



PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA UMKM TEKNIK LOGAM JAYA)

Lutfi Imam Khoirusshodiqin¹⁾; Dina Tauhida²⁾

¹⁾ 202057026@std.umk.ac.id, Universitas Muria Kudus

²⁾ dina.tauhida@umk.ac.id, Universitas Muria Kudus

Abstract

The increasing intensity of business competition demands various companies to devise strategies for their businesses to continue growing. UMKM Teknik Logam Jaya is a company engaged in the metal craft industry, specializing in miniature replica production located in the Pati Regency. Currently, the company is experiencing instability in meeting targets due to issues related to quality, production quantity, and employee performance. This research aims to analyze and understand the impact of knowledge sharing on employee performance at UMKM Teknik Logam Jaya. The population in this study consists of the total number of employees at UMKM Teknik Logam Jaya working in the miniature replica production department, totaling 10 employees, and the sample used includes the entire population. Data for this research were collected using a questionnaire distributed to employees at UMKM Teknik Logam Jaya. The analysis technique used is simple linear regression using the IBM SPSS 22 software tool. The results of the data analysis in this study indicate a positive and significant hypothesis test. This means that knowledge sharing has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Employee Performance, Knowledge Sharing, Metal Industry

Abstrak

Semakin ketatnya persaingan bisnis membuat berbagai perusahaan dituntut untuk dapat menyusun strategi agar usahanya terus berkembang. UMKM Teknik Logam Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri kerajinan logam berupa replika miniatur yang berlokasi di Kabupaten Pati. Saat ini perusahaan mengalami ketidakstabilan dalam pemenuhan target yang disebabkan baik dari segi kualitas, jumlah produksi, dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis dan mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan di UMKM Teknik Logam Jaya. Populasi pada penelitian ini adalah jumlah karyawan UMKM Teknik Logam Jaya yang bekerja pada bagian produksi replika miniatur yang berjumlah 10 orang dan sampel yang digunakan adalah jumlah seluruh populasi. Data pada penelitian ini diambil menggunakan teknik kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di UMKM Teknik Logam Jaya. Teknik uji analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana menggunakan alat program IBM SPSS 22. Hasil uji analisis data pada penelitian ini menunjukkan uji hipotesis yang positif dan signifikan. Artinya *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Industri Logam, Kinerja Karyawan, Knowledge Sharing

PENDAHULUAN

Semakin ketatnya persaingan bisnis di era globalisasi saat ini membuat berbagai perusahaan dituntut untuk bekerja lebih keras supaya bisa tetap eksis dan mempertahankan usahanya. Para pelaku usaha perlu melakukan strategi agar usahanya terus berkembang dan produknya tetap diminati masyarakat. Salah satu langkahnya yaitu dengan menciptakan keunggulan bersaing, agar perusahaan tetap bertahan di tengah kondisi lingkungan bisnis yang terus berkembang. Pada penelitian terdahulu, mengungkapkan bahwa keunggulan bersaing berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, ini berarti bahwa semakin baik keunggulan bersaing yang dimiliki perusahaan maka akan semakin baik kinerja yang didapat perusahaan.

Hal yang paling utama dilihat dalam melakukan upaya peningkatan kinerja suatu perusahaan adalah pada bagian sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberlangsungan hidup suatu perusahaan karena seperti yang dikatakan oleh (Nurchaya & Sary, 2018) bahwa sumber daya manusia merupakan aset organisasi atau perusahaan yang sangat vital, dimana peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Meskipun dipadankan dengan teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak biaya yang perlu dikeluarkan, jika tidak ada sumber daya manusia yang profesional maka target dari sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan tercapai.



UMKM Teknik Logam Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri kerajinan logam. UMKM ini berlokasi di Mrican, Karanglegi, Kecamatan Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah 59153. Salah satu produk unggulannya yaitu replika miniatur seperti Onthel, Motor Vespa, Motor RX King, Kawasaki KLX, serta masih banyak bentuk kerajinan motor lainnya. Hal tersebut dikarenakan produk miniatur ini dapat menarik pasar khususnya untuk orang-orang yang memiliki hobi koleksi miniatur maupun otomotif, peminatnya pun datang tak hanya dari warga lokal Kabupaten Pati. Akan tetapi produknya itu juga dipesan oleh kolektor dari luar pulau.

Berdasarkan keterangan yang diberikan oleh pemilik UMKM Teknik Logam Jaya yaitu Bapak Sumardi pada bulan Juli – November 2023, perusahaan ini mengalami ketidakstabilan pemenuhan target yang disebabkan baik dari segi kualitas, jumlah produksi, dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang paling berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan sumber daya yang dimilikinya dapat bekerja dengan baik untuk perusahaan sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat memenuhi tujuan perusahaan (Andra & Utami, 2018). Salah satu faktor yang menentukan peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya adalah *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan).

Knowledge sharing (berbagi pengetahuan) merupakan sebuah proses yang bertujuan menambah keterampilan dan pengetahuan yang digunakan sebagai upaya guna meningkatkan pengembangan diri melalui proses interaksi dan komunikasi (Meylasari & Qamari, 2017). Khaerana & Mangiwa (2021) menyebutkan bahwa *knowledge sharing* merupakan bagian penting bagi peningkatan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Karena *knowledge* (pengetahuan) merupakan sumber daya yang sebagian besar melekat dalam diri manusia, membuat efektivitas berbagi pengetahuan sangat bergantung pada keputusan individu untuk membagikan atau tidak membagikan pengetahuannya kepada anggota organisasi lain (Andra & Utami, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Aulia (2016) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *knowledge sharing* dan kinerja karyawan, selain itu *knowledge sharing* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh (Muizu, 2018) menyatakan bahwa *knowlegde sharing* berpengaruh positif sebesar 28,9% dalam membentuk kinerja kerja pegawai, yang artinya dengan semakin baiknya pelaksanaan *knowledge sharing* di PT. Telkom, maka akan semakin baik pula kinerja yang dimiliki pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada produksi kerajinan miniatur di UMKM Teknik Logam Jaya.

KAJIAN PUSTAKA

Knowledge Management

Knowledge management merupakan sebuah koordinasi sistematis dalam sebuah organisasi yang mengatur sumber daya manusia, teknologi, proses dan struktur organisasi dalam rangka meningkatkan *value* melalui penggunaan ulang dan inovasi (Darmawati, 2021). Menurut (Arfati, 2017) *knowledge management* sebenarnya timbul untuk menjawab permasalahan bagaimana seharusnya mengolah *knowledge* serta bagaimana mengelolanya. Kesadaran mengimplementasikan pendekatan manajemen pengetahuan ke dalam strategi bisnis sangat diperlukan karena terbukti perusahaan yang menjadikan sumber daya pengetahuan sebagai aset utamanya senantiasa dapat memotivasi perusahaan menjadi lebih inovatif yang bermuara kepada kepemilikan daya saing perusahaan terhadap kompetitornya. (Adzima & Sjahrudin, 2019) menyatakan bahwa untuk mendapatkan *knowledge management* yang



maksimal tidak hanya cukup mengelola pengetahuan organisasi saja, melainkan mengembangkan pengetahuan yang dimiliki setiap individu yang berada di dalam organisasi.

Dalam (Wesly et al., 2021) disebutkan bahwa terdapat banyak sekali proses *knowledge management* telah dipublikasikan oleh para peneliti terdahulu melalui berbagai perspektif. Pertama dimulai dari memperoleh dan menciptakan pengetahuan (*Creation*), transfer pengetahuan (*Transfer*), penyimpanan pengetahuan (*Storage*), dan aplikasi pengetahuan (*Application*).

- *Knowledge creation* atau *capture* (Penciptaan Pengetahuan) ditujukan oleh bagaimana kemampuan dalam membuat ide atau solusi yang baru dan bermanfaat mulai dari berbagai aspek di perusahaan seperti, aktivitas perusahaan, produk atau jasa, dan proses penggunaan teknologi untuk praktik manajemen di perusahaan.
- *Knowledge storage* mengacu kepada bagaimana proses dalam mencatat dan menyimpan sumber pengetahuan kemudian disimpan dalam beberapa bentuk repositori seperti *database* perusahaan atau organisasi dan arsip.
- *Knowledge transfer* merupakan proses yang penting dalam *knowledge management* dan mengacu pada transfer pengetahuan ke lokasi di mana pengetahuan dibutuhkan dan dapat digunakan. Fase ini sangat penting untuk keberhasilan proses *knowledge management*, karena transfer harus menghasilkan perubahan dalam basis pengetahuan.
- *Knowledge application* mengacu kepada aktualisasi atau realisasi dari pengetahuan. Pada tahap terakhir, proses ini digunakan untuk memanfaatkan pengetahuan yang telah ada atau dibuat untuk digunakan secara maksimal dalam penerapannya.

Knowledge Sharing

Menurut (Van Den Hoff, 2004) mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai proses timbal balik dimana individu saling bertukar pengetahuan (*tacit* dan *explicit knowledge*) serta secara bekerja sama menciptakan solusi pengetahuan baru. (Wuryanti, 2017) juga menjelaskan bahwa *knowledge sharing* merupakan proses berbagi atau mendistribusikan pengetahuan dalam bentuk pengetahuan, pengalaman dan keterampilan, serta berbagai proses komunikasi langsung dan tidak langsung antar karyawan.

Kegiatan *knowledge sharing* membawa banyak nilai positif bagi organisasi. Pengetahuan dan wawasan yang dimiliki karyawan akan semakin bertambah, juga sebagai sarana komunikasi antar karyawan agar hubungan interpersonal menjadi erat. (Simanjuntak & Sitio, 2021) mengatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan gambaran konsep tentang interaksi berbentuk komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih guna mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan seseorang. Dengan adanya peningkatan pengetahuan, diharapkan terdapat peningkatan kinerja organisasi/perusahaan. *Knowledge sharing* juga akan menghasilkan pengetahuan baru, inovasi yang dapat meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi (Aristanto, 2017).

Kinerja Karyawan

Menurut (Zainaro & Nurhidayat, 2020) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja karyawan didefinisikan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Hayati & Yulianto, 2021). Kinerja karyawan merupakan sebuah *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Sehingga bisa dikatakan bahwa berhasil atau tidaknya sebuah kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individu maupun kelompok (Ichsan, Surianta, & Nasution, 2020).

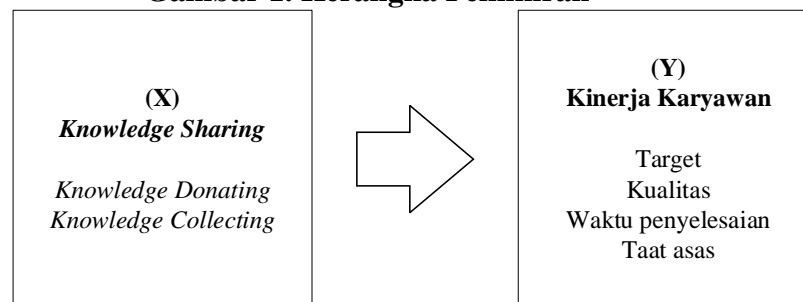


Kinerja karyawan dapat menjadi salah satu tolak ukur tentang bagaimana sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan sudah berperan terhadap kemajuan perusahaan atau belum. Hal tersebut dikarenakan kinerja karyawan merupakan faktor yang penting dalam berbagai aspek pada perusahaan, seperti untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan juga sekaligus meningkatkan produktivitas perusahaan. Sehingga dalam hal ini suatu organisasi atau perusahaan perlu melakukan peninjauan terhadap kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan (Pallawagau, 2020).

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas maka didapatkan kerangka pemikiran pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada UMKM Teknik Logam Jaya ditampilkan pada gambar 1 berikut ini:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber: Hasil Analisis Peneliti (2024)

Berdasarkan Gambar 1 Kerangka Pemikiran, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini terdapat 1 variabel dependen yaitu kinerja dan 1 variabel independen yaitu *knowledge sharing*. Menurut (Ulfa, 2021) variabel independen atau disebut juga variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat atau variabel dependen yang disimbolkan dengan simbol (X). Variabel dependen atau juga variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Variabel terikat disimbolkan dengan simbol (Y). Dimensi yang digunakan pada variabel *knowledge sharing* ada dua yaitu *knowledge donating* (memberikan pengetahuan), dan *knowledge collecting* (mengumpulkan pengetahuan) (Van Den Hoff, 2004) dalam (Sukmayadi et al., 2023). Sedangkan dimensi yang digunakan pada variabel kinerja ada empat yaitu target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas (Asrul & Adda, 2021).

Hipotesis

Dari kerangka pemikiran yang telah ditampilkan, maka dapat diajukan hipotesis penelitian bahwa diperkirakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

Ha: Diperkirakan terdapat pengaruh yang signifikan dari *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan

Dengan kriteria:

Jika sig. penelitian < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig. penelitian > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

METODE

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini dilakukan pada UMKM Teknik Logam Jaya yang berlokasi di Mrican, Karanglegi, Kecamatan Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah 59153. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil



observasi, kuesioner, dan wawancara langsung dengan pimpinan dan karyawan UMKM Teknik Logam Jaya. Data sekunder diperoleh dari Dokumentasi perusahaan dan jurnal-jurnal serta berbagai karya ilmiah yang mendukung dalam penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Berdasarkan informasi dari pemilik UMKM Teknik Logam Jaya, diketahui bahwa jumlah pegawai yang fokus bekerja pada produksi kerajinan miniatur di UMKM Teknik Logam Jaya adalah 10 karyawan yang kemudian akan digunakan sebagai populasi dalam penelitian ini.

Analisis Data

Metode analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatan ini digunakan karena data diolah dengan perhitungan statistik yang didukung oleh survei sampel yang mengumpulkan data mengenai faktor-faktor yang terkait dengan variabel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam uji instrumen pada penelitian ini ada 5 metode analisis statistik yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji T). Analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah persamaan model matematika dari model analisis regresi linier sederhana:

$$Y = a + bX \tag{1}$$

Dimana Y adalah kinerja karyawan; X adalah *knowledge sharing*; a adalah angka konstan; dan b adalah nilai koefisien regresi.

Tabel 1. Variabel dan Indikator Penelitian

<i>Knowledge Sharing</i>	
Memberikan Pengetahuan	
No.	Pernyataan
1.1	Saling berbagi keterampilan baru dengan rekan kerja
1.2	Saling berbagi informasi baru dengan rekan kerja
1.3	Berbagi pengetahuan dengan rekan kerja dianggap sebagai sesuatu yang normal di perusahaan
Mengumpulkan Pengetahuan	
No.	Pernyataan
1.4	Saling berbagi keterampilan kerja baru ketika ada yang bertanya
1.5	Saling berbagi informasi baru ketika ada yang bertanya
1.6	Saling bertukar pengetahuan tentang keterampilan
1.7	Saling bertukar pengetahuan tentang informasi kerja
Kinerja Karyawan	
Target	
No	Pernyataan
2.1	Saya mampu memenuhi target yang ditetapkan
2.2	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan
2.3	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan
Kualitas	
No	Pernyataan
2.4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti
2.5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan
2.6	Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja
Waktu Penyelesaian	
No	Pernyataan
2.7	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu



Knowledge Sharing

2.8 Saya mampu menggunakan waktu kerja yang ditetapkan semaksimal mungkin

2.9 Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan

Kepatuhan Asas

No

Pernyataan

2.10 Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan

2.11 Saya hadir dan pulang tepat waktu saat bekerja

2.12 Saya disiplin dan patuh terhadap peraturan di Perusahaan

Sumber: Hasil Analisis Data Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel *knowledge sharing* memiliki dua dimensi yaitu *knowledge donating* (memberikan pengetahuan) dan *knowledge collecting* (mengumpulkan pengetahuan). Pada dimensi *knowledge donating* (memberikan pengetahuan) peneliti memberikan tiga indikator dan pada dimensi *knowledge collecting* (mengumpulkan pengetahuan). Peneliti memberikan empat indikator sebagai instrumen pengumpulan data pada penelitian. Sedangkan pada dimensi kinerja karyawan terdapat empat dimensi yaitu target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas. Pada masing-masing dari keempat dimensi tersebut peneliti memberikan tiga indikator yang digunakan sebagai instrumen untuk mengumpulkan data penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan UMKM Teknik Logam Jaya kemudian dilakukan uji validitas. Tujuan dari uji validitas yaitu untuk mengetahui keakuratan dari data yang diukur. Data pada variabel dapat dikatakan valid apabila nilai dari r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Begitu pula sebaliknya, yaitu data pada variabel dikatakan tidak valid apabila nilai dari r_{hitung} lebih kecil dari nilai r_{tabel} . Apabila dilihat pada distribusi r_{tabel} pengujian validitas, untuk $n = 10$ pada signifikansi 5% diperoleh r_{tabel} sebesar 0,638. Cara lain melakukan uji validitas yaitu dapat menggunakan korelasi *bivariate pearson* dan *correlated item – total correlation* yang didapatkan *analyze* menggunakan *software* SPSS IBM versi 22.0. Berikut merupakan hasil pengujian validitas menggunakan alat *software* SPSS IBM versi 22.0 pada menu klik *Analyze – Correlate – Bivariate*:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Keterangan
1	X1	0.670	0.632	0.340	Valid
2	X2	0.866	0.632	0.010	Valid
3	X3	0.722	0.632	0.180	Valid
4	X4	0.749	0.632	0.013	Valid
5	X5	0.733	0.632	0.016	Valid
6	X6	0.830	0.632	0.003	Valid
7	X7	0.860	0.632	0.001	Valid
8	Y1	0.858	0.632	0.002	Valid
9	Y2	0.753	0.632	0.012	Valid
10	Y3	0.724	0.632	0.018	Valid
11	Y4	0.727	0.632	0.017	Valid
12	Y5	0.724	0.632	0.018	Valid
13	Y6	0.702	0.632	0.024	Valid
14	Y7	0.738	0.632	0.015	Valid
15	Y8	0.633	0.632	0.049	Valid



No	Indikator	rhitung	rtabel	Sig.	Keterangan
16	Y9	0.707	0.632	0.022	Valid
17	Y10	0.748	0.632	0.013	Valid
18	Y11	0.729	0.632	0.017	Valid
19	Y12	0.717	0.632	0.020	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 2. Hasil Uji Validitas dapat diketahui bahwa hasil uji validitas terhadap data yang didapatkan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} . Selain itu nilai signifikansi nilai $sig > 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang didapat dari instrumen penelitian ini dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, tahap selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui tingkat konsistensi dan stabilitas data atau instrumen penelitian dalam mengukur suatu konstruk atau variabel. Menurut (Asrul & Adda, 2021) menyatakan bahwa jika nilai r lebih dari 0,60 maka instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel. Namun sebaliknya, apabila kurang dari 0,60 maka instrumen tersebut dapat dikatakan tidak reliabel. Uji coba reliabilitas pada penelitian ini dihitung dengan menggunakan koefisien *Alpha* dengan bantuan *software* SPSS Versi 22.0, dimana akan reliabel jika memenuhi nilai *Alpha Cronbach's* $> 0,60$. Konsep ini reliabilitas harus sejalan dengan validitas konstruk yang dimana hasil konstruk valid sudah pasti reliabel, dan sebaliknya konstruk yang reliabel belum tentu bisa dikatakan valid. Secara langsung menyajikan data dan hasil yang didapat dari penelitian. Berikut merupakan hasil pengujian reliabilitas menggunakan alat *software* SPSS IBM versi 22.0 pada menu klik *Analyze – Scale – Reliability Analysis*:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	<i>Knowledge Sharing</i>	0.883	7	Valid
2	Kinerja Karyawan	0.916	12	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas terhadap data yang didapatkan menggunakan *software* SPSS versi 22.0 pada variabel *knowledge sharing* mempunyai nilai *Alpha Cronbach's* sebesar $0,833 > 0,60$. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan mempunyai nilai $0,916 > 0,60$. Sehingga dapat dikatakan bahwa data instrumen dalam penelitian ini reliabel.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Setelah data dinyatakan valid dan reliabel, langkah peneliti selanjutnya adalah melakukan analisis data. Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui seberapa besar nilai dari pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada UMKM Teknik Logam Jaya. Berikut merupakan hasil analisis regresi linier sederhana menggunakan alat *software* SPSS IBM versi 22.0 pada menu klik *Analyze – Regression – Linear*:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	
Model					Sig.	
1	(Constant)	5.859	4.849		1.208	.261



Knowledge Sharing	1.367	.179	.938	7.636	.000
-------------------	-------	------	------	-------	------

a. Dependent variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil dari tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana, maka dapat dapat diperoleh persamaan model regresi linier sederhana sebagai berikut

$$Y = 5,859 + 1,376X$$

Berdasarkan persamaan analisis regresi linier sederhana di atas, maka dapat dinyatakan bahwa:

- Konstanta = 5,859
Hal tersebut memiliki arti bahwa apabila nilai dari variabel *knowledge sharing* (X) dianggap tetap atau sama dengan 0 (nol), maka nilai pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar nilai konstantanya yaitu sebesar 5,859.
- Koefisien *knowledge sharing* = 1,367
Hal tersebut menandakan bahwa nilai variabel *knowledge sharing* (X) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien *Beta* sebesar 1,367. Hal ini memiliki arti bahwa apabila nilai dari variabel *knowledge sharing* (X) naik sebesar 1 maka akan meningkatkan nilai pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 1,367. Nilai positif memberikan arti apabila *knowledge sharing* meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya jika *knowledge sharing* menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Selanjutnya berdasarkan pada tabel di atas, diketahui variabel *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai Sig. sebesar 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara individual *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Teknik Logam Jaya di Kabupaten Pati.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar nilai dari kemampuan model dalam menjabarkan variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) mempunyai nilai berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Berikut merupakan hasil dari analisis koefisien determinasi (R^2) menggunakan alat *software* SPSS IBM versi 22.0:

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938	.879	.864	221.897

a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil dari tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi dapat diketahui bahwa hasil dari analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai dari R^2 adalah sebesar 0,879. Nilai tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 87,9%. Kemudian sisanya sebesar 12,1% didapat dari hasil pengurangan 100%-87,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis (Uji T)

Uji hipotesis (uji T) bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan derajat signifikansi 5%. Pengambilan keputusannya dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} masing-masing koefisien regresi dengan nilai t_{tabel} (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Apabila t_{hitung} suatu koefisien regresi lebih kecil daripada t_{tabel} maka keputusannya menerima H_0 . Artinya koefisien



regresi variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan apabila pada pengujian terhadap suatu koefisien regresi, t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka keputusannya adalah menolak H_0 . Artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil dari analisis uji hipotesis (uji T) menggunakan alat *software* SPSS IBM versi 22.0:

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

		Coefficients ^a				
		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.859	4.849		1.208	.261
	Knowledge Sharing	1.367	.179	.938	7.636	.000

a. Dependent variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil dari tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (Uji T) dapat diketahui bahwa hasil dari analisis uji hipotesis (uji T) menunjukkan nilai t_{hitung} dari variabel *knowledge sharing* yaitu sebesar 7,636 sedangkan nilai dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,812. Hal tersebut berarti nilai dari t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $7,636 > 1,812$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel *knowledge sharing* (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada UMKM Teknik Logam Jaya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pada analisis penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil Uji T untuk variabel *knowledge sharing* (X) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan UMKM Teknik Logam Jaya, yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} dari variabel *knowledge sharing* yaitu sebesar 7,636 dan signifikan dengan nilai Sig. yang lebih kecil dari taraf signifikan yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dinyatakan hipotesis diterima yaitu *knowledge sharing* (X) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada UMKM Teknik Logam Jaya. Positif ini menunjukkan bahwasanya, apabila *knowledge sharing* meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya apabila *knowledge sharing* menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Hasil dari penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia (2016) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *knowledge sharing* dan kinerja karyawan, selain itu *knowledge sharing* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga pada penelitian yang dilakukan oleh Khaerana & Mangiwa (2021) yang menyimpulkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Cabang Kota Palop yang berarti menandakan bahwa semakin baik penerapan *knowledge sharing* maka semakin baik pula kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Cabang Kota Palopo, sebaliknya jika penerapan *knowledge sharing* kurang baik maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Knowledge sharing pada UMKM Teknik Logam Jaya merupakan hal yang sangat penting dalam proses produksi kerajinan replika miniatur. Hal ini dikarenakan tidak semua orang dapat memproduksi kerajinan replika miniatur yang menarik, berkualitas, dan memiliki daya saing di tengah persaingan bisnis yang ketat. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan karyawan yang memproduksi kerajinan replika miniatur pada UMKM Teknik Logam Jaya menyatakan bahwa budaya saling memberi dan menerima pengetahuan bagi karyawan adalah hal yang normal dilakukan dengan senang hati, sehingga apabila ada rekan kerja yang mendapatkan pengetahuan baru mereka akan memberitahu pada rekan kerja yang lain tanpa



harus diminta, demikian juga apabila mereka menerima pengetahuan baru dari rekan kerja tanpa meminta. Berdasarkan hasil analisis determinasi nilai dari pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 87,9%. Hal tersebut menandakan bahwa *knowledge sharing* sangat memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan pada UMKM Teknik Logam Jaya. Budaya *knowledge sharing* ini perlu dipertahankan bahkan dilanjutkan kepada generasi penerus karena dengan melakukan *knowledge sharing* seluruh karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dan membuat kerajinan replika miniatur yang mengandalkan kreativitas pada setiap individu yang membuatnya. Selain itu, apabila karyawan memiliki pengetahuan yang baik akan bermanfaat terhadap tingkat penyelesaian tugas ataupun pemenuhan target produksi dalam perusahaan.

PENUTUP

Simpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan beberapa kesimpulan, yaitu penelitian ini meneliti 10 orang karyawan pembuat kerajinan miniatur replika yang bekerja di UMKM Teknik Logam Jaya Kabupaten Pati. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa metode analisis, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji T) dengan menggunakan variabel independen *knowledge sharing* terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* (X) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan UMKM Teknik Logam Jaya, nilai t_{hitung} dari variabel *knowledge sharing* yaitu sebesar 7,636 dan signifikan dengan nilai Sig. yang lebih kecil dari taraf signifikan yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil analisis determinasi nilai dari pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 87,9%. Hal tersebut menandakan bahwa *knowledge sharing* sangat memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan pada UMKM Teknik Logam Jaya. Apabila *knowledge sharing* meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya apabila *knowledge sharing* menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, I. P. P., & Mandala, K. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kapabilitas terhadap Keunggulan Kompetitif dan Kinerja Perusahaan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 6090–6119.
- Adzima, F., & Sjahrudin, H. (2019). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 58–68.
- 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)*, 61(2), 30–37.
- Arfati, R. (2017). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 15(1), 26–39.
- Aristanto, D. B. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Individual Innovation Capability dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara). *Jurnal EMBA*, 5(2), 1539–1545.
- Asrul, J., & Adda, H. W. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Radar Sulteng. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 7(3), 258–267.
- Aulia, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–15.



- Darmawati, H. (2021). Pengaruh Knowledge Management dan Talent Management terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 36–41.
- Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Journal Civics and Social Studies*, 5(10), 98-115.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-210.
- Khaerana, & Mangiwa, B. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 163–171.
- Meylasari, U. S., & Qamari, I. N. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Knowledge Sharing dalam Implementasi E Learning. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(2), 238-263
- Muizu, W. O. Z. (2018). Peran Knowledge Sharing terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 1(3), 397–406.
- Nurchahya, G. A., & Sary, F. P. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Environmental Indonesia Bag. Surakarta. *E-Proceeding of Management*, 5(1), 303–310.
- Nurlina, Safrida, Musmulyadi, & Burhan. (2021). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Journal of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(1), 1–7.
- Pallawagau, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kasmar Tiar Raya. *Jurnal Ilmiah Ekbank*, 3(1), 1-13.
- Paraswani, N. K. C., & Dewi, M. S. (2022). Strategi Pengembangan Usaha Mikro Kecil Menengah untuk Mempertahankan Kesejahteraan Pelaku UMKM Pengencer Daging di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 159–167.
- Praningrum, & Febrianto. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing dan Kepercayaan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Kepahiang. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 13(3), 166–171.
- Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42–54.
- Sukmayadi, Juniarti, A. T., & Sudirman, I. (2023). Strategi Penerapan Knowledge Sharing dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pengurus Koperasi (Studi Kasus pada Koperasi Syariah Masjid Besar Nurul Iman dan Koperasi Syariah Masjid Besar Tegalkalong Kabupaten Sumedang). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 17(2), 855–877.
- Ulfa, R. (2021). Variabel Penelitian dalam Penelitian Pendidikan. *Al-Fathonah*, 1(1), 342-351.
- Van Den Hoff, B.; R. J. A. (2004). Knowledge sharing In Context: The Influence of Organizational Commitment Communication Climate And Cmc Use On Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117–130.
- Wesly, J., Kristiana, V., Bong, T., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Digital Leadership, Total Quality Management, dan Knowledge Management terhadap Sustainability Management pada Perusahaan di DKI Jakarta. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(2), 97–124.
- Wuryanti. (2017). Improving Organizational Citizenship Behavior (OCB) Through Work Ethics and Knowledge Sharing. *The International Journal of Organizational Innovation*, 10(2), 173–187.



Zainaro, M. A., & Nurhidayat, M. (2020). Pengaruh Kinerja Petugas Kesehatan pada Tingkat Kepuasan Pasien. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 14(2), 187–194.