

Pengaruh *Knowledge Sharing*, Kompetensi Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jamkrindo Di Kota Medan Sumatera Utara

Aulia Hadi^{1*}, M. Bakri², Samsul Ikhbar³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

^{1*}auliahadi14@gmail.com

²m.bakri@serambimekkah.ac.id

³samsul.ikhbar@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *knowledge sharing*, kompetensi dan manajemen pengetahuan baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamkrindo Medan. Populasi dalam penelitian sebanyak 50 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi menjadi sampel dengan menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian uji F (simultan) menunjukkan bahwa semua variabel yang diteliti mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamkrindo Medan dengan nilai F_{hitung} sebesar 58,794. Sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 3,20. Selanjutnya berdasarkan hasil uji-t (secara parsial) variabel yang sangat signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamkrindo Medan adalah variabel kompetensi dengan diperoleh nilai t_{hitung} 3,793 dan sedangkan t_{tabel} sebesar 2,011. Variabel manajemen pengetahuan diperoleh sebesar 3,326 dan *knowledge sharing* diperoleh t_{hitung} sebesar 2,335. Koefisien korelasi (R) = 0,887 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 88,7%. Artinya kinerja karyawan pada PT. Jamkrindo Medan sangat erat hubungannya dengan *knowledge sharing* (X_1), kompetensi (X_2) dan manajemen pengetahuan (X_3). Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,787. Artinya sebesar 78,7% perubahan-perubahan dalam variabel dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam *knowledge sharing* (X_1), kompetensi (X_2) dan manajemen pengetahuan (X_3). Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 21,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar daripada penelitian ini.

Kata kunci: Kinerja Karyawan; *Knowledge Sharing*; Kompetensi; Manajemen Pengetahuan
PENDAHULUAN

Kinerja karyawan berhubungan sangat erat dengan tercapainya tujuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan dituntut efektif dan efisien agar perusahaan tersebut dapat berkembang (Yusuf, 2021) dan Fitri (2022). Tuntutan tersebut haruslah didukung dengan manajemen yang dapat mendorong kinerja karyawan agar semakin baik. Dorongan–dorongan yang dilakukan oleh manajemen bisa dilakukan dengan banyak cara dengan mengetahui faktor-faktor apa saja yang membuat kinerja para karyawan meningkat (Subianto et al., 2020). Pengetahuan atau *knowledge* termasuk dalam variabel organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Yulianti, 2022) dan Sarboini (2020). Meningkatkan pengetahuan merupakan suatu hal proses dalam pengembangan karyawan. Setiap karyawan harus memiliki pengetahuan yang cukup dalam bekerja sehingga dapat

menghasilkan kinerja yang berkualitas (Afrianti, 2020). Pengetahuan bisa didapatkan dengan berbagai cara salah satunya adalah dengan berbagi pengetahuan sesama karyawan atau *knowledge sharing*. *Knowledge sharing* dapat dilakukan dengan sesama rekan kerja dalam sebuah organisasi dan diharapkan dengan adanya *knowledge sharing* dapat membantu karyawan yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya (Budhiartini, 2022) dan Susanti (2021).

Knowledge sharing juga dapat mendistribusikan ilmu atau pengalaman yang dimiliki oleh karyawan yang dimiliki oleh karyawan senior kepada karyawan yang belum memiliki pengalaman, sehingga ketika karyawan senior pensiun atau keluar maka karyawan lain dapat menggantikan posisi karyawan tersebut (Mauliza, 2023) dan Radhiana (2022). Manfaat lain dari *knowledge sharing* yaitu dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Budaya *knowledge sharing* dapat mengembangkan *general competncies* baru dalam individu atau mempertajam kompetensi yang telah ada (Mustika et al., 2022).

Sholeh (2021) dan Saiful (2022) menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Setiap karyawan harus memiliki kompetensi yang baik dalam bekerja supaya dapat mengerjakan tugas yang dibebankan kepada mereka (Wijayanti, 2024) dan Juwita (2023). Kompetensi merupakan sesuatu yang dimiliki setiap karyawan seperti keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan kerja sama antar karyawan (Radhiana, 2022). Oleh karena itu kompetensi setiap karyawan sangat mempengaruhi kualitas dan hasil yang didapatkan oleh karyawan (Bakri, 2024); Maryam (2024); dan Hanum (2018).

Pengembangan kompetensi karyawan sangatlah diperlukan selain untuk meningkatkan kualitas dalam proses bekerja akan tetap juga diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Menurut Fitriliana (2023) dan Radhiana (2020) organisasi dengan fokus pada pengembangan berkelanjutan karyawan mereka untuk mendorong keunggulan kompetitif perlu untuk mengembangkan kompetensi karyawannya. Selain itu dalam meningkatkan kinerja perusahaan atau karyawannya harus mampu mengatur serta menempatkan pengetahuan dengan baik atau harus mampu manajemen pengetahuan (AR, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Novita (2020) mendapatkan hasil bahwa *knowledge sharing* mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh

Pinasti (2022) mendapatkan hasil bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Jamkrindo Medan Sumatera Utara yang berjumlah 50 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019:66). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer melalui wawancara, penyebaran kuesioner dan kepustakaan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya serta data sekunder. Variabel independen pada penelitian ini adalah *Knowledge Sharing* (X_1), Kompetensi (X_2) dan Manajemen Pengetahuan (X_3). Sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Adapun persamaan linier pada penelitian ini adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2019:67):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (1)$$

Keterangan :

Y	: Kinerja Karyawan
α	: konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	: koefisien variabel
X_1	: <i>Knowledge Sharing</i>
X_2	: Kompetensi
X_3	: Manajemen Pengetahuan
e	: <i>error term</i>

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Pengujian Validitas

Kriteria pengujian yang digunakan adalah dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} berdasarkan signifikan 0,050 dan 2 sisi dengan derajat kebebasan $df = n - 2 = 50 - 2 = 48$ (n adalah jumlah data), sehingga r_{tabel} yang diperoleh dari tabel statistik adalah sebesar 0,278. Adapun uji validitas pada variabel *knowledge sharing*, kompetensi dan manajemen pengetahuan serta kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
<i>Knowledge Sharingf</i> (X ₁)	X1.1	0,894	0,278	Valid
	X1.2	0,897	0,278	Valid
	X1.3	0,863	0,278	Valid
Kompetensi (X ₂)	X2.1	0,882	0,278	Valid
	X2.2	0,897	0,278	Valid
	X2.3	0,853	0,278	Valid
Manajemen pengetahuan (X ₃)	X3.1	0,908	0,278	Valid
	X3.2	0,920	0,278	Valid
	X3.3	0,790	0,278	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,640	0,278	Valid
	Y.2	0,599	0,278	Valid
	Y.3	0,900	0,278	Valid
	Y.4	0,791	0,278	Valid

Sumber: Data primer, 2023 (diolah)

Pengujian Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan dapat dipercaya apabila *coefecient cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 (> 0,60). Adapun pengujian reliabilitas pada setiap variabel yang ada di penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Standar Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Knowledge Sharing</i> (X ₁)	3	0,60	0,861	Reliabel
Kompetensi (X ₂)	3		0,850	Reliabel
Manajemen pengetahuan (X ₃)	3		0,838	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	4		0,724	Reliabel

Sumber: Data primer, 2023 (diolah)

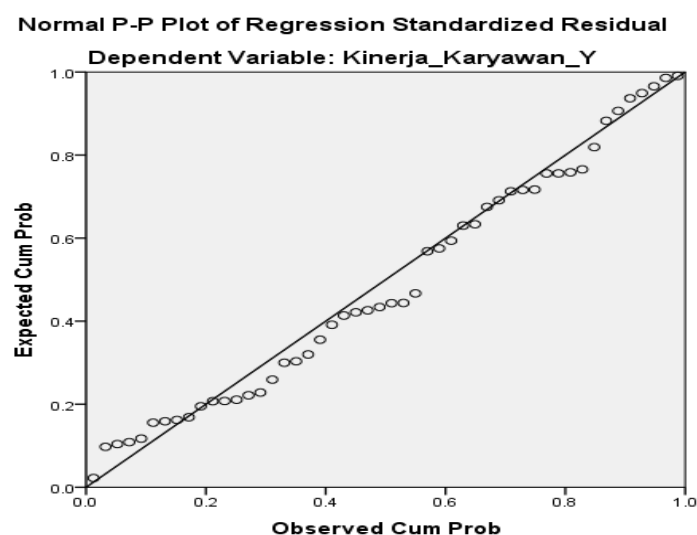
Pada Tabel 2 memperlihatkan nilai dari *cronbach alpha* variabel *knowledge sharing* (X₁) yaitu sebesar 0,861, nilai pada variabel kompetensi (X₂) adalah sebesar 0,850, nilai pada

variabel manajemen pengetahuan (X_3) adalah sebesar 0,838 dan pada variabel kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 0,724. Hal ini memperlihatkan bahwa nilai *cronbach alpha* tiap-tiap variabel $> 0,60$. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa instrumen pertanyaan yang digunakan sebagai indikator pada seluruh variabel merupakan alat ukur yang reliabel atau konsisten.

Hasil Pengujian Instrumen

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah sampel yang digunakan pada suatu penelitian berdistribusi normal atau tidak, pengujian normalitas data dalam penelitian ini hanya akan dapat dilihat melalui grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Uji Normalitas

Untuk model regresi pada penelitian ini sudah memenuhi normalitas hal ini dapat dilihat dari histogram yang tidak condong ke kiri maupun ke kanan, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi apakah *knowledge sharing*, kompetensi dan manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamkrindo.

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditentukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik dan layak digunakan adalah

model yang terhindar dari korelasi antara variabel bebas. Hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

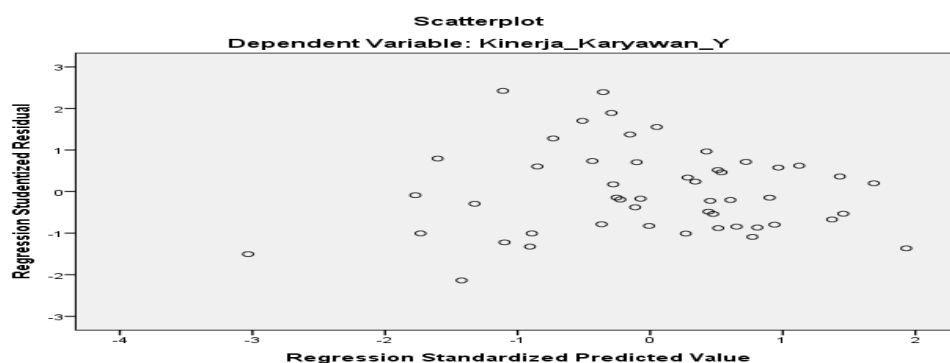
Model	Colinearity Statistic	
	Tollerance	VIF
<i>Knowledge Sharing</i> (X_1)	0,248	4,039
Kompetensi (X_2)	0,459	2,177
Manajemen pengetahuan (X_3)	0,356	2,813

Sumber: Data primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat model regresi bebas dari multikolinearitas, hal ini dapat dilihat dari nilai *tollerance* baik dari variabel *knowledge sharing* (X_1) yang memiliki nilai sebesar 0,248 pada variabel kompetensi (X_2) dengan nilai sebesar 0,459 dan pada variabel manajemen pengetahuan (X_3) memiliki nilai sebesar 0,356. Hal ini memperlihatkan bahwa setiap variabel mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 ($> 0,10$). Sedangkan nilai VIF pada variabel *knowledge sharing* (X_1) sebesar 4,039, pada variabel kompetensi (X_2) memiliki nilai sebesar 2,177 dan pada variabel manajemen pengetahuan (X_3) memiliki nilai sebesar 2,813, sehingga hal ini memperlihatkan bahwa nilai VIF dari setiap variabel lebih kecil dari 10 (< 10). Maka dari data atau nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terbebas atau tidak terjadinya multikolinieritas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lain atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *standarlized delete residual* nilai tersebut. Sehingga model juga terbebas dari heteroskedasitas. Hal ini dapat dilihat pada scatterplot yang titik-titik di grafiknya tersebar dan titik mengumpul membentuk suatu pola tertentu seperti pada Gambar 2.



Terlihat pada Gambar 2 bahwa titik menyebar secara acak di bawah angka 0 sumbu Y. hal ini menyimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas mode regresi pada penelitian ini. Maka data yang digunakan memenuhi syarat untuk dilakukan regresi berganda.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Nama Variabel	Standardized Coefficients		t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
	B	Std. Error			
Konstanta (a)	4,203	1,081	3,886	2,011	0.000
<i>Knowledge Sharing</i> (X_1)	0,276	0,133	2,077	2,011	0.0043
Kompetensi (X_2)	0,444	0,101	4,375	2,011	0.000
Manajemen pengetahuan (X_3)	0,333	0,143	2,328	2,011	0.024

Sumber: Data primer, 2023 (diolah)

Dari hasil perhitungan statistik seperti terlihat pada Tabel 4 maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,203 + 0,276X_1 + 0,444X_2 + 0,333X_3 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui bahwa konstanta sebesar 4,203 artinya jika yaitu *knowledge sharing* (X_1), kompetensi (X_2) dan manajemen pengetahuan (X_3) dianggap konstan, maka besarnya kinerja pegawai pada PT. Jamkrindo adalah sebesar 4,203 pada satuan skala likert. Koefisien regresi *knowledge sharing* (X_1) sebesar 0,276. Artinya bahwa setiap 1% perubahan dalam variabel *knowledge sharing* yang dimiliki oleh setiap karyawan, maka secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Jamkrindo Medan sebesar 27,6%, dengan demikian semakin tinggi *knowledge sharing* yang dimiliki maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. Jamkrindo Medan. Koefisien regresi kompetensi (X_2) sebesar 0,444. Artinya bahwa setiap 1% perubahan dalam variabel kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan, maka secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai PT. Jamkrindo Medan sebesar 44,4%. Jadi kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan PT. Jamkrindo Medan akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Koefisien regresi manajemen pengetahuan (X_3) sebesar 0,333. Artinya bahwa setiap 1% perubahan dalam

variabel manajemen pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawan, maka secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Jamkrindo Medan sebesar 33,3%, dengan demikian semakin tinggi manajemen pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan PT. Jamkrindo Medan maka akan semakin meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, ternyata variabel kompetensi (X_2) mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamkrindo Medan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,444, kemudian diikuti oleh variabel manajemen pengetahuan (X_3) dengan nilai koefisien sebesar 0,333 dan variabel *knowledge sharing* (X_1) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,276. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi pada setiap karyawan PT. Jamkrindo Medan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara nyata.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Tabel 5. Uji Kolerasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,887	0,787	0,773	1.461

Sumber: Data primer, 2023 (diolah)

Koefisien korelasi (R) = 0,887 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 88,7%. Artinya kinerja karyawan PT. Jamkrindo Medan sangat erat hubungannya dengan *knowledge sharing* (X_1), kompetensi (X_2) dan manajemen pengetahuan (X_3). Selanjutnya koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,787. Artinya sebesar 78,7% perubahan-perubahan dalam variabel terikat dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam *knowledge sharing* (X_1), kompetensi (X_2) dan manajemen pengetahuan (X_3). Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 21,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar daripada penelitian ini yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Tabel 6. Uji Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	361,959	3	120,653	56,506	0,000
	Residual	98,221	46	2,135		
	Total	460,180	49			

Sumber: Data primer, 2023 (diolah)

Hasil pengujian secara simultan diperoleh F_{hitung} sebesar 56,506; sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 3,20. Hal ini memperlihatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat probabilitas 0,000. Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif dan menolak hipotesis nol, artinya bahwa variabel *knowledge sharing* (X_1), kompetensi (X_2) dan manajemen pengetahuan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamkrindo Medan.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamkrindo Medan secara parsial (setiap variabel) dapat dilihat dari hasil uji t. Hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 4, di mana diketahui besarnya t_{hitung} untuk masing-masing variabel dengan tingkat kepercayaan atau signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$ yaitu variabel *knowledge sharing* (X_1) dengan t_{hitung} sebesar 2,077 > t_{tabel} sebesar 2,011; hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0,043 atau probabilitas jauh di bawah $\alpha = 5\%$. Hasil penelitian terhadap variabel kompetensi (X_2) dengan t_{hitung} sebesar 4,375 > t_{tabel} sebesar 2,011; hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0,000 atau probabilitas jauh di bawah $\alpha = 5\%$. Hasil penelitian terhadap variabel manajemen pengetahuan (X_3) dengan t_{hitung} sebesar 2,328 > t_{tabel} sebesar 2,011; hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0.024 atau probabilitas jauh di bawah $\alpha = 5\%$.

PEMBAHASAN

Implikasi *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai sangat penting dan dapat memberikan dampak positif yang signifikan. *Knowledge sharing* melibatkan pertukaran informasi, pengalaman, dan keterampilan antara pegawai di dalam organisasi. Ini berkontribusi pada pengembangan individu, pemecahan masalah yang lebih baik, inovasi, dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. *Knowledge sharing* memungkinkan pegawai untuk belajar dari pengalaman dan keahlian satu sama lain. Dengan *knowledge sharing*, pegawai dapat mengetahui cara-cara baru untuk meningkatkan efisiensi kerja, menghindari kesalahan yang sama, dan mempercepat penyelesaian tugas. Ini berdampak positif pada produktivitas individu dan tim secara keseluruhan.

Kemudian implikasi kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan dengan memanfaatkan keahlian dari karyawan. Sehingga pentingnya kompetensi di dalam perusahaan akan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan. Dalam kaitannya dengan kompetensi, perlu adanya suatu upaya yang lebih dalam memaksimalkan hasil kerja yang dicapai.

Implikasi dari manajemen pengetahuan adalah dengan sumber pengetahuan yang ada, karyawan akan dapat memaksimalkan kinerjanya dengan baik. Sehingga dengan demikian membantu perusahaan untuk berinovasi di dalam produk perusahaan itu sendiri maupun jasa dengan melihat data *customer* ataupun data penjualan yang sudah terstruktur. Dengan pengetahuan yang sudah memadai dan terstruktur, organisasi akan mendapatkan penghematan atas biaya dan waktu yang dibutuhkan. Manajemen pengetahuan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan manajemen pengetahuan merupakan faktor pendorong dalam kinerja karyawan di mana karyawan diberikan pengetahuan baru untuk melengkapi ilmu yang sudah dimiliki.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *knowledge sharing* (X_1), kompetensi (X_2) dan manajemen pengetahuan (X_3) terhadap kinerja pegawai pada PT. Jamkrindo Medan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($56,506 > 3,20$) pada tingkat signifikansi

0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa *knowledge sharing* (X_1), kompetensi (X_2) dan manajemen pengetahuan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,077 > 2,011$) pada tingkat signifikansi 0,043. Untuk variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,375 > 2,011$) pada tingkat signifikansi 0,000. Hasil penelitian manajemen pengetahuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,328 > 2,011$) pada tingkat signifikansi 0,024.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianti, A., & Sarboini, S. (2020). Pengaruh Kinerja Perusahaan Terhadap Likuiditas Saham menggunakan Trading Turnover pada Garuda Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(1), 1-11.
- AR, M. Y., Hismendi, H., Nasir, N., & Filia, H. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pegawai: Bukti Empiris Pada Kantor Walikota Banda Aceh. *Jurnal Sains Riset*, 11(3), 899-908.
- Bakri, M., Rusmina, C., & Hanum, F. (2024). Analisis Dampak Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bandara Sultan Iskandar Muda di Provinsi Aceh. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 104-111.
- Budhiartini, D. (2022). Pengaruh Market Orientation Terhadap Marketing Competency Pada PT. Perdagangan Indonesia. *Juripol*, 5(2). <https://doi.org/10.33395/juripol.v5i2.11727>
- Fitriliana, F., Mauliza, P., Hanum, F., & Juwita, J. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 477-483.
- Fitriliana, F., Zulfan, Z., Mauliza, P., Marlina, M., & Bukhari, B. (2023). Pengaruh Sikap, Pelatihan Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Satpol Pp Dan Wh Kota Banda Aceh. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 1692-1704.
- Hanum, F. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *Journal of Applied Business and Economic*, 5(2), 130-140.
- Juwita, J., & Hanum, F. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Cipta Karya Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(3), 1017-1026.

- Maryam, M., & Hanum, F. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Promosi Jabatan, Karakteristik Pekerjaan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(3), 2136-2142.
- Mauliza, P., & Hanum, F. (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Aceh. *Jurnal Akuntansi Muhammadiyah (JAM)*, 13(2), 24-34.
- Mustika, H., Eliyana, A., Agustina, T. S., & Anwar, A. (2022). Testing the Determining Factors of Knowledge Sharing Behavior. *SAGE Open*, 12(1). <https://doi.org/10.1177/21582440221078012>
- Novita, R., Prayekti, P., & Herwati, J. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 14(2). <https://doi.org/10.21460/jrmb.2019.142.341>
- Pinasti, P., & Nurdin, H. (2022). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Bima. *Motivasi*, 7(2). <https://doi.org/10.32502/mti.v7i2.4750>
- Radhiana, R. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional (Emotional Quotients) dan Kecerdasan Spiritual (Spiritual Quotients) Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(1), 32-44.
- Radhiana, R., & Arsyad, A. (2022). Pengaruh Kualitas Kerja, Partisipasi, Kesempatan Berkembang Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh Jaya. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 7(1).
- Radhiana, R., & Arsyad, A. (2022). Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pengairan Aceh. *Jurnal Serambi Akademika*, 10(9), 1135-1146.
- Saiful, A. M. R. I., & PUTRA, D. M. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 8(1), 17-33.
- Sarboini, S., & Mariati, M. (2020). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Arsip dan Perpustakaan Provinsi Aceh. *Jurnal Emt Kita*, 4(1), 1-10.
- Sholeh, M., & Wahyudin, D. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi Terhadap Efektifitas Kerja di PT Citra Solusi Informatika. *Abiwarra : Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis*, 3(1). <https://doi.org/10.31334/abiwarra.v3i1.1841>
- Subiantoro, Deni., I Ketut Surabagiarta & Evita Purnaningrum. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Di Perum Jamkrindo (Jaminan Kredit Indonesia) Surabaya. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 1(1). <https://doi.org/10.36456/jsbr.v1i1.3039>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, S., Rahmi, R., & Fitriliana, F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. *Aktiva: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 29-34.
- Yulianti, R., & Fajri, R. T. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Etika Auditor Terhadap Kinerja Auditor Internal pada Kantor Inspektorat Aceh. *JEMSI (Jurnal*



- Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 8(2), 125-134.
- Yusuf, Z., & Ardiana, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Visi dan Misi Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 7(2), 60-73.
- Wijayanti, T. C., Naim, S., Hendayani, N., Alfiana, A., & Hanum, F. (2024). Identify the Use of Economics for Family Financial Management in Digital Days. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 7(1), 325-345.