

Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Eleska IATKI Kota Bandung

Syeilla Nur Muthia Naseh^{*}, Rusman Frenrika, Allya Roosallyn Assyofa

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*syeillanmn@gmail.com, rusmanf82@gmail.com, allyaroosallyn.mgt@gmail.com

Abstract. Employee performance is a result that has been achieved by an employee both in quality and quantity in accordance with the responsibilities that have been given. Employee performance is influenced by several factors, one of which is knowledge sharing and competence. In addition, employee performance is assumed as part of the results and to obtain good work results employees need support and a good environment to support their potential. This study aims to determine the effect of knowledge sharing and competency on employee performance at PT. Eleska IATKI Bandung City. The research method used is descriptive analysis and verification, with a causal associative research type, a quantitative approach, and uses a survey method by operating the calculations using SPSS 25.0. Data collection used through questionnaires, observation, and documentation. The population of this study are employees of PT. Eleska IATKI Bandung City, with a sample of 33 people. The results of this study indicate that: 1) Knowledge sharing affects employee performance by 32.1%. 2) Competence affects employee performance by 65.6%. 3) Knowledge Sharing and Competence simultaneously have a significant effect on Employee Performance by 55.1%. It can be concluded that there is an influence between Knowledge Sharing and Competence on Employee Performance at PT. Eleska IATKI Bandung City.

Keywords: *Competence, Employee Performance, Knowledge Sharing.*

Abstrak. Kinerja karyawan yaitu suatu hasil yang telah dicapai oleh seorang karyawan baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu knowledge sharing dan kompetensi. Selain itu, kinerja karyawan diasumsikan sebagai bagian dari hasil dan untuk memperoleh hasil kerja yang baik karyawan membutuhkan dukungan dan lingkungan yang baik untuk menunjang potensinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh knowledge sharing dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Eleska IATKI Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif, dengan jenis penelitian asosiatif kausal, pendekatan kuantitatif, dan menggunakan metode survey dengan mengoperasikan perhitungannya menggunakan SPSS 25.0. Pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Eleska IATKI Kota Bandung, dengan sampel sebanyak 33 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Knowledge Sharing berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 32,1%. 2) Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 65,6%. 3) Knowledge Sharing dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 55,1%. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Knowledge Sharing dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eleska IATKI Kota Bandung.

Kata Kunci: *Kinerja Karyawan, Knowledge Sharing, Kompetensi.*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi suatu organisasi. Sumber daya yang dimiliki organisasi tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimum. Perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga dibutuhkan karyawan yang berkinerja tinggi (Hakim & Fanani, 2019). Kinerja karyawan merupakan tolok ukur yang digunakan oleh perusahaan untuk menentukan strategi yang tepat agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Dalam penelitian Wairisal dan Prajawati (2017) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu knowledge sharing dan kompetensi.

Dalam suatu organisasi, pengetahuan merupakan sebuah aset yang begitu berharga untuk dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Dengan knowledge (pengetahuan), organisasi dapat menjalankan fungsinya secara efisien dan efektif. Menurut Rohman (2017) knowledge management dapat didefinisikan sebagai proses menterjemahkan pelajaran yang dipelajari baik itu dalam diri atau pikiran seseorang menjadi informasi yang dapat digunakan setiap orang. Bagian terpenting pada knowledge management yaitu mendorong para individu dalam organisasi untuk melakukan knowledge sharing (Aulawi, Govindaraju, Suryadi, & Sudirman, 2009). Berbagi pengetahuan memungkinkan organisasi untuk menghasilkan ide-ide baru yang digunakan untuk menghasilkan inovasi. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh knowledge sharing tetapi dapat dipengaruhi pula oleh kompetensi (Pramularso, 2018). Menurut Edison, Anwar, & Komariyah (2016) kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik serta unggul yang didasarkan atas hal-hal terkait pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude). Kompetensi seorang karyawan yang diintegrasikan dalam praktik manajemen sumber daya manusia membuka peluang baik untuk perusahaan dalam mengimplementasikan kebijakan dan instrumen manajemen sumber daya manusia menurut (Dewi, Pujiati, Affandi, Sunarsi, & Asrini, 2021).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Seberapa besar pengaruh knowledge sharing dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Eleska IATKI Kota Bandung?”. Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan pada penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui serta menganalisis knowledge sharing di PT. Eleska IATKI Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui serta menganalisis kompetensi karyawan di PT. Eleska IATKI Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui serta menganalisis kinerja karyawan di PT. Eleska IATKI Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui serta menganalisis seberapa besar pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan di PT. Eleska IATKI Kota Bandung.
5. Untuk mengetahui serta menganalisis seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Eleska IATKI Kota Bandung.
6. Untuk mengetahui serta menganalisis seberapa besar pengaruh knowledge sharing dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Eleska IATKI Kota Bandung.

B. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode survei jenis penelitian asosiatif kausal menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Eleska IATKI Kota Bandung. Dengan teknik pengambilan sampel yaitu *non probability sampling* dengan sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 pegawai.

Selanjutnya teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner, observasi, wawancara, dan studi pustaka. Kemudian teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis deskriptif dan verifikatif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data agar data yang diperoleh memiliki tingkat akurasi dan konsisten yang tinggi. Pada penelitian ini pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dalam pengumpulan data, maka diharapkan penelitian ini menjadi valid dan reliabel.

1. Uji Validitas: Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pertanyaan dalam penelitian ini adalah korelasi *Pearson Product Moment*. Adapun hasil validasi instrumen pertanyaan masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas *Knowledge Sharing*

Pertanyaan	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
X1.1	0,665	0,355	Valid
X1.2	0,707	0,355	Valid
X1.3	0,764	0,355	Valid
X1.4	0,639	0,355	Valid
X1.5	0,614	0,355	Valid
X1.6	0,577	0,355	Valid
X1.7	0,656	0,355	Valid
X1.8	0,572	0,355	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data oleh penulis 2022

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompetensi

Pertanyaan	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
X2.1	0,561	0,355	Valid
X2.2	0,755	0,355	Valid
X2.3	0,617	0,355	Valid
X2.4	0,692	0,355	Valid
X2.5	0,600	0,355	Valid
X2.6	0,705	0,355	Valid
X2.7	0,838	0,355	Valid
X2.8	0,641	0,355	Valid
X2.9	0,838	0,355	Valid
X2.10	0,760	0,355	Valid
X2.11	0,679	0,355	Valid
X2.12	0,563	0,355	Valid
X2.13	0,701	0,355	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data oleh penulis 2022

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pertanyaan	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Keterangan
Y.1	0,591	0,355	Valid
Y.2	0,720	0,355	Valid
Y.3	0,636	0,355	Valid
Y.4	0,645	0,355	Valid
Y.5	0,639	0,355	Valid
Y.6	0,659	0,355	Valid
Y.7	0,478	0,355	Valid
Y.8	0,748	0,355	Valid
Y.9	0,664	0,355	Valid
Y.10	0,634	0,355	Valid
Y.11	0,654	0,355	Valid
Y.12	0,574	0,355	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data oleh penulis 2022

Berdasarkan ketiga tabel di atas terlihat bahwa tiap butir item pertanyaan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,355). Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel *knowledge sharing*, kompetensi, dan kinerja karyawan dinyatakan valid (layak) dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

- Uji Reliabilitas: Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *alphacronbach* (α) untuk mengidentifikasi seberapa baik hubungan antara item-item dalam instrumen.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai R Kritis	Keterangan
<i>Knowledge Sharing</i>	0,791	0,60	Reliabel
Kompetensi	0,905		
Kinerja Karyawan	0,866		

Sumber: Hasil pengolahan data oleh penulis 2022

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa setiap item pertanyaan masing-masing variabel yang sedang diteliti memiliki nilai yang lebih besar dari pada 0,60. Sehingga ketiga variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Deskriptif

Tabel 5. Rekapitulasi *Knowledge Sharing*

Variabel	Dimensi	Rata-rata Skor	Kategori
<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Donating Knowledge</i>	4,06	Baik
	<i>Collecting Knowledge</i>	3,98	Baik
Rata-Rata Skor		4,02	Baik

Sumber: Hasil pengolahan data oleh penulis 2022

Berdasarkan tabel rekapitulasi di atas, tanggapan responden terkait variabel *knowledge sharing* dikategorikan baik yang mana memperoleh rata-rata sebesar 4,02. Hasil ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Eleska IATKI Kota Bandung memiliki *knowledge sharing* yang baik.

Tabel 6. Rekapitulasi Kompetensi

Variabel	Dimensi	Rata-Rata Skor	Kategori
Kompetensi	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	3,70	Baik
	Pemahaman (<i>Understanding</i>)	3,97	Baik
	Nilai (<i>Value</i>)	4,03	Baik
	Kemampuan (<i>Skill</i>)	3,92	Baik
	Sikap (<i>Attitude</i>)	3,95	Baik
	Minat (<i>Interest</i>)	4,27	Sangat Baik
Rata-Rata Skor		3,97	Baik

Sumber: Hasil pengolahan data oleh penulis 2022

Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas, tanggapan reskponden terkait variabel kompetensi dikategorikan baik dimana memperoleh rata-rata sebesar 3,97. Hasil ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Eleska IATKI Kota Bandung berkompotensi baik ditunjukkan dengan minat yang sangat tinggi.

Tabel 7. Rekapitulasi Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Rata-Rata Skor	Kategori
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	3,81	Baik
	Kuantitas Kerja	3,66	Baik
	Tanggung Jawab	4,08	Baik
	Kerjasama	4,14	Baik
	Inisiatif	3,76	Baik
Rata-Rata Skor		3,89	Baik

Sumber: Hasil pengolahan data oleh penulis 2022

Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas, tanggapan responden terkait variabel kinerja karyawan dikategorikan baik karena memiliki rata-rata sebesar 3,89. Hasil ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Eleska IATKI Kota Bandung memiliki kinerja karyawan yang baik dalam kerjasama.

Uji Hipotesis

1. Uji Korelasi

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi *Knowledge Sharing* dan Kompetensi Dengan Kinerja Karyawan

Correlations				
		<i>Knowledge Sharing</i>	Kompetensi	Kinerja Karyawan
<i>Knowledge Sharing</i>	Pearson Correlation	1	.744**	.567*
	Sig. (2-tailed)		.000	.001
	N	33	33	33
Kompetensi	Pearson Correlation	.744**	1	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	33	33	
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.567**	.810**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	
	N	33	33	33
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)				

Sumber: Hasil pengolahan data oleh penulis 2022

Berdasarkan tabel di atas hasil uji korelasi untuk seluruhnya memiliki nilai positif dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $0,001 < 0,05$ artinya menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara variabel independen dan variabel dependen atau semakin baik *knowledge sharing* dan kompetensi maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

2. Uji Regresi Sederhana

Tabel 9. Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Sederhana Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.086	5.178		1.755	.089
	<i>Knowledge Sharing</i>	.829	.216	.567	3.832	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data oleh penulis 2022

Berlandaskan tabel di atas diperoleh koefisien variabel *knowledge sharing* sebesar 0,829 dan konstanta sebesar 9,086, sehingga persamaan regresinya sebagai berikut: $Y = 9,086 + 0,829 X$

Dari hasil persamaan regresi linier sederhana tersebut dapat diinterpretasikan: (a) Constant (α) sebesar 9,086 artinya jika variabel *knowledge sharing* (X_1) bernilai nol (0), maka kinerja karyawan (Y) akan berada pada angka 9,086. (b) Koefisien regresi (β_1) bernilai positif sebesar 0,829 artinya jika *knowledge sharing* (X_1) bertambah satu kali dan variabel lainnya konstan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,829.

Tabel 10. Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Sederhana Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.572	2.948		2.229	.033
	Kompetensi	.693	.090	.810	7.682	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data oleh penulis 2022

Berlandaskan tabel di atas diperoleh koefisien variabel kompetensi sebesar 0,693 dan konstanta sebesar 6,572, sehingga persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 6,572 + 0,693 X$$

Dari hasil persamaan regresi linier sederhana tersebut dapat diinterpretasikan: (a) Constant (α) sebesar 6,572 artinya jika variabel kompetensi (X_2) bernilai nol (0), maka kinerja karyawan (Y) akan berada pada angka 6,572. (b) Koefisien regresi (β_2) bernilai positif sebesar 0,693 artinya jika kompetensi (X_2) bertambah satu kali dan variabel lainnya konstan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,693.

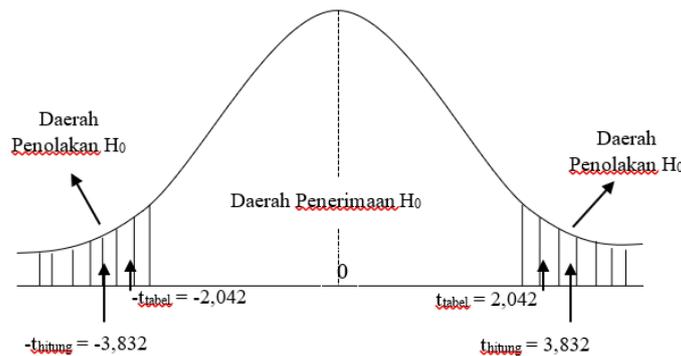
3. Uji T (Parsial)

Tabel 11. Hasil Uji T (Parsial) *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.086	5.178		1.755	.089
	<i>Knowledge Sharing</i>	.829	.216	.567	3.832	.001
Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil pengolahan data oleh penulis 2022

Berdasarkan tabel di atas, nilai t_{hitung} variabel *knowledge sharing* didapatkan hasil sebesar 3,832, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,042. Dengan demikian nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,832 > 2,042$. Kemudian didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga disimpulkan bahwahipotesis yang mengatakan danya pengaruh positif dan signifikan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan PT. Eleska IATKI Kota Bandung dapat diterima. Dapat digambarkan daerah penolakan dan penerimaan pada grafik di bawah ini:



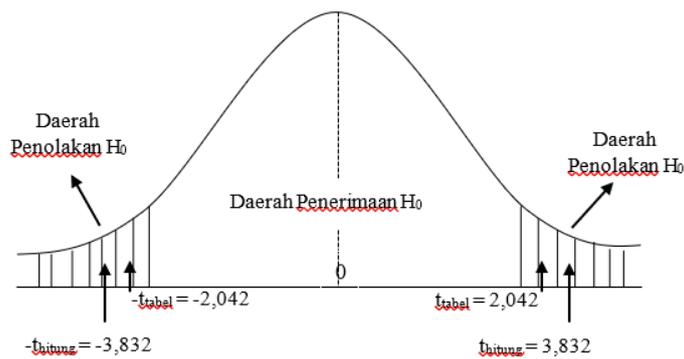
Gambar 1. Kurva Hasil Uji T (Parsial) *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 12. Hasil Uji T (Parsial) Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.572	2.948		2.229	.033
	Kompetensi	.693	.090	.810	7.682	.000
Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil pengolahan data oleh penulis 2022

Berdasarkan tabel di atas, nilai uji t_{hitung} variabel kompetensi didapatkan hasil sebesar 2,948, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,042. Dengan demikian nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,832 > 2,042$. Kemudian didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,00$ artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima Sehingga disimpulkan bahwa hipotesis yang mengatakan adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Eleska IATKI Kota Bandung dapat diterima. Dapat digambarkan daerah penolakan dan penerimaan pada grafik di bawah ini:



Gambar 2. Kurva Hasil Uji T (Parsial) Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

4. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linier Berganda *Knowledge Sharing* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.682	4.663		1.433	.162
	<i>Knowledge Sharing</i>	.077	.237	.048	.324	.748
	Kompetensi	.653	.135	.715	4.836	.000
Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil pengolahan data oleh penulis 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien variabel *knowledge sharing* sebesar 0,77 dan variabel kompetensi sebesar 0,653, serta konstanta sebesar 6,682 sehingga persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 6,682 + 0,077 X_1 + 0,653 X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan: (a) Constant (α) sebesar 6,682 artinya jika variabel *knowledge sharing* (X_1) dan variabel kompetensi (X_2) bernilai nol (0), maka kinerja karyawan (Y) akan berada pada angka 6,682. (b) Koefisien regresi (β_1) bernilai positif sebesar 0,077 artinya jika *knowledge sharing* (X_1) bertambah sebesar satu kali dan variabel lainnya konstan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,077 satuan. (c) Koefisien regresi (β_2) bernilai positif sebesar 0,653 artinya jika kompetensi (X_2) bertambah sebesar 1 kali dan variabel lainnya konstan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,653 satuan.

5. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 14. Hasil Uji Simultan (Uji F) Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	968.477	2	484.239	18.421	.000 ^b
	Residual	788.613	30	26.287		
	Total	1757.090	32			
Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
Predictors (Constant), Kompetensi, Knowledge Sharing						

Sumber: Hasil pengolahan data oleh penulis 2022

Berdasarkan tabel 14, diketahui bahwasannya nilai dari F_{hitung} adalah 28,909 dengan p -value (Sig.) 0,000. Dengan $\alpha = 0,05$, serta derajat kebebasan $X_1 = 30$ ($n-k-1$) dan $X_2 = 30$ ($n-k-1$), maka diperoleh F_{tabel} sebesar 18,421. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $18,421 > 3,316$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka pada $\alpha = 5\%$ H_0 ditolak, artinya secara bersama-sama variabel *Knowledge sharing* (X_1) dan Kompetensi (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dapat diartikan bahwa *knowledge sharing* dan kompetensi karyawan pada PT. Eleska IATKI akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dengan hal ini perusahaan diharuskan untuk memberikan kualitas pengelolaan variabel tersebut sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

6. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi *Knowledge Sharing* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Srd. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.551	.521	5.127095
Predictors: (Constant), Kompetensi, Knowledge Sharing				
Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil pengolahan data oleh penulis 2022

Berdasarkan tabel di atas, bahwa nilai R (Korelasi) sebesar 0,742 nilai tersebut menunjukkan besarnya nilai korelasi atau hubungan. Dari tabel *output* tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 55,1% yang artinya artinya kemampuan variabel *knowledge sharing* (X_1) dan kompetensi (X_2) mempengaruhi sebesar 55,1% terhadap variabel kinerja karyawan. Apabila dilihat pada pedoman untuk memberikan interpretasi Koefisien Determinasi, hasil koefisien tersebut pada interval 50% – 81% yaitu memiliki pengaruh yang kuat.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Knowledge Sharing dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Eleska IATKI Kota Bandung”, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Knowledge sharing pada karyawan PT. Eleska IATKI Kota Bandung dapat dikatakan “Baik” karena adanya keterlibatan donating knowledge dalam bentuk berbagi pengetahuan baru.
2. Kompetensi pada karyawan PT. Eleska IATKI Kota Bandung dapat dikatakan “Sangat Baik” karena adanya minat (interest) dalam mengikuti perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan.

3. Kinerja karyawan pada karyawan PT. Eleska IATKI Kota Bandung dapat dikatakan “Baik” karena adanya kerjasama dengan rekan kerja.
4. Terdapat pengaruh antara knowledge sharing terhadap kinerja karyawan di PT. Eleska IATKI Kota Bandung sebesar 32,1%. Sesuai dengan pengambilan koefisien determinasi maka penelitian ini memiliki pengaruh yang cukup berarti.
5. Terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Eleska IATKI Kota Bandung sebesar 65,6%. Sesuai dengan pengambilan koefisien determinasi maka penelitian ini memiliki pengaruh yang kuat.
6. Terdapat pengaruh signifikan antara knowledge sharing dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Eleska IATKI Kota Bandung sebesar 55,1%. Sesuai dengan pengambilan koefisien determinasi maka penelitian ini memiliki pengaruh yang kuat.

Daftar Pustaka

- [1] Aulawi, H., Govindaraju, R., Suryadi, K., & Sudirman, I. (2009). Hubungan Knowledge Sharing Behavior dan Individual Innovation Capability. *Jurnal Teknik Industri*, 11(2), 174-187.
- [2] Dewi, R. K., Pujiati, H., Affandi, A., Sunarsi, D., & Asrini. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Sumatra Barat: Insan Cendekia Mandiri.
- [3] Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabet.
- [4] Elianto, W., & Wulansari, N. A. (2016). Building Knowledge Sharing Intention with Interpersonal Trust as a Mediating Variable. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 15(1), 67-76.
- [5] Hakim, M., & Fanani, M. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 16(1), 1-16.
- [6] Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [7] Malika, Divya, Irfani, Aminuddin. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* 2(1). 45-48.
- [8] Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(1), 40-46.
- [9] Rohman, A. (2017). *Dasar-dasar Manajemen*. Malang: Inteligensia Media.
- [10] Wairisal, P., & Prajawati, M. I. (2017). Pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing) dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Ambon. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 13(1), 22-35. doi:10.18860/iq.v13i1.4481