

## **Peran *Knowledge Sharing* Lingkungan Kerja dan Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan**

**Riska Amelia Sanjaya**

Universitas Sriwijaya

**Ken Ditha Tania**

Universitas Sriwijaya

---

### **Abstract**

*PT Konverta Mitra Abadi Lampung is a manufacturing company that produces carton boxes and packing. The company strives to be a good company with knowledgeable and natural human resources. A successful company is one that is able to increase its capacity through innovation and new ideas and improve the performance of its employees to achieve company goals. The purpose of this research is to study how knowledge sharing, work environment, and work competence affect worker performance. This study involved 60 respondents who were permanent employees of PT Konverta Mitra Abadi Lampung. The data for this study were collected through the questionnaire distribution method, and then analyzed using the PLS-SEM (Partial Least Squares-Structural Equation Modeling) method used with SmartPLS. Businesses can use the findings of this study to improve employee performance so that they can achieve their goals. The results showed that knowledge sharing did not have a significant impact on the performance of employees of PT Konverta Mitra Abadi Lampung. This is because the company pays less attention to knowledge sharing activities between employees. On the other hand, a good and comfortable work environment and high competence greatly affect employee performance.*

**Keywords:** *Knowledge Sharing; Work Environment; Work Competency; Employee Performance.*

### **Abstrak**

*PT. Konverta Mitra Abadi Lampung adalah perusahaan manufaktur yang memproduksi carton box and packing. Perusahaan tersebut berusaha menjadi perusahaan yang baik dengan sumber daya manusia yang berpengetahuan luas dan alami. Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang mampu meningkatkan kapasitasnya melalui inovasi dan ide-ide baru serta meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana knowledge sharing, lingkungan kerja, dan kompetensi kerja mempengaruhi kinerja pekerja. Penelitian ini melibatkan 60 responden yang merupakan karyawan tetap PT. Konverta Mitra Abadi Lampung. Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui metode penyebaran kuesioner, dan kemudian dianalisis menggunakan metode PLS-SEM (Partial Least Squares-Structural Equation Modeling) yang digunakan dengan SmartPLS. Bisnis dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mereka dapat mencapai tujuan mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa knowledge sharing tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan PT. Konverta Mitra Abadi Lampung. Ini karena perusahaan kurang memperhatikan kegiatan berbagi pengetahuan antar karyawan. Lain halnya, lingkungan kerja yang baik dan nyaman serta kompetensi yang tinggi sangat memengaruhi kinerja karyawan.*

**Kata Kunci:** *Knowledge Sharing; Lingkungan Kerja; Kompetensi Kerja; Kinerja Karyawan.*

### **1. Pendahuluan**

Pengetahuan adalah aset yang sangat penting bagi perusahaan karena memungkinkan mereka untuk beroperasi dengan lebih baik lagi. Semua orang memiliki pengetahuan dari pengalaman kerja mereka sendiri. Apabila periode yang berkelanjutan individu

melaksanakan pekerjaan, tentunya terdapat pengalaman pemahaman serta wawasan yang mereka miliki. Tidak mungkin bagi organisasi untuk memiliki pengetahuan yang dimiliki individu, tetapi itu akan bermanfaat bagi mereka sendiri, (Praningrum & Febrianto, 2019). Organisasi perusahaan perlu mempunyai pegawai yang mempunyai pemahaman serta keahlian khusus supaya aktivitas manajemen berjalan dengan baik, dan upaya teruntuk melakukan pengelolaan organisasi perusahaan harus dilakukan dengan optimal untuk meningkatkan kinerja kepegawaian, (Azhari & Priyono, 2022). Kinerja diartikan menjadikannya sebuah perolehan daripada hasil pekerjaan yang mampu dilakukan pencapaian individu ataupun kelompok pada sebuah organisasi dengan kewenangan serta tanggung jawab setiap individu teruntuk memperoleh tujuan organisasi tersebut dengan sifat sah, tidak melakukan pelanggaran tata aturan hukum, serta sesuai pada standar moral serta etika yang berlaku, (Suryanto et al., 2023). Perusahaan memanfaatkan pengetahuan untuk beroperasi dengan lebih baik dan efisien. Semua orang memiliki pengetahuan dari pengalaman kerja mereka. Organisasi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan luas untuk memastikan kegiatan manajemen yang baik dan penggunaan sumber daya yang optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pengetahuan sangat penting untuk kesuksesan perusahaan.

Karyawan adalah kunci keberhasilan perusahaan. Pengelolaan perusahaan berjalan dengan lancar untuk memastikan kegiatan, jadi harus ada karyawan yang dapat diandalkan dengan keterampilan dan pengetahuan yang tinggi yang berusaha semaksimal mungkin untuk mengelola perusahaan agar kinerjanya terus meningkat, (Wahyuni & Budiono, 2022). Untuk dapat mengantisipasi permasalahan yang sedang terjadi oleh sumber daya manusia ataupun pegawai pada organisasi, maka tentunya diperlukan aktivitas rangkaian *knowledge sharing* (KS) pada perusahaan tersebut. *Knowledge sharing* pada perusahaan mampu melakukan peningkatan kreativitas pegawai teruntuk melakukan inovasi pembaharuan. Pengembangan tata laksana *knowledge sharing* mampu menumbuhkan karyawan yang mempunyai pola pikir kritis serta kreativitas tinggi, yang kemudian mampu memperoleh *knowledge* (pengetahuan) yang baru dan berguna teruntuk organisasi. Terdapat hal yang memuat *knowledge sharing* mampu membantu organisasi perusahaan pada penanganan persoalan yang sedang terjadi (Azhari & Priyono, 2022). Karyawan merupakan kunci keberhasilan perusahaan. Kegiatan *knowledge sharing* (KS) dalam perusahaan tersebut dapat membantu mengatasi persoalan yang sedang dihadapi langsung terhadap sumber daya manusia ataupun pegawai yang melaksanakan pekerjaan di lingkup organisasi perusahaan.

*Knowledge sharing* termasuk ke dalam indikator yang mampu memberikan pengaruh peningkatan kinerja karyawan. (Arfan & Trisninawati, 2023) *Knowledge sharing* dapat diartikan sebagai mekanisme ataupun tata cara langkah pada upaya *knowledge management* yang mampu dipergunakan teruntuk melakukan pemberian peluang terhadap karyawan dalam organisasi, kelembagaan, sampai dengan perusahaan teruntuk membagikan ilmu pemahaman wawasan, pengalaman, serta keterampilan yang dimilikinya terhadap pegawai lain. Pegawai yang mempunyai keterampilan teruntuk

melakukan inovasi dengan baik, akan mempunyai keterampilan yang lebih teruntuk melakukan penyelesaian persoalan dari aspek pekerjaan serta mampu melakukan percepatan tahapan pekerjaan tersebut, yang kemudian kinerja pegawai memperoleh kualitas terbaik. (Suryanto et al., 2023) *Knowledge sharing* merupakan budaya sosial interaksi yang termasuk dalam proses tukar menukar pemahaman antar pegawai, memuat pengalaman, serta keahlian keseluruhan organisasi yang menciptakan landasan bersama untuk berkolaborasi. Jika *knowledge sharing* yang diberikan buruk, maka kinerja karyawan pun akan menurun. Dan jika *knowledge sharing* yang dilaksanakan dengan kualitas terbaik, tentunya kinerja pegawai mengalami peningkatan. *Knowledge sharing* adalah sebuah metode atau cabang dari *knowledge management* yang dipergunakan teruntuk melakukan pemberian masukan terhadap karyawan pada sebuah organisasi, institusi, atau perusahaan tentang berbagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. *Knowledge sharing* dengan kategori baik serta terdapat efektivitas tinggi mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik, sementara *knowledge sharing* yang buruk akan menghasilkan kepuasan kerja yang lebih rendah.

Menurut Mahmudah et al., (2022), kinerja karyawan merupakan penilaian untuk perolehan hasil daripada pekerjaan individu pegawai pada suatu perusahaan dengan tugas serta tanggung jawab pada satu periode waktu tertentu, untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila kinerja karyawan yang dihasilkan sudah optimal, maka secara tidak langsung dapat menghasilkan kontribusi yang sangat besar terhadap kinerja perusahaan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan beberapa faktor yang memadai, antara lain yaitu faktor Lingkungan kerja dan Kompetensi kerja.

Kompetensi merupakan salah satu kemampuan yang dimiliki seseorang teruntuk melaksanakan sebuah pekerjaan ataupun tugas yang terdapat landasan dengan keahlian serta penalaran, kemudian ditunjang dan dituntut oleh penyikapan pekerjaan yang terdapat pada pekerjaan terkait. Kompetensi memiliki peran yang penting, dikarenakan kompetensi secara garis besar akan menyangkut terhadap keahlian dasar individu teruntuk mampu melaksanakan sebuah aktivitas pekerjaan. Agar dapat memperoleh capaian hasil pekerjaan yang maksimal serta sesuai dengan harapan, kompetensi sangat diperlukan untuk menunjang kinerja pegawai, (Arfan & Trisninawati, 2023). Kompetensi adalah keahlian dengan kepemilikan seseorang teruntuk melakukan tanggungjawab yang terdapat landasan pada keahlian serta penalaran, kemudian ditunjang dan dituntut oleh penyikapan pekerjaan terdapat. Kompetensi memiliki peranan utama dikarenakan secara garis besar akan menyangkut keahlian individu masing-masing.

Menurut Rahayu & Rushadiyati (2021), lingkungan kerja merupakan sekumpulan keadaan atau keadaan di mana pegawai bekerja di suatu perusahaan, yang secara langsung mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Jika lingkungan kerja di suatu perusahaan tidak konsisten, hal itu dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman atau tidak mampu melaksanakan aktivitas pekerjaan mereka dengan kategori baik. Lingkungan kerja merupakan keadaan dimana keadaan yang mempengaruhi bagaimana karyawan itu bekerja di perusahaan. Untuk

meningkatkan kinerja karyawan maka penting bagi PT. Konverta Mitra Abadi Lampung untuk mengukur *knowledge sharing*, lingkungan kerja, dan kompetensi kerja karyawannya. Dengan demikian berdasarkan uraian latar belakang dan beberapa hasil temuan penelitian sebelumnya, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing*, lingkungan kerja, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **2. Landasan Teori**

### **2.1 Knowledge Sharing**

*Knowledge sharing* memengaruhi karyawan perusahaan dengan cara yang berbeda. Pertama, membantu mereka belajar lebih banyak dan memanfaatkannya, yang memungkinkan organisasi untuk maju. Yang kedua, membuat mereka lebih fleksibel dan puas dengan pekerjaan mereka, dan membantu mereka mengubah pengetahuan mereka menjadi banyak kemampuan. *Knowledge sharing* juga penting pada tingkat individu atau pribadi dalam hal mendukung ikatan kemanusiaan dan hubungan kerja. Ini lebih penting pada tingkat individu dan organisasi karena membantu orang melakukan tugas dengan lebih efisien, mempertahankan pekerjaan mereka, berkembang secara profesional dan pribadi merasa lebih puas, (Saffar & Obeidat, 2020). Kinerja organisasi berkaitan dengan keinginan anggota organisasi untuk berbagi pengetahuan mereka dengan orang lain dan menggunakan pengetahuan tersebut untuk menciptakan teknik atau kemampuan baru. Hal ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* dapat meningkatkan gagasan dan pengetahuan baru serta menghasilkan barang dan jasa baru, (Rohim & Budhiasa, 2019).

### **2.2 Work Enviroment (Lingkungan Kerja)**

Lingkungan kerja didefinisikan menjadi sebuah ruang lingkup yang terdapat di lingkungan pekerjaan yang mampu memberikan pengaruh kemampuan mereka teruntuk melaksanakan tugas mereka, misalnya suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, serta ketersediaan atau tidaknya peralatan kerja, metode kerja, dan lain-lain sebagai pengaruh pekerjaan mereka baik secara individu maupun kelompok. Meskipun lingkungan pekerjaan dengan kategori baik mampu melakukan peningkatan kinerja, perlu diperhatikan bahwa lingkungan pekerjaan di sekitar karyawan juga dapat berdampak positif pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan berdampak positif padasemua orang yang bekerja di sana, (Sugiarti, 2023). Oleh karena itu, segala sesuatu di tempat kerja yang dapat mempengaruhi tugas individu dan kelompok disebut lingkungan kerja. Ini termasuk suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, tempat kerja, ketersediaan, metode kerja, dan lainnya.

### **2.3 Work Competency (Kompetensi Kerja)**

Kualitas dasar yang dimiliki seseorang yang secara alami memenuhi kriteria yang dibutuhkan untuk posisi tersebut disebut kompetensi. Kualitas ini mencakup elemen pengetahuan, keterampilan, atau sifat kepribadian yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Untuk meningkatkan kinerja, karyawan harus memiliki kompetensi yang luar biasa, (Sabuhari et al., 2020). Kualitas, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang

baik yang dimiliki seseorang disebut kompetensi. Kinerja karyawan akan meningkat dengan kompetensi karena kompetensi yang lebih tinggi akan berdampak pada kinerja yang lebih baik (Anjani, 2019). Kualitas dasar yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, atau sifat kepribadian disebut dengan kompetensi. Karyawan harus memiliki kompetensi tinggi yang akan berdampak pada kinerja yang lebih baik.

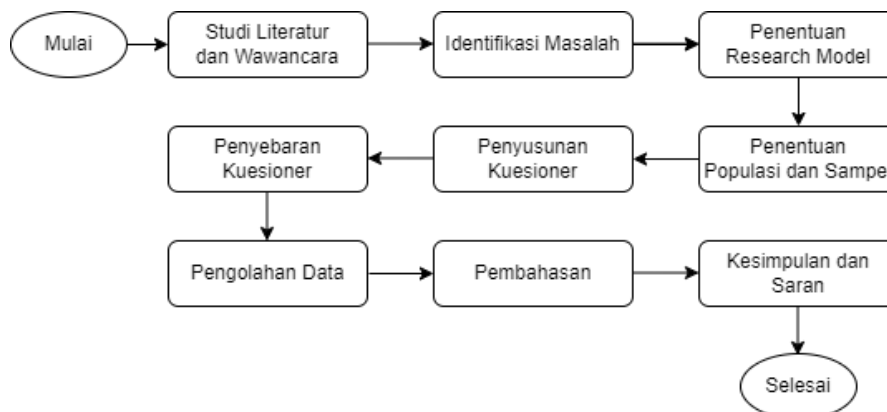
#### 2.4 *Employee Performance (Kinerja Karyawan)*

Kinerja adalah alasan organisasi berkembang untuk mencapai tujuan perusahaan, dan setiap karyawan harus melakukannya. Hasil dan perilaku kerja yang dicapai dalam jangka waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan disebut dengan kinerja. Kinerja dapat didefinisikan sebagai proses atau tingkah laku seseorang dalam melakukan pekerjaan yang akan memicu pemikiran baru untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penilaian kinerja diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan dan karyawan.

Terdapat komponen yang harus dipenuhi dalam penilaian kerja. Sumber daya manusia adalah komponen penting dari kinerja yang memengaruhi operasi sebuah organisasi. Kinerja didefinisikan sebagai hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan selama jangka waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada individu, (Rivaldo, 2022). Kinerja adalah alasan organisasi berkembang untuk mencapai tujuan perusahaan, dan karyawan harus melakukannya. Kinerja dapat membantu proses atau tingkah laku seseorang dalam melakukan pekerjaan yang memicu pemikiran baru untuk mencapai tujuan perusahaan. Penilaian kinerja diperlukan untuk memenuhi tujuan diinginkan perusahaan dan karyawan. Sumber daya manusia adalah komponen penting dari kinerja.

#### 2.6 Tahapan Penelitian

Terdapat beberapa tahapan yang mencakup dalam pelaksanaan penelitian dari awal sampai akhir dapat dilihat pada Gambar 1.



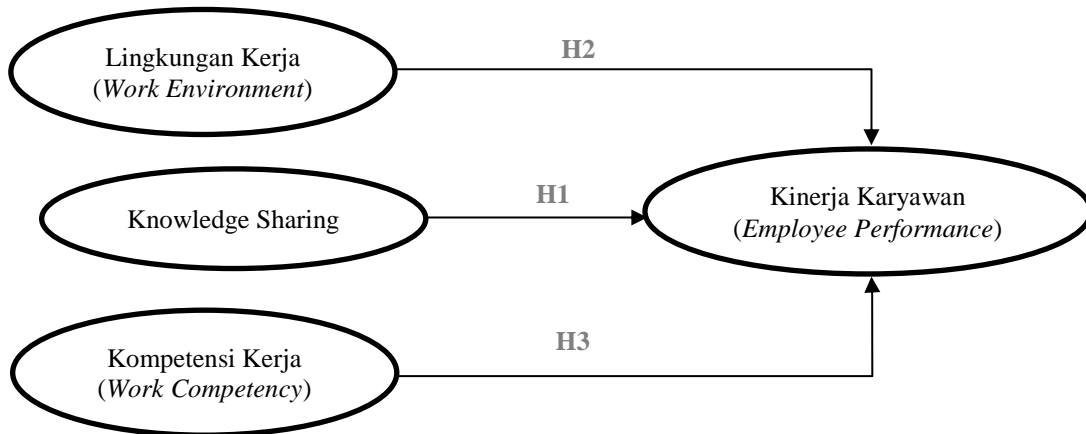
**Gambar 1.** Tahapan Penelitian

Pada Gambar 1, tahap awal penelitian ini dimulai dengan melakukan penelitian literatur dan melakukan wawancara langsung dengan pihak perusahaan. Selanjutnya, berdasarkan temuan wawancara, masalah diidentifikasi. Kemudian, peneliti membuat model penelitian berdasarkan literatur yang ada dan menentukan populasi dan sampel

yang akan diteliti. Setelah itu peneliti melakukan penyusunan kuesioner sesuai dengan instrument yang ada pada literatur sebelumnya, setelah selesai maka dilanjutkan dengan penyebaran kuesioner dan pengolahan data. Setelah data terkumpulakan dilanjutkan dengan pengolahan data yang akan dianalisis dengan metode SEM-PLS menggunakan aplikasi SmartPLS. Hasil dari pengolana data tersebut akan ditarik kesimpulan dan saran sebagai tanda bahwa penelitian ini telah selesai.

**2.8 Research Model dan Hipotesis Penelitian**

Berikut adalah model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini:



**Gambar 2.** Research Model

Gambar di atas menunjukkan dua variabel: variabel independen, yang dikenal sebagai variabel yang mempengaruhi variabel dependen, dan variabel dependen, yang juga dikenal sebagai variabel output. Gambar di atas menunjukkan bahwa variabel independen terdiri dari lingkungan kerja, pemerolehan pengetahuan, dan kompetensi kerja, dan variabel dependen terdiri dari kinerja karyawan. Melalui *research model* yang telah peneliti buat, maka disusunlah hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hipotesis Penelitian**

Hipotesis		
H1	<i>Knowledge Sharing</i> (KS)	berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> (kinerja karyawan)
H2	<i>Work Environment</i> (LK)	berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> (kinerja karyawan)
H2	<i>Work Competence</i> (Kom)	berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> (kinerja karyawan)

**3. Metode**

**3.1 Jenis data dan Sumber Data**

Data primer adalah jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dan dikumpulkan langsung dari subjek penelitian, baik individu maupun organisasi. Data untuk penelitian ini diperoleh dari karyawan tetap PT. Konverta Mitra Abadi Lampung melalui distribusi

kuesioner yang berisi pertanyaan tentang pengaruh *knowledge sharing*, lingkungan kerja, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2**  
**Pertanyaan Kuesioner**

No	Variabel	Indikator	Pernyataan	Sumber
1.	<i>Knowledge Sharing</i> (KS)	KS1	Saya berbagi informasi pekerjaan dengan rekan kerja saya.	(Suryanto et al., 2023)
		KS2	Saya memberi tahu rekan kerja saya tentang hal-hal baru yang saya ketahui.	
		KS3	Saat saya membutuhkan informasi tertentu, saya meminta rekan kerja saya untuk mengajarkan saya.	
		KS4	Saya ingin mengetahui apa yang diketahui rekan saya.	
		KS5	Saya pikir penting bagi rekan kerja saya untuk mengetahui pekerjaan apa yang sedang saya lakukan	
2.	<i>Work Enviroment</i> (LK)	LK1	Saya merasa suhu udara di ruangan tempat kerja sudah membuat saya nyaman.	(Wahyuni & Budiono, 2022)
		LK2	Saya tidak terganggu jika ada rekan kerja yang berbincang diruang kerja.	
		LK3	Saya merasa pencahayaan lampu diruang kerja saya cukup.	
		LK4	Saya merasa selama bekerja terjalin komunikasi yang lancar dengan pimpinan/ <i>leader</i> .	
		LK5	Saya merasa diberikan kepercayaan oleh pimpinan/ <i>leader</i> dalam mengerjakan pekerjaan.	
		LK6	Saya merasa antar karyawan saling membantu jika terjadi kesulitan dalam melakukan pekerjaan.	
3.	<i>Work Competency</i> (KOM)	KOM1	Dalam menjalankan pekerjaan, saya melakukannya dengan jujur dan terbuka.	(Anjani, 2019)
		KOM2	Saya mampu menyelesaikan masalah yang terkait dengan pekerjaan dan tanggung jawab saya.	
		KOM3	Saya dapat bekerja sama tim dengan kemampuan yang saya miliki.	
		KOM4	Saya memahami peran dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada saya.	
		KOM5	Saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai <i>job desk</i> saya.	
4.	Kinerja Karyawan (KK)	KK1	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar dan tujuan perusahaan.	(Suryanto et al., 2023)

		KK2	Saya mampu dengan cermat dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.
		KK3	Saya selalu menyelesaikan sejumlah pekerjaan dengan tepat waktu.
		KK4	Saya berusaha untuk menghindari menunda tugas yang diberikan atasan kepada saya.
		KK5	Saya mempunyai sikap kerja yang baik dalam bekerjasama dengan rekan kerja.
		KK6	Saya selalu optimis dalam bekerja

### 3.2 Penentuan Populasi dan Sampel

Penelitian ini akan memfokuskan pada karyawan tetap PT. Konverta Mitra Abadi Lampung, yang berjumlah 60 karyawan tetap. Penelitian ini akan menggunakan semua pekerja tetap PT. Konverta Mitra Abadi Lampung, dengan jumlah sampel minimal 48 orang, karena perhitungan sampel yang dibuat oleh Slovin memiliki margin kesalahan sebesar 5 persen (Rumijati, 2020).

### 3.3 Pengolahan Data

Studi ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang berakar pada filsafat positivisme untuk mempelajari populasi dan sampel penelitian. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggambarkan variabel dengan angka yang diambil dari keadaan lapangan. Untuk mengumpulkan data, penelitian ini menyebarkan kuesioner kepada responden. Sebuah sampel lengkap digunakan untuk mencakup seluruh populasi penelitian. Digunakan skala likert lima poin. Selama tahap pengolahan data, analisis inferensial dilakukan menggunakan model equation struktural PLS-SEM (*Partial Least Square-Structural Equation Modeling*). Analisis ini akan mengevaluasi validitas, reliabilitas, model struktural, dan hipotesis, seperti halnya penelitian sebelumnya (Suryanto et al., 2023).

## 4. Hasil Analisis dan Pembahasan

### 4.1 Convergent Validity

*Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), yang dikelola melalui aplikasi SmartPLS. PLS-SEM menggambarkan hubungan antara berbagai hubungan dan konstruksi yang tidak dapat diamati secara langsung, hal ini sangat sesuai dengan kebutuhan peneliti, (Al-Mekhlafi et al., 2023). PLS-SEM banyak digunakan sebagai metode analisis penelitian. Menurut penelitian sebelumnya, metode analisis PLS-SEM digunakan pada berbagai bidang, seperti kinerja kompetitif, (Mikalef & Pateli, 2017), dan pendidikan, (Al-Mekhlafi et al., 2022). Oleh karena itu, penelitian ini memilih PLS-SEM sebagai metode yang akan digunakan.

### 4.2 Discriminant Validity

Dalam penelitian ini, nilai *cross-loadings*, *fornell-larcker criterion*, dan *heterotrait-monotrait* (HTMT) digunakan untuk mengukur validitas diskriminan (Muhammed & Zaim, 2020; Davidavičienė et al., 2020).

**Tabel 4**  
*Fornell Larcker Criterion*

	<b>KK</b>	<b>KOM</b>	<b>KS</b>	<b>LK</b>
KK				
KOM	0,952			
KS	0,543	0,518		
LK	0,777	0,641	0,515	

Seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4 di atas, semua struktur memenuhi kriteria *Fornell-Larcker* karena nilai akar AVE melebihi 0,50, dan kriteria memenuhi bahwa korelasi antara akar kuadrat AVE masing-masing struktur lebih besar daripada antarkonstruk lainnya.

**Tabel 5**  
*Hetero-trait-Monotrait (HTMT)*

	<b>KK</b>	<b>KS</b>	<b>KOM</b>	<b>LK</b>
KK	<b>0,806</b>			
KS	0,833	<b>0,789</b>		
KOM	0,470	0,441	<b>0,732</b>	
LK	0,707	0,586	0,396	<b>0,688</b>

Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5 dilakukannya validitas HTMT yang mewakili rasio antar konstruk dengan korelasi dalam konstruk. Nilai HTMT harus  $\leq 0,85$  untuk menetapkan discriminant validity antar konstruk dalam kerangka konseptual. Untuk menyesuaikan nilai HTMT 0,85 maka terdapat satu item yang harus dihapus, yaitu (KOM) (Sabuhari et al., 2020).

**Tabel 6**  
*Cross Loadings*

	<b>KK</b>	<b>KOM</b>	<b>KS</b>	<b>LK</b>
Kk1	0.746	0.583	0.419	0.571
Kk2	0.904	0.672	0.340	0.664
Kk3	0.777	0.620	0.346	0.549
Kk4	0.834	0.726	0.369	0.593
Kk5	0.807	0.749	0.481	0.555
Kk6	0.759	0.668	0.314	0.480
Kom1	0.587	0.716	0.272	0.395
Kom2	0.705	0.775	0.384	0.636
Kom3	0.684	0.825	0.316	0.407
Kom4	0.593	0.815	0.354	0.367
Kom5	0.700	0.811	0.403	0.481
Ks1	0.228	0.179	0.727	0.246
Ks2	0.315	0.257	0.812	0.212
Ks3	0.408	0.397	0.762	0.248
Ks4	0.324	0.438	0.654	0.265
Ks5	0.381	0.282	0.692	0.441
Lk1	0.250	0.037	0.312	0.525
Lk2	0.094	0.089	0.155	0.340
Lk3	0.439	0.370	0.284	0.681
Lk4	0.582	0.523	0.348	0.835
Lk5	0.573	0.537	0.338	0.820
Lk6	0.662	0.519	0.231	0.785

Tidak semua konstruk memiliki nilai  $\geq 0,70$ , seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 6. Namun, evaluasi validitas diskriminan berakhir ketika setiap item menunjukkan korelasi yang lebih besar dengan variabel yang diukurnya. Model itu valid jika akar AVE untuk setiap bangunan lebih besar daripada korelasi antara bangunan dengan bangunan lainnya. (Solling Hamid & M Anwar, 2019). Jadi, dapat disimpulkan bahwa memiliki nilai diskriminatif untuk kriteria *cross-loading*.

#### 4.3 Validitas Konvergen

Validitas konvergen berarti besarnya kesesuaian konstruk untuk mengukur apa yang ingin diukur, dan untuk batas minimum yang dapat diterima menjadi validitas konvergen adalah tidak kurang dari 0,50 dari rata-rata varians yang diekstraksi (AVE), (Jilani et al., 2020). Dapat disimpulkan bahwa pada validitas konvergen ini memiliki masalah, karena skor minimum AVE adalah 0,473 (Lingkungan kerja). Mengapa demikian, karena tidak semua responden bekerja dengan lingkungan kerja yang kondusif. Ada yang mereka memang diruangan dan ada juga yang dilapangan, oleh karena itu lingkungan kerja bermasalah pada uji validitas konvergen.

#### 4.4 Reliability

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengevaluasi suatu kuesioner yang berfungsi sebagai indikator dari suatu konsep atau konstruk. Uji ini digunakan untuk membuktikan bahwa instrumen yang mengevaluasi sebuah konstruk memiliki ketepatan, akurasi, dan konsistensi. Alat stabilitas menggunakan uji reliabilitas untuk mengukur variabel seperti reliabilitas komposit, *Cronbach's alpha*, dan *average variance extracted* (AVE). Hasil skala dianggap dapat diterima secara statistik jika nilai reliabilitas komposit dan *Cronbach's alpha*  $\geq 0,60$ , dan AVE yang memenuhi kriteria setidaknya harus  $\geq 0,50$ . (Saffar & Obeidat, 2020), (Sabuhari et al., 2020).

Kita dapat menyimpulkan bahwa reliabilitas telah dikonfirmasi dalam penelitian ini, karena pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha*, *composite reliability*, dan AVE untuk semua konstruk memenuhi kriteria.

**Tabel 3**  
**Construct Reliability dan Validity**

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite reliability (rho a)</i>	<i>Composite reliability (rho c)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
KK	0.891	0.895	0.917	0.650
KOM	0.848	0.852	0.892	0.623
KS	0.783	0.788	0.851	0.535
LK	0.777	0.839	0.834	0.473

#### 4.5 Uji Struktural Model

Metode *bootstrapping* di SmartPLS digunakan untuk menghitung dan menguji model struktural. Koefisien jalur (*R-Square*), koefisien determinasi (*F-Square*), dan ukuran efek akan diuji pada 60 sampel. Nilai kotak *R-square* diharapkan antara 0 dan 1 dan dibagi menjadi beberapa kriteria 0,67 menunjukkan nilai kuat, 0,33 menunjukkan nilai moderat, dan 0,19 menunjukkan nilai lemah (Musyaffi et al., 2022).

**Tabel 7**  
**R-Square**

R-square of Laten Variable		
Variabel	R-square	R-square adjusted
Kk	0.772	0.760

Semua konstruk eksogen (Ks, Lk, dan Kom) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,760 atau 76% secara bersama-sama dengan nilai *R-square* yang disesuaikan sebesar 0,760. Hasil analisis koefisien determinasi yang ditunjukkan pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *R-square* yang disesuaikan sebesar 0,760 berpengaruh secara bersama-sama atas *Knowledge sharing* (Ks), *Lingkungan kerja* (Lk), dan *Kompetensi kerja* (Kom) terhadap Kinerja karyawan (Kk). Dengan nilai *R-square adjusted* diatas 67% yang artinya pengrauh dari semua konstruk eksogen (Ks, Lk, dan Kom) terhadap kinerja karyawan termasuk kuat.

**Tabel 8**  
**F-Square**

	Kk	Kom	Ks	Lk
Kk				
Kom	0.949			
Ks	0.011			
Lk	0.311			

Pada Tabel 8 dijelaskan bahwa hasil dalam penelitian ini memperlihatkan ada satu hipotesis yang tidak memenuhi kriteria nilai *F-square* 0,02. Yang berarti untuk hipotesis tersebut memiliki dampak yang tidak signifikan terhadap variabel laten yang bersangkutan. Karena pada penelitian ini terdapat beberapa responden atau karyawan dalam perusahaan yang beranggapan bahwa *knowledge sharing* tidak akan berdampak positif terhadap meningkatnya kinerja mereka.

**Tabel 9**  
**Model FIT**

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.107	0.107
d_ ULS	2.913	2.913
d_ G	1.625	1.625
Chi-square	429.164	429.164
NFI	0.561	0.561

Analisis kesesuaian model dilakukan untuk memastikan bahwa model penelitian yang dibangun sesuai dengan data yang dikumpulkan. Panduan yang dapat ditemukan di situs SmartPLS menyatakan bahwa kriteria analisis model fit harus dipenuhi: nilai NFI harus  $\geq 0,90$  dan nilai SRMR tidak boleh lebih dari 0,08, (Musyaffi et al., 2022). Pada tabel 9 nilai NFI sebesar 0,561, yang menunjukkan bahwa model fit tidak memenuhi kriteria karena nilainya  $\leq 0,90$ , dan nilai SRMR sebesar 0,107, yang

menunjukkan bahwa model fit juga tidak memenuhi kriteria karena nilainya lebih dari 0,083.

#### 4.6 Uji Hipotesis

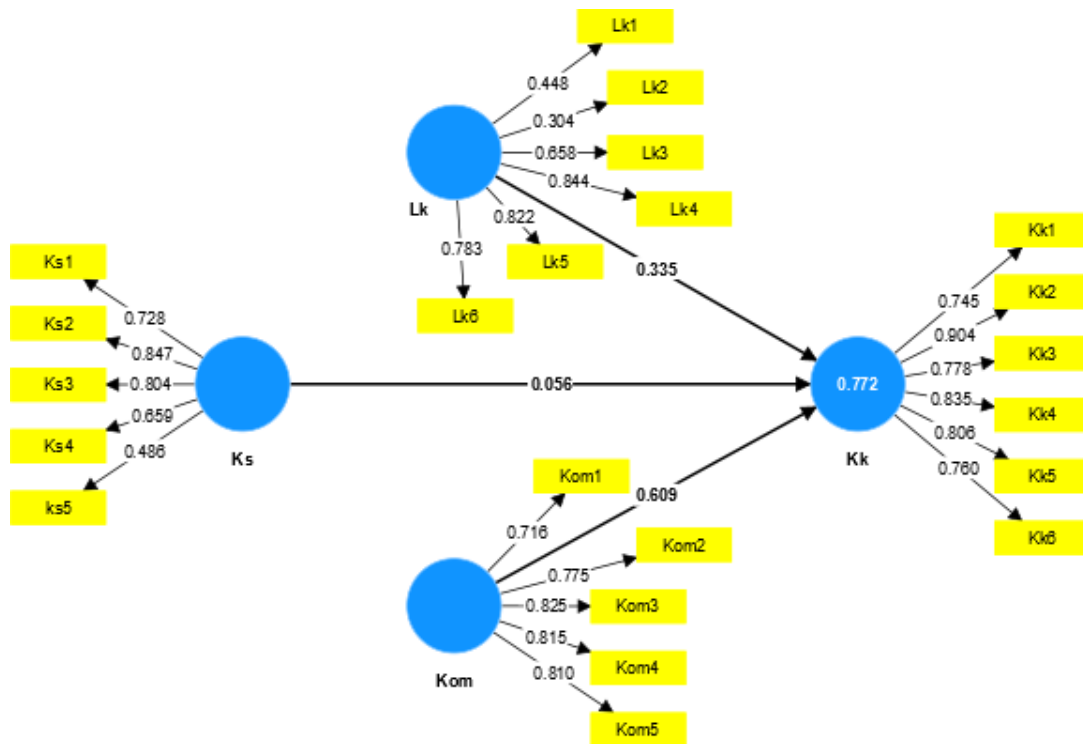
Penelitian ini menguji hipotesis berdasarkan model penelitian untuk menentukan apakah hipotesis tersebut dapat diterima atau tidak. Dengan menggunakan SmartPLS, prosedur *bootstrapping* digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Nilai koefisien jalur (*path coefficients*) dilakukan sebagai evaluasi nilai dalam hipotesis,

**Tabel 10**  
**Path Coefficients**

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics ((O/STDEV))</i>	<i>P values</i>	<b>Keputusan</b>	<b>Hasil</b>
Kom → Kk	0.609	0.598	0.082	7.411	0.000	Berpengaruh positif dan signifikan	Diterima
Ks → Kk	0.056	0.054	0.069	0.816	0.414	Tidak berpengaruh	Ditolak
Lk → Kk	0.335	0.350	0.076	4.400	0.000	Berpengaruh positif dan signifikan	Diterima

#### 4.1.5 Pembahasan

Berdasarkan Tabel 10 menunjukkan hasil keputusan dan hasil hipotesis dalam penelitian ini. Pertama, **kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan** mempunyai pengaruh yang signifikan sebesar 0,609 dengan t statistic ( $7.411 \geq 1.96$ ) atau p value ( $0.000 \leq 0,05$ ). Kompetensi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Seperti yang ditunjukkan oleh penelitian sebelumnya, (Wahyuni & Budiono, 2022), (Arfan & Trisninawati, 2023), (Anjani, 2019). Kedua, **knowledge sharing tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan** karena memiliki nilai sebesar (0,056) dengan t statistic ( $0.816 \leq 1.96$ ) atau p value ( $0.414 \geq 0,05$ ). Hal ini tidak sesuai dengan peneliti sebelumnya dikarenakan *knowledge sharing* yang ada di tempat penelitian tidak berjalan dengan baik, tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari tanggapan responden terkait *knowledge sharing* seperti keinginan ingin tahu mengenai hal baru yang dilakukan rekan kerja dan penting untuk mengetahui hal baru tersebut dirasa masih kurang. Dimana para karyawan masih berada dalam zona nyaman mereka dengan ketidakpedulian-nya akan pengetahuan baru yang dimiliki karyawan lain. Sehingga membuat mereka merasa sudah cukup dengan pengetahuan yang mereka miliki tanpa harus menambah pengetahuan baru untuk meningkatkan kinerja mereka. Ketiga, **lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan** sebesar (0.335) dengan t statistic ( $4.400 \geq 1.96$ ) atau p value ( $0.000 \leq 0,5$ ). Sejalan dengan penelitian sebelumnya, (Suryanto et al., 2023), (Wahyuni & Budiono, 2022), (Rahayu & Rushadiyati, 2021), (Sugiarti, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif maka dapat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan yang tinggi.



**Gambar 3. Hasil Path Analysis**

Gambar 3, menunjukkan bahwa knowledge sharing tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun, lingkungan kerja dan kompetensi yang dimiliki karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka.

### 5. Simpulan Keterbatasan dan Saran

Berdasarkan temuan dan diskusi di atas, dapat disimpulkan bahwa pertukaran pengetahuan tidak berdampak positif atau signifikan pada kinerja pekerja PT. Konverta Mitra Abadi Lampung. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kegiatan pertukaran pengetahuan antara karyawan di perusahaan tersebut tidak dijalankan dengan baik, yang mengakibatkan ketidakpedulian karyawan tentang memperoleh pengetahuan baru. Hal ini menunjukkan bahwa pertukaran pengetahuan tidak meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, tetapi ada indikator lain yang dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja yang ramah dan menyenangkan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh yang positif dan signifikan juga diberikan pada variabel kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan kinerja pekerja. Selain itu, variabel kompetensi kerja memiliki efek yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi yang lebih rendah dapat berdampak lebih besar pada kinerja karyawan. Jika seorang karyawan memiliki kompetensi kerja yang sesuai dengan bidang keahliannya, hasilnya pasti akan lebih baik. Perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan kegiatan berbagi informasi antar karyawan, yang dapat membantu perusahaan berhasil dan meningkatkan kinerja mereka. Keterbatasan

penelitian ini tidak mencakup faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan hanya melalui pertukaran informasi, lingkungan kerja, dan kompetensi mereka, ada banyak faktor lain yang juga dapat berdampak positif pada kinerja karyawan. Untuk penelitian di masa depan, diharapkan untuk mempelajari lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Konverta Mitra Abadi Lampung. Penelitian masa depan juga dapat mengeksplorasi hubungan antara kinerja karyawan di PT. Konverta Mitra Abadi Lampung dengan menggunakan lebih banyak departemen dan sampel.

## Referensi

- Al-Mekhlafi, A.-B. A., Isha, A. S. N., Al-Tahitah, A. N., Kineber, A. F., Al-Dhawi, B. N. S., & Ajmal, M. (2023). Modelling the impact of driver work environment on driving performance among oil and gas heavy vehicles: SEM-PLS. *Safety*, 9(3), 48.
- Al-Mekhlafi, A.-B. A., Othman, I., Kineber, A. F., Mousa, A. A., & Zamil, A. M. A. (2022). Modeling the impact of massive open online courses (MOOC) implementation factors on continuance intention of students: PLS-SEM approach. *Sustainability*, 14(9), 5342.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1.
- Arfan, M. N., & Trisninawati, T. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 65–69.
- Azhari, M. I., & Priyono, B. S. (2022). Knowledge Sharing Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal E-Bis*, 6(1), 243–255.
- Davidavičienė, V., Al Majzoub, K., & Meidute-Kavaliauskiene, I. (2020). Factors affecting knowledge sharing in virtual teams. *Sustainability*, 12(17), 6917.
- Hamid, R. S., & M Anwar, S. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian*. PT Inkubator Penulis Indonesia.
- Jilani, M. M. A. K., Fan, L., Islam, M. T., & Uddin, M. A. (2020). The influence of knowledge sharing on sustainable performance: A moderated mediation study. *Sustainability*, 12(3), 908.
- Mahmudah, S., Rahayu, Y., & Zuhriatusobah, J. (2022). PERAN GENDER SEBAGAI MODERASI ANTARA PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. XYZ. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(01), 132–148.
- Mikalef, P., & Pateli, A. (2017). Information technology-enabled dynamic capabilities and their indirect effect on competitive performance: Findings from PLS-SEM and fsQCA. *Journal of Business Research*, 70, 1–16.
- Muhammed, S., & Zaim, H. (2020). Peer knowledge sharing and organizational performance: the role of leadership support and knowledge management success. *Journal of Knowledge Management*, 24(10), 2455–2489.

- Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2022). *Konsep dasar structural equation model-partial least square (sem-pls) menggunakan smartpls*. Pascal Books.
- Praningrum, P., & Febrianto, F. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tunas Dwipa Matra Kepahiang. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 13(3), 166–171.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145.
- Rivaldo, Y. (2022). *Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan*.
- Rohim, A., & Budhiasa, I. G. S. (2019). Organizational culture as moderator in the relationship between organizational reward on knowledge sharing and employee performance. *Journal of Management Development*, 38(7), 538–560.
- Rumijati, A. (2020). Peran knowledge sharing dan motivasi pada pengaruh learning organization terhadap kinerja karyawan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 226–245.
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1775–1786.
- Saffar, N., & Obeidat, A. (2020). The effect of total quality management practices on employee performance: The moderating role of knowledge sharing. *Management Science Letters*, 10(1), 77–90.
- Sugiarti, E. (2023). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1.2).
- Suryanto, S., Hadi, S., & Subiyanto, D. (2023). Analysis of The Effect of Work Environment and Knowledge Sharing on Employee Performance in Innovative Behavior Mediation. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 14(1), 306–322.
- Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Karyawan PT Pegadaian Cabang Blitar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 769–781.

### **Penulis Korespondensi**

Ken Ditha Tania dapat dihubungi melalui: [kenya.tania@gmail.com](mailto:kenya.tania@gmail.com)