee performance* *PT Prudential Life Assurance Bandung* secara gabungan adalah 81,9%, sedangkan sisanya 18,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari hasil pengolahan data berdasarkan perhitungan analisis jalur, hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa;

- *knowledge creation* (X1) berpengaruh secara parsial terhadap *employee performance* (Y) sebesar 43,6%.
- *intellectual Capital* (X2) berpengaruh secara parsial terhadap *employee performance* (Y) sebesar 38,3%.

Dalam hal meningkatkan *employee performance*, perusahaan sebaiknya memfokuskan dalam hal pemberian *knowledge creation* bagi karyawan dibandingkan dengan *intellectual capital*. Variabel *knowledge creation* lebih berpengaruh terhadap *employee performance* dibandingkan variabel *knowledge creation* dengan skor 43,6%. Dalam indikator "Saya selalu mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan" relatif lebih rendah dibandingkan dengan indikator-indikator pengembangan karir yang lain. *PT Prudential Life Assurance Bandung* harus memupuk rasa memiliki perusahaan, sehingga para karyawan datang ke pelatihan karena kebutuhan bukan karena keterpaksaan. Pelatihan menambah bekal *knowledge creation* pada karyawan untuk memupuk kepercayaan diri sehingga karyawan mampu menjadi leader yang baik.

Daftar Pustaka

- [1]. Research Division Frontier Consulting Group. <http://www.frontier.co.id/brand-diagnostic-dan-hasil-pengukuran-top-brand-index-analisis-pada-industri-asuransi-si-jiwa.html>, diakses pada 25 Juli 2014.
- [2]. Bua, Hasanuddin. 2007. Pengaruh Kompetensi Agen terhadap Loyalitas Nasabah melalui Kepercayaan Nasabah pada Agen dan Kepercayaan Nasabah pada Perusahaan Asuransi Gabungan Tabungan dan Resiko di Sulawesi Tenggara. Surabaya : Pascasarjana Unair.
- [3]. Cheng Ling, Tan. And Nasurdin, Aizzat Mohd. 2010. *Knowledge Management Effectiveness and Technological Innovation: An Empirical Study in the Malaysian Manufacturing Industry*. Journal of Mobile Technologies, Knowledge and Society Vol. 2010.

- [4]. Ardana, K.I., Mujiati N., Utama, M.W., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit PT. Graha Ilmu,
- [5]. Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktifitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- [6]. Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [7]. Meyer, Bertolt and Sugiyama, Kozo, 2006. *The concept of knowledge in KM: A dimensional model. Journal of Knowledge Management*, Volume 10, No 6, 2006.
- [8]. Munir, Ningki. 2008. *Knowledge Management Audit*. Jakarta : PPM.
- [9]. Setiarso, Bambang, Nazir Harjanto, Triyono, Hendro Subagyo. 2012. *Penerapan Knowledge Management pada Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Wikipedia, "Royalti", diakses pada 26 November 2013.
- [10]. Tobing, Paul L. 2007. *Knowledge Management: Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [11]. Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT RemajaRosdakarya.
- [12]. Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- [13]. Zikmund, Babin, Carr dan Griffin. 2010. *Business Research Methods*. Australia: South Western.
- [14]. Riduwan, dan Achmad Engkos K. 2008. *Cara Menggunakan dan memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung : Alfabeta.