

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *HARD SKILL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. EJUKHA (PEMATANG GUBERNUR)

Lipi Dwi Sintri⁽¹⁾ Merta Kusuma⁽²⁾
⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu
lupidwisintri@gmail.com

Abstract

Employee performance in companies operating in the contracting, construction, and property sectors is shaped by multiple factors, notably knowledge sharing and hard skills. This study investigates the influence of knowledge sharing and hard skills on employee performance at PT. Ejukha, Pematang Gubernur. A quantitative research design with a descriptive approach was employed. The population was all employees of PT. Ejukha, with a total sample of 25 respondents selected through a census technique. Data were collected via questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The analysis produced the regression equation $Y=1.074+ 0.172X_{\text{Box}}+0.750X_{\text{Box}}$. Knowledge sharing showed a positive and significant effect on employee performance ($11.743, p = 0.047$) while hard skills also had a positive and significant effect underline ($t = 2.269, p = 0.033$). Simultaneously, both variables significantly affected performance ($F = 22.505, p < 0.001$). The findings confirm that enhancing knowledge-sharing practices and improving hard skills can significantly strengthen employee performance. It is recommended that PT. Ejukha continue developing structured knowledge-sharing initiatives and targeted skill enhancement programs to sustain optimal performance outcomes.

Keywords: *employee performance, knowledge sharing, hard skills*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor yang paling utama dalam suatu organisasi atau sebuah perusahaan, suatu organisasi mempunyai beragam visi untuk kepentingan manusia sehingga di era globalisasi sekarang menuntut setiap individu untuk meningkatkan kualitas diri dalam keterampilan maupun kemampuan, agar dapat unggul dengan individu yang lain. Selain itu inividu juga dituntut untuk meningkatkan potensi dalam suatu kinerja dan produktivitas di suatu organisasi atau di dalam perusahaan tersebut yang akan menjadi standar keberhasilan dalam bekerja. Karena di dalam setiap organisasi maupun perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusia yang ada guna menyikapi perkembangan teknologi maupun sistem yang ada sekarang ini.

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Hal tersebut dikarenakan suatu tujuan atau target perusahaan akan tercapai bila pekerjanya mampu memiliki kinerja yang baik dalam mencapai hal tersebut. Dengan demikian, penting bagi perusahaan atau organisasi untuk memantau kinerja karyawan dan bahkan melakukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Pada dasarnya, kinerja pada karyawan ini memiliki suatu faktor penting yakni pencapaian tujuan yang artinya dapat menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan kinerja karyawan. Karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik jika berhasil memenuhi target dan tujuan yang ditetapkan dari standar kualitas yang ditentukan, dan berhasil membangun citra perusahaan dan intraksi konsumen kearah yang positif, bekerja secara efektif. Sebaliknya, jika karyawan atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan tidak bekerja dengan efektif, maka konsumen

akan menilai secara buruk dan akhirnya akan memilih alternatif perusahaan lain yang serupa. Banyak faktor-faktor yang dapat dilakukan perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan yang memiliki kualitas SDM yang baik akan mampu mencapai kesuksesan akan tujuan dari organisasi tersebut. oleh sebab itu kebanyakan perusahaan membutuhkan dan mengharapkan karyawan yang mereka rekrut dan dipekerjakan memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik, guna menjalankan pekerjaan didalam sistem perusahaan secara efektif dan efisiensi.

Knowledge sharing adalah suatu proses di mana informasi, ide, dan pengalaman saling dipertukarkan antara individu atau kelompok. Proses ini mencakup distribusi pengetahuan yang bersifat eksplisit, yakni yang terdokumentasi, maupun yang implisit, yang berasal dari pengalaman. Tujuannya adalah untuk meningkatkan pemahaman, keterampilan, serta kinerja secara kolektif. Terdapat berbagai metode untuk melakukan *knowledge sharing*, antara lain melalui pertemuan langsung, diskusi daring, pelatihan, atau penggunaan platform kolaboratif.

Di dalam konteks organisasi, *knowledge sharing* memiliki peranan yang sangat penting dalam mendorong inovasi, membantu pengambilan keputusan yang lebih baik, serta meningkatkan efisiensi. *Knowledge sharing* lebih dari sekadar transfer informasi proses ini juga mencakup pembelajaran dan pemahaman bersama. Keefektifan proses ini sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti budaya organisasi yang mendorong kolaborasi, tingkat kepercayaan antar anggota, dan ketersediaan teknologi yang memudahkan pertukaran pengetahuan. Penerapan *knowledge sharing* yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan, di mana setiap individu merasa termotivasi untuk berkontribusi dan saling belajar. Di era digital saat ini, *knowledge sharing* menjadi semakin vital bagi organisasi agar tetap kompetitif dan mampu beradaptasi. Dengan memanfaatkan teknologi serta membangun budaya yang mendukung kolaborasi, organisasi dapat menciptakan suasana di mana pengetahuan mengalir dengan bebas, mendorong inovasi, dan membantu mencapai tujuan yang diinginkan.

Hardskill adalah kemampuan teknis yang spesifik dan dapat diukur, yang diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan, atau pengalaman kerja. Kemampuan ini berkaitan langsung dengan tugas-tugas tertentu di tempat kerja dan dapat dibuktikan dengan sertifikat, gelar, atau portofolio. Contoh hard skill antara lain pemrograman, penguasaan bahasa asing, dan keahlian dalam penggunaan perangkat lunak tertentu. Ciri utama dari hard skill adalah sifatnya yang terukur dan spesifik. Artinya, kemampuan ini dapat dievaluasi secara objektif melalui tes, ujian, atau demonstrasi. Biasanya, hard skill diperoleh melalui program pembelajaran terstruktur, seperti pendidikan formal atau pelatihan khusus, dan sangat relevan dengan jenis tugas pekerjaan tertentu. Dalam dunia kerja, *hardskill* memainkan peranan yang sangat penting karena mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas-tugas secara kompeten. Kemampuan ini sering kali menjadi syarat utama dalam iklan lowongan kerja dan dapat meningkatkan peluang seseorang untuk mendapatkan pekerjaan yang baik serta mencapai kesuksesan dalam karier. Untuk mengembangkan *hardskill*, seseorang dapat melakukan berbagai langkah, seperti mengikuti pendidikan formal atau pelatihan khusus, mengikuti kursus online, menghadiri lokarya, belajar keterampilan baru secara mandiri, mencari pengalaman kerja yang relevan dan berlatih secara rutin.

PT. Ejukha merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang kontraktor, kontruksi dan property adalah suatu perusahaan infrastruktur proyek dan pengembangan skala besar. Perusahaan ini didirikan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan infrastruktur dan properti yang berkualitas. Dengan visi untuk menjadi salah satu perusahaan kontruksi dan properti di bengkulu. PT. Ejukha dipimpin oleh kepala perusahaan dan berkontribusi dengan karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan pimpinan PT. Ejukha (pematang gubernur), Ibu Elfa Trisda Yosiana, pada 27 Desember 2024, diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Ejukha Pematang Gubernur mengalami penurunan sepanjang tahun 2024. Penurunan ini terjadi karena target kinerja yang ditetapkan tidak sesuai dengan standar pencapaian perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih tergolong rendah. Evaluasi kinerja karyawan dilakukan melalui berbagai sumber, seperti penilaian atasan langsung, rekan kerja, penilaian diri sendiri (self-assessment), penilaian pelanggan, serta data kinerja dari sistem pengukuran seperti KPI. Dengan menggabungkan semua sumber evaluasi ini, perusahaan dapat memperoleh gambaran kinerja yang lebih lengkap dan akurat, sehingga dapat digunakan sebagai dasar untuk mengambil keputusan dalam meningkatkan dan mengembangkan karyawan.

Tabel 1
Evaluasi Kinerja Karyawan Tahun 2024

Tahun	Triwulan	Angka	Predikat
2024	Triwulan 1	86,19	B-
	Triwulan 2	85,98	B-
	Triwulan 3	81,23	C
	Triwulan 4	77,09	C

Sumber: Data PT. Ejukha Rekap Kinerja Karyawan 2024

Tabel di atas menganalisis hasil evaluasi kinerja karyawan pada tahun 2024 mengalami penurunan produktivitas kinerja karyawan dari januari- desember tahun 2024. Penurunan juga dapat dilihat dari pada setiap triwulan di awal tahun 2024 angka pencapaian sebesar 86,19 pada triwulan-1 turun menjadi 77,09 di triwulan-4 dengan predikat C (cukup). Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mengalami permasalahan karena pencapaian kinerja karyawan memiliki predikat C (cukup), sedangkan harapan perusahaan kinerja karyawan mengalami peningkatan dan stabil dengan predikat A atau B dari tahun ke tahunnya.

Pimpinan PT. Ejukha Elfa Trisda Yosiana menyebutkan bahwa kinerja karyawan masih tergolong rendah. Rendahnya kinerja karyawan yang disebutkan oleh Elfa Trisda Yosiana pada kamis 30 januari 2025 selaku pimpinan dalam perusahaan di duga dipengaruhi oleh faktor *knowledge sharing* dan faktor *hardskill*. Faktor *knowledge sharing* menyatakan bahwa karyawan sering mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dikarenakan kurangnya *knowledge sharing* yang aktif antara sesama karyawan. Faktor lain adalah *hardskill* dituduh memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Ejukha Pematang Gubernur yang menyebabkan penurunan produktivitas kinerja, kurangnya *hardskill* dalam individu dapat menyebabkan kesulitan dalam meningkatkan kinerja yang baik.

Adanya permasalahan *knowledge sharing* yang belum maksimal yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan dalam bekerja yang dapat menurunkan kinerja perusahaan. Sama dengan *hardskill* yang kurang dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah sehingga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja. Sehingga adanya *knowledge sharing* yang optimal dan *hardskill* yang baik sangat diperlukan di dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak pada peningkatan kinerja

METODE

Populasi dan sampel

Populasi menurut Sugiyono (2018) adalah wilayah generelisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Penentuan populasi harus dimulai

dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya yang disebut populasi sasaran yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Ejukha pematang gubernur sebanyak 25 orang karyawan.

Sugiyono (2018) sample merupakan bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi itu. Apabila populasi besar sehingga penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada didalam populasi misalnya dikarenakan keterbatasan waktu, dana dan tenaga, maka penelitian ini dapat menggunakan sample yang diambil dari populasi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik penarikan sample secara Non Probability Sampling dengan memakai teknik sampling jenuh sampel total yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel total adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2018). Dengan sebab itu, sample dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada di PT. Ejukha pematang gubernur sebanyak 25 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018) teknik pengumpulan data merupakan langkah utama dalam penelitian, karena tujuan utama adalah agar mendapatkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi

Observasi dilakukan dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain seperti teknik wawancara atau kuesioner. Karena observasi tidak selalu berkomunikasi, tetapi juga objek-objek yang terdapat pada saat observasi.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu metode pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan atau angket yang sudah disiapkan kemudian diajukan kepada responden terpilih agar mendapatkan keterangan dan informasi dari responden yang bersangkutan. Kuisisioner bersifat tertutup dimana hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia di kuesioner. Skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala linkert sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang atau kelompok tentang variabel-variabel yang diuji, skor yang akan diberi untuk setiap variabel sebagai berikut :

Tabel 2
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Data yang terkumpul dalam penelitian ini akan dianalisis secara deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui persepsi rata-rata jawaban yang diberikan responden

terhadap variabel penelitian. Persepsi responden diukur dengan menggunakan skala likert mulai dari ‘Sangat Rendah’ dengan skor 1 sampai dengan ‘Sangat Tinggi’ dengan skor 5.

Untuk membantu mendeskripsikan jawaban responden tersebut, dilakukan perhitungan frekuensi dan nilai rata-rata dengan rumus yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2018), berikut ini:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} + \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Setelah besarnya interval diketahui, maka selanjutnya dibuat rentang skala sehingga dapat ditentukan kategori penilaian persepsi responden terhadap variabel penelitian. Adapun kategori penilaian responden pada masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Kategori Penilaian Responden

No	Interval	Kategori
1	1,00 – 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 – 2,61	Rendah
3	2,62 – 3,42	Cukup Tinggi
4	3,43 – 4,23	Tinggi
5	4,24 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2018)

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara dua atau lebih variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat). Analisis regresi linier berganda juga bisa digunakan untuk memprediksi seberapa besar perubahan pada nilai variabel dependen jika nilai variabel independen berubah. Analisis regresi linier berganda didasarkan pada hubungan fungsional maupun kausal dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2018).

Rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Sumber: Sugiyono, (2018)

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi *Knowledge sharing*

β_2 = Koefisien Regresi *Hardskill*

X_1 = Variabel *Knowledge sharing*

X_2 = Variabel *Hardskill*

e = Error term (Kesalahan penduga)

Metode analisis regresi berganda dilakukan untuk menilai lebih lanjut signifikansi pengaruh antara variabel independen (*Knowledge sharing* dan *Hardskill* terhadap variabel dependen (kinerja).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan berapa persen pengaruh yang Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan berapa persen pengaruh yang diberikan variabel (X) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel (Y) atau seberapa besar

kemampuan variabel (X) menggambarkan variabel (Y), nilai koefisien determinasi berada pada rentang 0 – 1 (Sugiyono, 2019). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel–variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untuk perhitungan data tersebut akan dilakukan dengan bantuan program SPSS. Nilai koefisien determinasi dapat dicari dengan menggunakan rumus berikut:

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi (R^2)

R = Koefisien Korelasi.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Uji Parsial (t)

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (*knowledge sharing* dan *hardskill*) secara parsial (individu) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja) Sugiyono, 2018.. Dasar pengambilan keputusan untuk penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < \alpha = 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, maka hal ini berarti variabel independen (bebas) secara parsial berpengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (terikat).
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai $sig > \alpha = 0,05$ maka H_o diterima dan H_a ditolak, maka hal ini berarti variabel independen (bebas) secara parsial tidak berpengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (terikat).

Rumus untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistik yang dihitung dengan cara sebagai berikut :

$$t = \frac{b}{sb}$$

Sumber: Sugiyono (2018)

Uji Simultan (F)

Pengujian secara simultan digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen (*knowledge sharing* dan *hardskill*) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja) Sugiyono, 2018. Dasar pengambilan keputusan untuk penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{(R^2/(k-1))}{(1-R^2)/(n-k)}$$

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen *knowledge sharing* dan *hardskill* terhadap variabel dependen kinerja karyawan PT. Ejukha (Pematang Gubernur).
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_o diterima, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen *knowledge sharing* dan *hardskill* terhadap variabel dependen kinerja karyawan PT. Ejukha (Pematang Gubernur).

HASIL

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Tanggapan responden terhadap item pernyataan yang ada pada variabel Kinerja Karyawan bahwa nilai tertinggi pada pernyataan 3 (Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan) diangka 3,88 yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin yang tinggi dalam mengelola antara waktu dan tugas serta kemampuan untuk mengatur prioritas dengan efektif. Dan karyawan tersebut memiliki manajemen waktu yang baik untuk memenuhi deadline dan komitmen yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dengan demikian karyawan di PT Ejukha (Pematang Gubernur) dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam pekerjaan dan membangun reputasi yang baik di konsumen, atasan, maupun sesama rekan kerja. Hal tersebut juga berdampak terhadap peningkatan kepuasan kerja karena dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Namun disisi lain, terdapat nilai terendah pada pernyataan 6 (Saya memiliki janji kuat terhadap perusahaan) diangka 3,24. Hal ini dikarenakan karyawan kurangnya resistensi atau kesadaran diri terhadap perubahan dalam perusahaan baik dalam konteks pribadi maupun profesional. Ada sebagian karyawan yang merasa kurang nyaman dengan ketidakpastian yang dibawah oleh perubahan yang berdampak terhadap kehidupan atau pekerjaan karyawan. Hal ini di sebabkan seperti kurangnya informasi mengenai perubahan responden dengan tanggapan terendah terhadap pernyataan ini mungkin memerlukan pendekatan yang lebih persuasif dan dukungan untuk memahami dan menerima suatu perubahan dalam perusahaan.

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan (Y) berada pada 3,66, maka merujuk pada skala tanggapan responden terhadap variabel (3,43-4,23) termasuk kategori tinggi.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Knowledge Sharing* (X1)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel *Knowledge Sharing* menunjukkan nilai tertinggi pada pernyataan 6 (Ketika seorang rekan saya ahli dalam bekerja, saya meminta mereka untuk mengajarkan saya bagaimana untuk melakukannya) diangka 4,00. Responden tersebut menunjukkan bahwa *knowledge sharing* prilaku yang positif dimana mereka cendrung untuk mengakui keunggulan rekan kerja untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan antara sesama karyawan. Dengan keterbukaan untuk saling belajar, mereka dapat mengembangkan kemampuan dan pengetahuan melalui kolaborasi dan membangun hunungan yang baik dengan rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Pt. Ejukha (Pematang Gubernur) memiliki budaya belajar yang kuat dan terbuka untuk pengembangan diri sehingga dapat memperkuat tim dan organisasi melalui pertukaran pengetahuan dan pengalaman. Dapat disimpulkan bahwasanya pernyataan “Ketika seorang rekan saya ahli dalam bekerja, saya meminta mereka untuk mengajarkan saya bagaimana untuk melakukannya” dapat meningkatkan kontribusi karyawan dalam pekerjaan, serta menjadi aset berharga bagi Pt. Ejukha (Pematang Gubernur)

Sedangkan nilai terendah pada pernyataan 5 (Saya berbagi pengetahuan yang saya miliki kepada rekan kerja melalui dokumen, file data dan sejenisnya) analisis lingkungan eksternal akan digunakan) diangka 3,84. Hal menunjukkan beberapa karyawan memiliki keterbatasan dalam berbagi pengetahuan, contohnya seperti kurangnya kesadaran akan pentingnya berbagi pengetahuan, keterbatasan teknologi atau kekhawatiran tentang keamanan informasi. Hal tersebut dapat menghambat kolaborasi dan pembelajaran antara sesama karyawan, serta dapat mengurangi efisiensi kerja. Oleh karna itu, perlu dilakukannya upaya untuk meningkatkan kesadaran dan motivasi karyawan untuk berbagi pengalaman antara sesama karyawan.

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variabel *Knowledge Sharing* (X1) berada pada 3,92, maka merujuk pada skala tanggapan responden terhadap variabel (3,43-4,23) termasuk kategori tinggi.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Hardskill* (X2)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel *Hard skill* menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada pernyataan 3 (Saya bekerja sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki) diangka 4,04. Hal menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dimiliki mereka dalam pekerjaan sehari-hari. Karyawan yang mampu menunjukkan kompetensi yang tinggi dalam bidang pekerjaan dan menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Dengan demikian karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerja dan kontribusi mereka dalam pekerjaan serta menjadi aset berharga bagi Pt. Ejukha (Pematang Gubernur). Karena memiliki hardskill yang kuat dapat diandalkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan.

Sedangkan nilai terendah pada pernyataan 4 (Jika lingkungan yang tidak mendukung akan menghalangi saya memiliki pengetahuan yang baik) diangka 3,46. Hal ini menyatakan bahwa lingkungan yang tidak mendukung dapat mempengaruhi oleh lingkungan sekitar dalam proses pengembangan karyawan. Karyawan mengatakan lingkungan yang tidak mendukung, seperti kurangnya sumber daya, dukungan dari rekan atau atasan atau bisa saja suasana kerja yang kurang kondusif dapat menghambat kemampuan karyawan di Pt. Ejukha (Pematang Gubernur) untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan.

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variabel *Hardskill* (X2) berada pada 3,76 %, maka merujuk pada skala tanggapan responden terhadap variabel (3,43-4,23) termasuk kategori tinggi.

Analisis regresi

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen (*Knowledge Sharing* dan *Hardskill*) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) secara serentak atau bersama-sama. Selain itu, analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif, dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
1(Constat)	1.074	3.962		.271	.789
Knowledge Sharing (X1)	.172	.280	.432	1.743	.047
Hardskill (X2)	.750	.330	.697	2.269	.033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y1)

Sumber: Data yang diolah 2025

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.12 diatas didapatkan persamaan regresi linear berganda antara *Knowledge Sharing*, *Hardskill* dan Kinerja Karyawan sebagai berikut :

$$Y = 1.074 + 0,172 X_1 + 0,750 X_2$$

- Nilai konstanta 1.074 mempunyai arti bahwa apabila *Knowledge Sharing*, *Hardskill* nilainya adalah nol. Maka kinerja karyawannya tetap 1.074.

- 2) Koefisien regresi variabel *Knowledge Sharing* (X_1) 0,172 mempunyai arti bahwa jika nilai variabel *Knowledge Sharing* (X_1) naik satu maka nilai kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,172 dengan asumsi variabel *Hardskill* (X_2) nilainya 0.
- 3) Koefisien regresi variabel *Hardskill* (X_2) 0,750 mempunyai arti bahwa jika nilai variabel *Hardskil* (X_2) naik satu maka nilai kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,750 dengan asumsi variabel *Knowledge Sharing* (X_1) nilainya 0.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dalam dalam peneltian ini bertujuan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen *Knowledge Sharing* (X_1) *Hardskill* (X_2), secara bersama terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen *Knowledge Sharing* (X_1) *Hardskill* (X_2), yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel out put hasil analisis regresi linear berganda berikut ini:

Tabel 5
Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.672	.642	2.087
a. Predictors: (Constant), Hardskill (X2), Knowledge Sharing (X1)				

Sumber: Data yang diolah 2025

Dari Tabel 4.13 di atas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.642. Hal ini menunjukan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen *Knowledge Sharing* (X_1), *Hardskill* (X_2) yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 64,2%. Sedangkan sisanya 45,8 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model atau tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara atau dugaan sementara yang dibuat oleh penulis sebelum melakukan penelitian dengan mengacu pada teori dan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh peneliti lain. Oleh karena itu, pada bagian ini hipotesis yang sudah dirumuskan oleh penulis pada bab sebelumnya akan diuji untuk menentukan apakah hasil penelitian menerima atau justru menolak hipotesis penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu pengujian secara parsial dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan pengujian secara simultan dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis akan dijelaskan satu persatu beriku ini:

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (*Knowledge Sharing*, *Hardskill*) secara parsial (individu) berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hasil uji parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel *coefficientsa out put* analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 27 for window berikut ini:

Tabel 6
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1(Constat)	1.074	3.962			.271	.789
Knowledge Sharing (X1)	.172	.280	.432		1.743	.047
Hardskill (X2)	.750	.330	.697		2.269	.033
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y1)						

Sumber: Data yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.14 hasil pengujian regresi linear berganda di atas maka dapat dipaparkan masing-masing variabel penelitian sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil analisis tabel diatas jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < \alpha = 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, maka hal ini berarti variabel independen (bebas) secara parsial berpengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (terikat). Dari tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} (1.743) $<$ t_{tabel} (1.714) dan sig (0.047) $>$ 0.050, maka disimpulkan *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Ejukha (Pematang Gubernur).
- Berdasarkan hasil analisis tabel diatas jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < \alpha = 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, maka hal ini berarti variabel independen (bebas) secara parsial berpengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (terikat). Dari tabel diatas diperoleh diperoleh nilai t_{hitung} (2.269) $<$ t_{tabel} (1.714) dan sig (0.033) $<$ 0.05, maka disimpulkan *Hardskill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Ejukha (Pematang Gubernur).

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji secara simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (*Knowledge Sharing*, *Hardskill*) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hasil uji simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel Anova output analisis regresi linear berganda dengan bantuan program *SPSS 27 for window* berikut ini:

Tabel 7
Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196.027	2	98.013	22.505	.000 ^b
	Residual	95.813	22	4.355		
	Total	291.840	24			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y1)						
b. Predictors: (Constant), Hardskill (X2), Knowledge Sharing (X1)						

Sumber: Data yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.15 di atas didapatkan nilai $F_{hitung} = 22.505 >$ nilai $F_{tabel} = 4.301$ yaitu $(22.505 > 4.301)$ atau $Sig = 0.000 < \alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima

dan H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama antara *Knowledge Sharinng* dan *Hardskill* terhadap Kinerja Karyawan PT. Ejukha (Pematang Gubernur).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data primer yang didapatkan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Ejukha (Pematang Gubernur) didapatkan informasi mengenai tanggapan karyawan terhadap variabel *Knowledge Sharing* (X_1), *Hardskill* (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) serta pengaruh antara variabel independen (*Knowledge Sharing* dan *Hardskill*) terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan). Pada sub bab ini akan dijabarkan hasil temuan atau hasil analisis data penelitian dimulai dengan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dan simultan terhadap variabel dependen.

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sangat penting dalam kinerja karyawan pada PT. Ejukha (Pematang Gubernur) *knowledge sharing* yang efektif dapat meningkatkan karyawan berbagi pengalaman maupun pengetahuan yang mereka miliki yang akan dapat meingkatkan kemampuan dan keterampilan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Dengan itu karyawan di PT. Ejukha (Pematang Gubernur) dapat meningkatkan kinerja dan memberikan kontribusi yang lebih baik bagi perusahaan. Selain itu *knowledge sharing* mampu mempromosikan kolaborasi dan kerja sama tim, sehingga karyawan dapat bekerja asama untuk mencapai tujuan perusahaan. Diimplementasikannya *Knowledge Sharing* PT. Ejukha (Pematang Gubernur) dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah dan menghadapi tantangan. Karyawan dapat berbagi pengetahuan dan pengalaman yang mereka miliki sehingga dapat meningkatkan kinerja dan berdampak baik bagi pengembangan perusahaan. Dengan *knowledge sharing* dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Ejukha (Pematang Gubernur).

Knowledge Sharing bukan hanya berbagi pengetahuan tetapi juga dapat melibatkan berbagi pengetahuan dengan pihak-pihak lain seperti, konsumen, mitra bisnis, sehingga dapat meningkatkan kemampuan perusahaan untuk berinovasi dan meningkatkan kualitas jasa yang ditawarkan *knowledge sharing* juga dapat melibatkan penyimpanan pengetahuan yang dimiliki oleh perusahaan sehingga dapat menjadi aset berharga bagi PT. Ejukha (Pematang Gubernur) dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* dapat menjadi salah satu strategis yang efektif untuk meningkatkan kinerja PT. Ejukha (Pematang Gubernur) dan dapat mencapai tujuan bisnis.

Hasil peneltian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh . (Iske, P. and Boersma, 2005) berpendapat, *knowledge sharing* merupakan hasil interaksi dari *insight* (pengalaman, intuisi, dan sikap) seseorang dengan informasi dan imaginasi (pembangkitan ide dan penggambaran masa depan). *Knowledge sharing* lebih kompleks dari informasi, informasi dihasilkan dari pengorganisasian data ke dalam format-format yang lebih memberi makna. *Knowledge sharing* adalah hasil interpretasi informasi berdasarkan pemahaman seseorang dan interpretasi ini dipengaruhi personalitas pemilik informasi itu, karena didasarkan pada judgment dan intuisi; *knowledge sharing* menyatakan kepercayaan, sikap, dan perilaku (Lee dan Yang, 2000). Sementara itu Drucker, 1998 mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai informasi yang mengubah sesuatu atau seseorang, hal itu terjadi ketika informasi tersebut menjadi dasar untuk bertindak, atau ketika informasi tersebut memampukan seseorang atau institusi untuk mengambil tindakan yang berbeda atau tindakan yang lebih efektif dari tindakan sebelumnya. Sehingga ada juga pendapat yang mengartikan *knowledge* sebagai *actionable information* atau informasi yang dapat ditindak lanjuti atau informasi yang dapat digunakan

sebagai dasar untuk mengambil keputusan dan untuk menempuh arah atau strategi tertentu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh hasil penelitian (Reviyandi, 2021) menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif, dan signifikan antara *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan secara simultan sebesar 77,1% Secara parsial besarnya pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan sebesar 68,9% sehingga dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Sharing* memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari (Andra & Utami, 2018) Berdasarkan hasil analisis inferensial diketahui bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t (parsial) dimana nilai hitung t sebesar 2,146 lebih besar dari 2,004 tabel t dan nilai signifikansi sebesar 0,036 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil koefesien regresi sebesar 0,210 yang bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif. Dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, apabila *knowledge sharing* meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil konsep teori, hasil penelitian terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ejukha (Pematang Gubernur). Hal tersebut juga berarti bahwa semakin tinggi *knowledge sharing* yang dirasakan oleh karyawan PT. Ejukha (Pematang Gubernur), maka kinerja karyawan pada PT. Ejukha (Pematang Gubernur) akan semakin tinggi.

Pengaruh *Hardskill* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Hardskil* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Hardskil* adalah kemampuan teknis yang dimiliki karyawan seperti kemampuan menggunakan *software*, mengoprasikan mesin atau memiliki pengetahuan yang mendalam tentang suatu bidang tertentu. Dengan demikian *hardskill* yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Selain itu *hardskill* dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan masalah dan menghadapi tantangan sehingga akan meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Dengan demikian *hardskill* dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Ejukha (Pematang Gubernur). Karyawan yang memiliki *hadskill* yang baik dapat meningkatkan kemampuan untuk bekerja secara efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karna itu Perusahaan perlu terus meningkatkan *hardskill* karyawan melalui pelatihan dan pengembangan agar dapat mencapai tujuan bisnis. Dengan demikian karyawan yang memiliki *hardskill* yang baik dapat meningkatkan keunggulan kompetitif bagi PT. Ejukha (Pematang Gubernur).

(Sutrisno, 2016) *Hardskill* merupakan kemampuan teknis yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas tertentu dalam pekerjaan. Pengaruh *hardskill* terhadap kinerja karyawan sangat signifikan, karena kemampuan teknis yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Karyawan dengan *hardskill* yang baik dapat melakukan tugas-tugas dengan lebih cepat dan akurat, sehingga mereka dapat mencapai tujuan yang lebih baik. Selain itu, *hardskill* juga dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan lebih efektif.

Penelitian terdahulu oleh (Bhoedide & Zaman, 2023), menyatakan *hardskill* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada salah satu PT yang ada di Surabaya. Hal senada juga diungkapkan oleh (Kapoutsis et al., 2019), yang menyatakan bahwa *hardskill* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajer dan supervisor, hal ini disebabkan bahwa agar berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan, para manajer perlu

menggunakan gaya interpersonal dan hard skill yang sesuai, sehingga dapat menyesuaikan perilaku mereka dengan tuntutan kontekstual yang berbeda.

Hasil yang sama juga ditunjukkan penelitian yang dilakukan oleh Putri et al., 2023 yang berjudul Pengaruh *Hardskill* dan *Softskill* terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Telkom Kandatel Malang) menyatakan bahwa secara bersama berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Walaupun hanya dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, akan tetapi tingkat pengaruh yang ditunjukkan adalah 47,8%. Ini membuktikan bahwa baik hard skill ataupun *softskill* mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. *Hardskill* (X1) dan *soft skill* (X2) secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang ditunjukkan oleh kedua variabel tersebut cukup besar. Variabel hard skill mempunyai pengaruh sebesar 0,446 sementara soft skill mempunyai pengaruh sebesar 0,336. Besarnya pengaruh tersebut menjadi bukti bahwa baik hard skill ataupun *softskill* sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal.

Berdasarkan hasil konsep teori, hasil penelitian terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *hardskill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ejukha (Pematang Gubernur). Hal tersebut juga berarti bahwa semakin tinggi *hardskill* yang dirasakan oleh karyawan PT. Ejukha (Pematang Gubernur), maka kinerja karyawan pada PT. Ejukha (Pematang Gubernur) akan semakin tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh *knowledge sharing* dan *hardskill* terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan beberapa sebagai berikut :

1. *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ejukha (Pematang Gubernur). Artinya semakin tinggi tingkat *knowledge sharing* yang dimiliki oleh PT. Ejukha (Pematang Gubernur), maka kinerja karyawan pada PT. Ejukha (Pematang Gubernur) juga akan semakin meningkat.
2. *Hardskill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ejukha (Pematang Gubernur). Artinya semakin tinggi *Hardskill* yang dilakukan oleh karyawan PT. Ejukha (Pematang Gubernur), maka kinerja karyawan pada PT. Ejukha (Pematang Gubernur) juga akan semakin meningkat.
3. Peningkatan *knowledge sharing* dan *hardskill* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ejukha (Pematang Gubernur). Artinya *knowledge sharing* dan *hardskill* pada PT. Ejukha (Pematang Gubernur) akan meningkat karena adanya peningkatan *knowledge sharing* dan *hardskill* yang baik pada masing-masing karyawan PT. Ejukha (Pematang Gubernur).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. M. (2014a). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. In Budi Rahmat Hakim (Ed.), *Aswaja Pressindo* (1st ed.). Aswaja Pressindo. www.aswajapressindo.co.id.
- Abdullah, M. M. (2014b). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. In Budi Rahmat Hakim (Ed.), *Aswaja Pressindo* (1st ed.). Aswaja Pressindo.
- Abeyrathna, & Priyadarshana. (2020). The impact of knowledge sharing on performance Evidence from Sri Lankan public sector employees. In *Konferensi Riset Studi Bisnis (RCBS)* ke-3 (pp. 288–303).
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 133.
- Andra, R. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang

- Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*| Vol. 61(2), 30–37.
- Andrawina, L., Govindaraju, R., Samadhi, T. A., & Sudirman, I. (2008). Absorptive capacity moderates the relationship between knowledge sharing capability and innovation capability. In *2008 IEEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management, IEEM 2008* (pp. 944–948). <https://doi.org/10.1109/IEEM.2008.4738009>
- Anjani Nur Febriyanti, Armansyah, A., Muhammad Rizki, & Herman. (2024). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Individual Innovation Capability Pada Pt. Haleyora Power Area Tanjungpinang. *Hirarki : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 23–34. <https://doi.org/10.30606/rcebrd52>
- Audia, A. N., & Silvianita, A. (2022). *KARYAWAN MELALUI KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI VARIABEL INTERVENING di lingkungan bisnis*. Hal ini menjadi penting karena dapat menciptakan proses bisnis penilaian pada karyawannya , dalam hal tersebut PT Krakatau Daya Listrik melakukan perusahaan . *PT Krakat. IX*, 144–156.
- Azadehdel, M. R. & Jamshidinejad, M. A. (2015). *The Relationship between Knowledge Sharing, Innovation, and Performance*. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 5(5), 408 –412.
- Bangun, N. (2017). PARTISIPASI ANGGARAN DAN KINERJA MANAJERIAL MELALUI PSYCHOLOGICAL CAPITAL & PERSEPSI TERHADAP INOVASI (Penelitian Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Provinsi DKI Jakarta). *Jurnal Akuntansi*, 21(2), 278. <https://doi.org/10.24912/ja.v21i2.199>
- Bhoedide, I. T. S., & Zaman, K. (2023). Analisis Pengaruh Hard Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Multi Manao Surabaya. In *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* (Vol. 7, Issue 3, pp. 1003–1015). <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3467>
- Chyi Lee, C. and Yang, J. (2000). “*Knowledge value chain*.”
- Corporation, H. P. (2015).. In *International Journal Microbiologycrobilogy* (p. 592953).
- Dehotman, K. (2016). Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Mal Wat-Tamwil di Provinsi Riau. *JEBI: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 217–234.
- Drucker, P. . (1998). “*The Coming of The New Organization*”, *Harvard Business Review On Knowledge Management*, 1998, p 1-19.
- eko widodo, suparno. (2015). *No Title manajemen pengembangan sumber daya manusia*.
- Erwina, E., & Mira, M. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (Pam) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. In *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting* (Vol. 2, Issue 2, p. 75). <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.251>
- Fauziyah, & Rahayunus, Z. W. (2021). The Role of Knowledge Sharing and Innovation on Employee Performance. In *Proceedings of the 4th International Conference on Sustainable Innovation 2020-Accounting and Management (ICoSIAMS 2020)* (Vol. 176). <https://doi.org/10.2991/aer.k.210121.019>
- Ghaffari, S., Mad Shah, I., Burgoyne, J., Nazri, M., & Rezk Salleh, J. (2017). The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(4), 92–99.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T., & Waluyo, H. D. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN INCENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NUSANTARA CARD SEMESTA (Studi Kasus Karyawan Divisi Sales dan Marketing Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 31–38.

- Hard, P., Dan, S., Skill, S., Kinerja, T., Perum, K., & Tewal, B. (2018). *THE IMPACT OF HARD SKILL AND SOFT SKILL ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PERUM*. 6(2), 1008–1017.
- Heni Oktaviani. (2020). *Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN(Persero) ULP Bintuhan Kabupaten Kaur [Skripsi]*. Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
- Hooff, V.D., and Weenen, F. L. (2004). *Knowledge and process management* (Vol. 11, Issue 1).
- Huie, C. P., Cassaberry, T., & Rivera, A. K. (2020). The Impact of Tacit Knowledge Sharing on Job Performance. *International Journal on Social and Education Sciences*, 2(1), 34–40.
- Igbinovia, M. O., & Osuchukwu, N. P. (2018). Predictors of knowledge sharing behaviour on Sustainable Development Goals among library personnel in Nigeria. In *IFLA Journal* (Vol. 44, Issue 2, pp. 119–131). <https://doi.org/10.1177/0340035218763445>
- Iske, P. and Boersma, W. (2005). “*Connected brains: Question and answer systems for knowledge sharing: concepts, implementation and return on investment.*”
- Islami, F. A. (2012). Analisis Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan (Studi Pada Tenaga Kerja Penjualan PT. BUMIPUTERA Wilayah Semarang). In *Diponegoro Journal of Management* (Vol. 1, p. 61).
- Julduz R. Paus, M. H. A. (2023). *Pengembangan Hard Skill dan Soft Skill: Implementasi Ragam Keterampilan & Pelatihan Dasar Dalam Pendidikan Non-Formal*. DEEPUABLISH DIGITAL CV BUDI UTAMA.
- Kapoutsis, I., Papalexandris, A., & Thanos, I. C. (2019). Hard, soft or ambidextrous? Which influence style promotes managers' task performance and the role of political skill. In *International Journal of Human Resource Management* (Vol. 30, Issue 4, pp. 618–647). <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1233447>
- Landaburu, J. (2016). *Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud*, 4(1), 1–23.
- Lisdiana Hardi, F. (2020). Pengaruh Hardskill dan Ssoftskill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Industri Boneka di Sukamulya Bandung. *Jurnal Riset Mahasiswa (BRAINY)*, 1(2), 8–15.
- Lumbantobing, P. (2011). “*Manajemen knowledge sharing berbasis komunitas.*” *Bandung: Knowledge Management Society Indonesia*.
- Mangkat, R. S., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Nilai Pribadi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Pada Kantor Pusat Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. In *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* (Vol. 7, Issue 3, pp. 3319–3328).
- Mardillah, Arina Idzna, and K. R. (2017). No Title. *Mardillah, Arina Idzna, and Kusdi Raharjo. “The Effect of Knowledge Sharing on Individual Competence and Employee Performance.” Journal of Business Administration (JAB) Vol 46*, 46.
- Memah, L., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5, 1–9.
- Moheriono. (2012). Indikator Kinerja Utama (IKU): Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan. In *Jakarta: Rajawali Pers*.
- Muizu, W. O. Z., Titisari, A., & Sule, E. T. (2018). Peran Knowlege Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 1(3), 397–406. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v1i3.45>
- Mujayana, M. (2020). Marya Mujayana. *Majalah Ekonomi*, 25(2), 1–12.

- Muyassaroh, I., Djaelani, A. K., & Brotosuharto, M. K. A. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Hardskill,Dan SoftskillTerhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Cakra Buana, Kab. Bogor. *E-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma*, 9(9), 62–76.
- Nia, I. (2019). Strategi Knowledge Sharing Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Annafi'iyah Pondok Pesantren Nurul Jadid. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 23. <https://doi.org/10.31958/jaf.v7i1.1405>
- Panji, I., Prakoso, W., & Cahayani, A. (2021). Analisis Hard Skill Dan Soft Skill Room Attendant Hotel Ibis Gading Serpong. In *Jurnal Transaksi* (Vol. 13, Issue 1, pp. 49–63).
- Pratiwi, W., & Kartika, A. A. (2019). Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban, Komitmen Organisasi, Dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. In *Wahana* (Vol. 22, Issue 1, pp. 50–60). <https://doi.org/10.35591/whn.v22i1.149>
- Puspa Ratih, Aswan, M., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill terhadap Prestasi Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(4), 472–476. <https://doi.org/10.47065/jtear.v3i4.727>
- Putri, I. I., Sinring, B., Arfah, A., Alwany, T., & Taufan, R. R. (2023). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan. In *Center of Economic Students Journal* (Vol. 6, Issue 2, pp. 223–238). <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.588>
- Razmerita, L., Kirchner, K., & Nielsen, P. (2016). What factors influence knowledge sharing in organizations? A social dilemma perspective of social media communication. In *Journal of Knowledge Management* (Vol. 20, Issue 6, pp. 1225–1246). <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2016-0112>
- Reviyandi, D. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Hardskill Terhadap Kinerja Karyawan Di Dago Suites Apartement Bandung – PT Istana Group. In *Jurnal Manajemen* (Vol. 2, Issue 1, pp. 1–11).
- Satifa, A. O., & Rusmana, A. (2023). Knowledge sharing dalam komunitas Global Empowerment Steps. *Informatio: Journal of Library and Information Science*, 3(1), 47. <https://doi.org/10.24198/inf.v3i1.44907>
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran. In *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi* (Vol. 14, Issue 1, pp. 96–112). <https://doi.org/10.31113/jia.v14i1.5>
- Sigit, N. (2021). Pengalaman Tenaga Pendidik Dalam Pemilihan Keputusan Untuk *Åresignâ Dari Pekerjaan Utama*: Analisis Fenomenologi. *Jurnal Pendidikan Indonesia : Teori, Penelitian, Dan Inovasi*, 1(2). <https://doi.org/10.59818/jpi.v1i2.34>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Mayruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Riamli, Z., & Putra, S. (2021). KINERJA KARYAWAN. In U. Taufik (Ed.), *Kinerja Karyawan* (1st ed.). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. In *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* (Vol. 2, Issue 1, pp. 42–54).
- Suarjana, A. A. G. M. (2022). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dalam Upaya Mewujudkan Integrasi Kompetensi Hard skill, Soft Skill Lulusan Akuntansi. In *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan* (Vol. 18, Issue 2, pp. 125–137). <https://doi.org/10.31940/jbk.v18i2.125-137>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfeba.
- Suppiah, V., & Sandhu, M. S. (2011). Organisational culture's influence on tacit knowledge-sharing behaviour. In *Journal of Knowledge Management* (Vol. 15, Issue 3, pp. 462–477).

- <https://doi.org/10.1108/1367327111137439>
- Sutrisno, E. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Van Den Hooff, B., & Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. In *Journal of Knowledge Management* (Vol. 8, Issue 6, pp. 117–130). <https://doi.org/10.1108/13673270410567675>
- Wahyuni, N. S. (2017). Hubungan Dukungan Sosial Teman Sebaya dengan Kemampuan Bersosialisasi pada Siswa SMK Negeri 3 Medan. In *Jurnal Diversita : Vol. Vol. 2 No. (Issue 2, pp. 1–11)*.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*.