

SKRIPSI



**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING*, *COMPETENCE*,
WORK EFFICIENCY TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. SAMKYUNG JAYA GARMENT
(Studi Kasus Pengimplementasian Teknologi *Human Resource
Information System (HRIS)* pada Admin Produksi)**

“Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai Program Sarjana
Manajemen”

Oleh
Sukma Karina Ningrum NIM. 21510093

Dosen Pembimbing

**Nurmiyati, SE.,MM
Pitaloka Dharma Ayu, SE.,MBA**

**NIDN. 0603037301
NIDN. 0617028803**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)**

2025

PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING, COMPETENCE,*
WORK EFFICIENCY TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. SAMKYUNG JAYA GARMENT
(Studi Kasus Pengimplementasian Teknologi *Human Resource*
Information System (HRIS) pada Admin Produksi)**

Oleh
Sukma Karina Ningrum NIM. 21510093

Bahwa skripsi ini layak diujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada
tanggal : 01 Agustus 2025

Dosen Pembimbing Utama

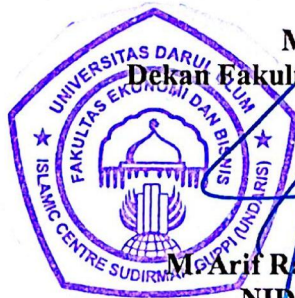


Nurmiyati, SE., M.M
NIDN. 0603037301

Dosen Pembimbing Pendamping



Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA
NIDN. 0617028803



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Marif Rakhman, S. E., M. E.
NIDN. 0614068702

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING, COMPETENCE,*
WORK EFFICIENCY TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. SAMKYUNG JAYA GARMENT
(Studi Kasus Pengimplementasian Teknologi *Human Resource*
Information System (HRIS) pada Admin Produksi)**

Oleh
Sukma Karina Ningrum NIM. 21510093

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada
tanggal : 28 Agustus 2025

Tim Penguji,
Ketua



Dr. Eka Handriani, S.E., M.M
NIDN. 0607047601

Anggota



Nurmiyati, SE.,M.M
NIDN. 0603037301

Anggota



Pitaloka Dharma Ayu, SE.,MBA
NIDN. 0617028803

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGITISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sukma Karina Ningrum

NIM : 21510093

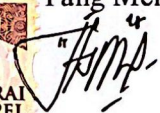
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh *Knowledge Sharing, Competence, Work Efficiency* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samkyung Jaya Garment (Studi Kasus Pengimplementasian Teknologi *Human Resource Information System (HRIS)* pada Admin Produksi).

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah hasil asli dan benar benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (plagiarims) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang di jadikan sebagai bahan rujuan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas di cantumkan sebagai bahan/ sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan di cantumkan di daftar pustaka sesuai denga ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan sanksi sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Ungaran, 24 Agustus 2025

Yang Menyatakan,


Sukma Karina Ningrum
21510093

ABSTRAK

Latar belakang penelitian ini didasarkan pada tantangan dalam adaptasi teknologi HRIS yang berkaitan dengan aspek sumber daya manusia, khususnya dalam pengelolaan data administratif produksi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing*, kompetensi, dan efisiensi kerja terhadap kinerja karyawan admin produksi di PT. Samkyung Jaya Garment, dalam konteks pengimplementasian *Human Resource Information System* (HRIS).

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif asosiatif. Sampel berjumlah 100 orang karyawan admin produksi yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Data dianalisis dengan bantuan software SPSS versi 25 melalui uji validitas, reliabilitas, korelasi, regresi linier, uji koefisien determinasi, serta uji hipotesis (uji t dan uji F).

Hasil uji t menunjukkan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *t hitung* sebesar $-0,707 < t \text{ tabel } 1,985$ dan signifikansi $0,497 > 0,05$. Sementara itu, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan, dengan nilai *t hitung* $2,288 > t \text{ tabel } 1,985$ dan signifikansi $0,025 < 0,05$. Efisiensi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan, dengan nilai *t hitung* $2,518 > t \text{ tabel } 1,985$ dan signifikansi $0,013 < 0,05$. Hasil uji F secara simultan menunjukkan bahwa *knowledge sharing*, kompetensi, dan efisiensi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *F hitung* sebesar $4,732 > F \text{ tabel } 2,70$ dan signifikansi $0,004 < 0,05$.

Kata Kunci: *Knowledge Sharing*, Kompetensi, Efisiensi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The background of this research is based on the challenges in adapting HRIS technology, particularly concerning human resource aspects in managing administrative production data. This study aims to examine the influence of knowledge sharing, competence, and work efficiency on the performance of production admin employees at PT. Samkyung Jaya Garment, within the context of implementing the Human Resource Information System (HRIS).

This research employed a quantitative associative approach. The sample consisted of 100 production admin employees selected using purposive sampling techniques. Data were collected through questionnaires and documentation. The data were analyzed using SPSS version 25, employing validity and reliability tests, correlation, linear regression, coefficient of determination tests, and hypothesis testing (t-test and F-test).

The t-test results show that knowledge sharing does not have a significant effect on employee performance, with a t-value of $-0.707 < t\text{-table value of } 1.985$ and a significance level of $0.497 > 0.05$. Meanwhile, competence has a positive and significant effect, with a t-value of $2.288 > 1.985$ and a significance level of $0.025 < 0.05$. Work efficiency also has a positive and significant effect, with a t-value of $2.518 > 1.985$ and a significance level of $0.013 < 0.05$. The F-test results simultaneously show that knowledge sharing, competence, and work efficiency together have a significant effect on employee performance, with an F-value of $4.732 > F\text{-table value of } 2.70$ and a significance level of $0.004 < 0.05$.

Keywords: Knowledge Sharing, Competence, Work Efficiency, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum, Wr. Wb.

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas rahmad dan ridho-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING, COMPETENCE, WORK EFFICIENCY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SAMKYUNG JAYA GARMENT (Studi Kasus Pengimplementasian Teknologi *Human Resource Information System* (HRIS) pada Admin Produksi)” dengan lancar.

Tujuan penyusunan skripsi ini sebagai syarat tugas akhir dalam menempuh pendidikan S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen. Dalam penyusunan skripsi ini, tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Drs. H. Amir Mahmud, M.M.M.Pd.I selaku Rektor Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu di kampus UNDARIS
2. Bapak Muhammad Arif Rakhman, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
3. Bapak Fajar Suryatama, S.Sos, S.E., M.M selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.

4. Ibu Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA selaku Ketua Progam Studi dan dosen pembimbing pendamping dengan kesabarannya selalu meluangkan waktu, memberikan arahan, serta masukan dan saran yang mendukung selama proses bimbingan skripsi.
5. Ibu Nurmiyati, SE.,M.M selaku dosen pembimbing utama dengan kesabarannya telah meluangkan waktu, memberikan arahan, serta masukan dan saran yang mendukung selama proses bimbingan skripsi.
6. Ibu Dr. Eka Handriani, S.E, M.M selaku dosen penguji yang memberikan kritikan dan saran sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS yang telah memberikan banyak ilmu yang berguna.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena dengan segala keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang masih harus penulis tingkatkan lagi agar bisa lebih baik kedepannya. Untuk itu, penulis sangat menerima kritik dan saran yang membangun dari pihak mana pun. Semoga skripsi ini bermanfaat untuk siapapun yang membacanya.

Ungaran, 20 Juli 2025

Penulis,



Sukma Karina Ningrum

MOTTO

"Aku tidak datang sejauh ini hanya untuk berhenti di sini. Jalan ini milikku, meski tidak selalu mulus, aku tetap melangkah dengan kepala tegak dan hati penuh percaya."

"Bersama kesulitan pasti ada kemudahan – QS. Al-Insyirah: 6."

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah hirabbil ‘alamin, karya ini merupakan bentuk rasa syukur saya kepada Allah SWT karena telah memberikan nikmat karunia pertolongan yang tiada henti hingga saat ini. Tiada lembar yang paling inti dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan. Laporan skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Cinta pertama dan panutanku, Bapak Paryoto. Terimakasih atas segala doa dukungan moral, dan semangat yang diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Kehadiran dan kasih sayang ayah menjadi kekuatan besar bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Pintu surgaku, Ibu Martinah. Beliau tidak hanya menjadi sosok ibu, tetapi juga menjadi sosok malaikat bagi saya. Beliau berperan penting dalam proses menyelesaikan program studi saya, beliau juga tidak berkesempatan merasakan bangku perkuliahan, namun beliau tidak henti memberi semangat, serta doa yang selalu mengiringi langkah saya. Ibu adalah alasan mengapa saya harus sukses. Bu, berjanjilah untuk hidup lebih lama melihat sukmanu ini sukses dengan segala cita – cita yang diimpikan dari kecil tercapai.
3. Kakak tersayang Ika Kartiana Fitri Inanda dan kakak ipar Dwi Yuliyanto. Terimakasih atas dukungan, doa, serta perhatian yang senantiasa diberikan selama proses penyusunan skripsi ini terlebih dengan kehadiran anak kalian Malik Altan Dirgatama yang selalu menghibur dikala penulis sedang malas mengerjakan skripsi dengan segala tingkah lucunya.

4. Adik tercinta, Ashafa Farah Azahra. Terimakasih selalu memberi semangat, walau raganya tak pernah kupeluk namun selalu ku usahakan agar jiwanya tidak pernah redup. Semoga kelak saya bisa menjadi panutan bagi adik saya.
5. Sukma Karina Ningrum (penulis). Terimakasih banyak sudah bertahan sampai detik ini, sudah berusaha menahan sabar dan ego serta selalu semangat dan tidak pernah putus asa atas pencapaian dalam menyelesaikan Tugas Akhir meskipun harus melewati patah hati, kecewa, dan banyak hal yang membuat sakit saat proses menyelesaikan pencapaian ini.
6. Teruntuk Briptu Okta Wahyu Pratama, termakasih sudah datang di ujung penyelesaian tugas akhir ini, memberi semangat dan perhatian kepada penulis, sebagai penyembuh patah hati sehingga penulis bisa menyelesaikan proses akhir dari skripsi ini dengan sempurna dan tersenyum bahagia.
7. Teruntuk Laila Indah Kusuma sahabat penulis dari SMP semoga masa pertemanan kita tidak akan habis. Walaupun kita tidak pernah bertemu, terimakasih masih disini walaupun hakikatnya semakin lama kita kenal, semakin banyak kekurangan yang akan terlihat. Kita tetap saling memperbaiki dan mengingatkan ketika ada yang lalai. Saling menguatkan ketika ada yang lelah dan saling mendoakan walaupun dalam diam.
8. Teruntuk Arina Maghfiroh sahabat penulis dari SMK. Terimakasih walau kita sudah tidak saling bertemu, tapi kita sudah tumbuh Bersama. Saling menguatkan dan tetap ada hingga akhir ini. Persahabatan kita akan abadi selamanya.

9. Teruntuk Safira Salsa Bella, Rizky Nur Hidayah, Dora Febiola, Happy Aditya, dan Andra Rangga. Terimakasih sudah menjadi sahabat sejak awal kuliah, selalu menyemangati dan mendukung penulis ketika masa perkuliahan. Yang selalu hadir dan siap mendengarkan keluh kesah penulis selama ini. Tolong tetap jaga pertemanan ini sampai kapanpun.
10. Teruntuk Team Office C PT. Samkyung Jaya Garment terimakasih yang tulus penulis sampaikan, yang tak hanya menjadi rekan kerja, tetapi juga keluarga kedua selama ini. Dukungan, tawa, semangat, dan pengertian dari kalian semua sangat membantu penulis dalam melalui proses panjang ini.
11. Seluruh teman-teman FEB angkatan 21, yang telah berperan memberikan pengalaman dan pembelajaran selama dibangku kuliah ini.
12. Seluruh pihak yang memberikan bantuan kepada penulis namun tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuan, semangat, dan doa baik yang diberikan kepada penulis selama ini.

Ungaran, 20 Juli 2025

Penulis,

Sukma Karina Ningrum

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI	2
PENGESAHAN SKRIPSI	3
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	22
C. Tujuan Penelitian	22
D. Manfaat Penelitian	23
E. Definisi Operasional	24
F. Sistematika Penulisan	26
BAB II PENDAHULUAN	29
A. Kajian Pustaka	29
1. Kinerja Karyawan	29
a. Pengertian Kinerja Karyawan	29
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	31
c. Unsur – Unsur Penilaian Kinerja	34
d. Tujuan Penilaian Kinerja	39
e. Manfaat Penilaian Kinerja	44
f. Indikator Kinerja Karyawan	53
2. <i>Knowledge Sharing</i>	56

a. Pengertian <i>Knowledge Sharing</i>	56
b. Indikator <i>Knowledge Sharing</i>	59
c. Faktor – faktor yang Mempengaruhi <i>Knowledge Sharing</i>	64
3. Kompetensi Kerja.....	73
a. Pengertian Kompetensi Kerja	73
b. Faktor Kompetensi Kerja	77
c. Indikator Kompetensi Kerja	86
4. Efisiensi Kerja	89
a. Pengertian Efisiensi Kerja	89
b. Faktor-faktor Efisiensi Kerja	91
c. Indikator Efisiensi Kerja	95
B. Penelitian Terdahulu.....	97
C. Kerangka Pikir	99
D. Hipotesis.....	100
E. <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	102
F. Kompetensi Kerja dan Kinerja Karyawan	103
G. Efisiensi Kerja dan Kinerja Karyawan	104
H. <i>Knowledge Sharing</i> , Kompetensi Kerja, dan Efisiensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	106
BAB III METODE PENELITIAN.....	108
A. Jenis Penelitian.....	108
B. Lokasi Penelitian.....	108
C. Variabel Penelitian.....	108
D. Populasi, Sample, dan Teknik Sampling.....	110
E. Jenis dan Sumber Data	111
F. Teknik Pengumpulan Data	112
G. Teknik Analisis Data	113
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	127
A. Profil Perusahaan	127
B. Hasil Penelitian	130
1. Deskripsi Data penelitian	130
C. Analisis Data	131
1. Uji Korelasi.....	132

2. Uji Regresi	135
3. Uji Hipotesis	142
D. Pembahasan.....	148
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	151
A. Kesimpulan	151
B. Saran	152
DAFTAR PUSTAKA	155

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Penilaian, dan Pengamatan Langsung Faktual Data Admin Produksi Perbandingan Kinerja Sebelum dan Setelah HRIS	4
Tabel 1. 2 Permasalahan Kompetensi Admin dalam Penginputan Data Lembur Melalui HRIS Bulan Oktober 2024 – Desember 2024.	12
Tabel 1. 3 Permasalahan Efisiensi Kerja Admin dalam Penginputan Data Lembur (Oktober 2024 - Desember 2024).....	17
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	98
Tabel 3. 1 Penelitian Terdahulu	109
Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas Data	115
Tabel 3. 3 Hasil Uji Reliabilitas	118
Tabel 3. 4 Interpretasi Koefisien Korelasi	119
Tabel 4. 1 Tabel Identifikasi Usia Responden.....	131
Tabel 4. 2 Uji Korelasi Sederhana	132
Tabel 4. 3 Uji Korelasi Berganda.....	134
Tabel 4. 4 Uji Regresi Linier Sederhana (X1) terhadap (Y)	135
Tabel 4. 5 Uji Regresi Linier Sederhana (X2) terhadap (Y)	137
Tabel 4. 6 Uji Regresi Linier Sederhana (X3) terhadap (Y)	138
Tabel 4. 7 Uji Regresi Linier Berganda	139
Tabel 4. 8 Koefisien Determinasi (Adjust R Square)	141
Tabel 4. 9 Uji t (Parsial).....	143
Tabel 4. 10 Uji F (Simultan).....	147

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian	100
Gambar 3. 1 Gambar Uji t	124
Gambar 3. 2 Gambar Uji F	126
Gambar 4. 1 Uji t parsial (X1)Terhadap (Y)	144
Gambar 4. 2 Uji t parsial (X2)Terhadap (Y)	145
Gambar 4. 3 Uji t parsial (X3)Terhadap (Y)	146
Gambar 4. 4 Uji F Simultan.....	148

DAFTAR LAMPIRAN

lampiran 1 Kuesioner Penelitian	160
Lampiran 2 Tabulasi 10 Responden Uji Validitas Dan Reliabilitas	166
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas 10 Responden.....	168
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas 10 Responden.....	173
Lampiran 5 Identitas Responden.....	174
Lampiran 6 Tabulasi 100 Responden.....	178
Lampiran 7 Hasil Uji Korelasi Sederhana	190
Lampiran 8 Hasil Uji Korelasi Berganda	190
Lampiran 9 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	191
Lampiran 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	192
Lampiran 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	192
Lampiran 12 Hasil Uji T	193
Lampiran 13 Hasil Uji F	193
Lampiran 14 Tabel	194

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi telah membawa perubahan yang signifikan dalam dunia bisnis dan industri, serta menciptakan peluang baru untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan daya saing organisasi. Dalam konteks organisasi modern, pemanfaatan teknologi menjadi kebutuhan yang mendesak, khususnya dalam mendukung pengelolaan sumber daya manusia yang semakin kompleks. Salah satu teknologi yang terus berkembang dan telah banyak diimplementasikan di berbagai sektor adalah *Human Resource Information System (HRIS)*. Menurut Dessler (2019), HRIS memberikan manfaat yang signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia, antara lain menghemat waktu, meminimalkan kesalahan administratif, dan meningkatkan akurasi informasi, sehingga menjadikannya sebagai alat strategis dalam manajemen sumber daya manusia.

Industri padat karya, seperti industri garmen, menuntut pengelolaan tenaga kerja dalam jumlah besar secara efektif. Dalam konteks tersebut, implementasi Human Resource Information System (HRIS) menjadi sangat penting untuk mengoordinasikan lini produksi dan mencapai target dalam waktu yang terbatas. Menurut Mathis *et al.* (2017), HRIS berperan dalam merampingkan administrasi, termasuk pengelolaan absensi dan upah

lembur, serta meningkatkan pemantauan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, teknologi ini memungkinkan integrasi data yang lebih terstruktur dan mendukung pengambilan keputusan yang lebih cepat dan akurat.

Keberhasilan penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) tidak hanya ditentukan oleh aspek teknologi semata, tetapi juga sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia dalam mengadopsi sistem tersebut. Menurut Jufrizen dan Intan (2021), faktor sumber daya manusia memiliki peran yang signifikan dalam menjamin implementasi teknologi dapat berjalan secara strategis dalam organisasi. Oleh karena itu, diperlukan program pelatihan yang berkelanjutan, komunikasi yang efektif, serta dukungan manajemen guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi keberhasilan transformasi digital. Perkembangan teknologi informasi memberikan tantangan sekaligus peluang bagi perusahaan dalam meningkatkan efisiensi dan daya saing. PT Samkyung Jaya Garment, yang mempekerjakan ribuan tenaga kerja dan mengelola puluhan lini produksi, menghadapi tantangan dalam pengelolaan data administratif yang kompleks. Untuk menjawab tantangan tersebut, perusahaan mengadopsi HRIS guna meningkatkan efisiensi dan akurasi pengelolaan data. HRIS memungkinkan otomatisasi proses administratif, menghemat waktu, serta memberikan keleluasaan bagi administrator untuk lebih fokus pada tugas-tugas strategis. Namun demikian, tantangan tetap muncul dalam proses adaptasi karyawan terhadap teknologi, di mana *knowledge sharing*,

peningkatan kompetensi, dan efisiensi kerja menjadi kunci utama dalam keberhasilan implementasi HRIS.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2020), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Definisi tersebut menekankan bahwa kinerja tidak hanya diukur berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga berdasarkan mutu hasil kerja serta kesesuaian dengan tanggung jawab yang melekat pada posisi karyawan.

Pemahaman yang mendalam mengenai kinerja karyawan diperlukan untuk merancang strategi peningkatan produktivitas dan efisiensi, sekaligus mengantisipasi potensi penurunan kinerja akibat kesulitan dalam beradaptasi dengan teknologi baru. Penelitian sebelumnya telah mengkaji berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Arfan dan Trisninawati (2023) meneliti pengaruh *knowledge sharing* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik *knowledge sharing* maupun kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Anjani Nur Febriyanti *et al.* (2024) melakukan penelitian mengenai pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan melalui kapabilitas inovasi individual pada PT

Haleyora Power Area Tanjungpinang. Penelitian tersebut menemukan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja individu, namun memiliki pengaruh signifikan secara tidak langsung melalui kapabilitas inovasi individual.

Beberapa kendala dalam implementasi HRIS yang berpotensi menurunkan kinerja meliputi kurangnya *knowledge sharing*, minimnya pelatihan, kesulitan adaptasi terhadap teknologi, serta masalah teknis sistem. Faktor-faktor ini berdampak pada produktivitas dan kualitas kerja admin produksi, sehingga perlu mendapatkan perhatian untuk mengoptimalkan manfaat HRIS dalam organisasi.

Tabel 1. 1
Data Penilaian, dan Pengamatan Langsung Faktual Data Admin Produksi
Perbandingan Kinerja Sebelum dan Setelah HRIS

Faktor	Penjelasan Faktor	Pengaruh terhadap Kinerja	Kinerja Sebelum HRIS (%)	Kinerja Setelah HRIS (%)	Penurunan Kinerja (%)
Kurangnya <i>Knowledge Sharing</i>	Terbatasnya komunikasi dan pembagian pengetahuan antar karyawan.	Karyawan kesulitan dalam berbagi informasi dan solusi, mengurangi efektivitas kerja tim.	75%	65%	10%
Kurangnya Pelatihan HRIS	Pelatihan yang tidak cukup untuk mengoperasikan HRIS dengan optimal.	Karyawan tidak mahir menggunakan HRIS, menyebabkan kesalahan dalam input data dan keterlambatan.	80%	65%	15%

Faktor	Penjelasan Faktor	Pengaruh terhadap Kinerja	Kinerja Sebelum HRIS (%)	Kinerja Setelah HRIS (%)	Penurunan Kinerja (%)
Kesulitan dalam Adaptasi Teknologi	Karyawan tidak terbiasa dengan HRIS dan merasa kesulitan beradaptasi.	Terhambatnya alur kerja dan proses administrasi, menurunkan produktivitas.	85%	70%	15%
Proses Kerja yang Rumit	Proses implementasi HRIS yang kurang terstruktur dan membingungkan.	Waktu kerja terbuang untuk memahami sistem, mengurangi efisiensi operasional.	70%	60%	10%
Masalah Teknis pada HRIS	Gangguan atau ketidakstabilan sistem HRIS yang terjadi secara berkala.	Keterlambatan pengolahan data, menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas pekerjaan.	80%	72%	8%
Motivasi Kerja yang Menurun	Karyawan merasa tidak termotivasi karena perubahan teknologi yang membingungkan.	Kinerja menurun karena kurangnya semangat dan ketidakpuasan terhadap teknologi baru.	78%	68%	10%
Kurangnya Dukungan Manajerial	Minimnya dukungan dan bimbingan dari manajer terkait penggunaan HRIS.	Karyawan merasa tidak diberdayakan untuk memaksimalkan penggunaan HRIS.	76%	64%	12%

Sumber : Data Diolah Peneliti 2025

Tabel 1.1 menunjukkan penurunan kinerja yang signifikan setelah implementasi HRIS di PT. Samkyung Jaya Garment, dengan penurunan

sebesar 10% pada kinerja admin produksi, dari 75% menjadi 65%. Penurunan ini dipengaruhi oleh kurangnya *knowledge sharing*, kompetensi, dan efisiensi kerja. Terbatasnya komunikasi antar karyawan menghambat efektivitas HRIS, sedangkan kurangnya pelatihan menyebabkan penurunan kompetensi, dengan kinerja menurun dari 80-85% menjadi 65-70%. Efisiensi kerja juga terganggu, dengan penurunan kinerja dari 70% menjadi 60% akibat proses yang rumit dan masalah teknis pada HRIS. Penelitian ini menunjukkan bahwa perbaikan dalam aspek *knowledge sharing*, pelatihan, dan efisiensi sistem dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas admin produksi. Implementasi *Human Resource Information System* (HRIS) di lingkungan kerja, khususnya pada industri padat karya, dapat menjadi tantangan tersendiri apabila tidak diiringi dengan kesiapan organisasi dan sumber daya manusianya. Berdasarkan analisis data, ditemukan bahwa terdapat tujuh faktor utama yang berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan setelah penerapan HRIS, dengan tingkat penurunan kinerja yang bervariasi antara 8% hingga 15%.

Faktor pertama adalah kurangnya *knowledge sharing*, yaitu terbatasnya komunikasi dan pertukaran informasi antarkaryawan. Kondisi ini menyebabkan penurunan efektivitas kerja tim, dengan kinerja yang menurun dari 75% menjadi 65% atau turun sebesar 10%. Faktor kedua, yaitu minimnya pelatihan HRIS, menunjukkan dampak paling signifikan terhadap penurunan kinerja, yakni sebesar 15%. Karyawan yang tidak

memiliki keterampilan yang memadai dalam mengoperasikan sistem cenderung melakukan kesalahan input dan mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Faktor ketiga adalah kesulitan adaptasi terhadap teknologi, yang juga menunjukkan penurunan kinerja sebesar 15%. Ketidakterbiasaan karyawan terhadap sistem digital menghambat alur kerja serta menurunkan produktivitas secara keseluruhan. Selain itu, proses kerja yang rumit dalam tahap implementasi HRIS turut menyumbang penurunan kinerja sebesar 10%, di mana karyawan banyak menghabiskan waktu untuk memahami sistem yang tidak terstruktur dengan baik.

Masalah lain yang cukup berdampak adalah gangguan teknis pada sistem HRIS, seperti ketidakstabilan atau keterlambatan pemrosesan data, yang menyebabkan penurunan kinerja sebesar 8%. Motivasi kerja yang menurun, akibat kebingungan dan ketidakpuasan terhadap perubahan teknologi, juga menyebabkan penurunan kinerja sebesar 10%. Terakhir, kurangnya dukungan manajerial dalam proses transisi teknologi berdampak negatif terhadap pemberdayaan karyawan, dengan penurunan kinerja sebesar 12%.

Secara keseluruhan, data ini mengindikasikan bahwa keberhasilan implementasi HRIS tidak hanya bergantung pada kualitas teknologi itu sendiri, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kesiapan sumber daya manusia, efektivitas komunikasi, pelatihan yang memadai, serta dukungan manajerial

yang berkelanjutan. Oleh karena itu, strategi implementasi HRIS harus mencakup pendekatan holistik yang mempertimbangkan aspek teknis dan non-teknis secara seimbang agar dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi secara optimal.

PT Samkyung Jaya Garment dapat meningkatkan kinerja administrasi produksi melalui optimalisasi *knowledge sharing*, peningkatan kompetensi karyawan melalui program pelatihan, serta perbaikan efisiensi kerja melalui otomatisasi dan penyederhanaan alur kerja. HRIS dapat dimanfaatkan sebagai platform kolaboratif dan media dokumentasi yang mendukung proses tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Murtiningsih et al. (2024) menunjukkan bahwa *in-house training* dan *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi profesional, yang selanjutnya berdampak pada kinerja karyawan. Selain itu, Muhammad Basri dan Rosfiah Arsal (2022) menegaskan bahwa efektivitas dan efisiensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, serta turut meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Lumbantobing (2011), *knowledge sharing* merupakan proses sistematis yang melibatkan pengiriman, distribusi, dan diseminasi pengetahuan dari satu individu atau organisasi kepada individu atau organisasi lain yang membutuhkan. Proses ini mencakup dimensi multidisipliner dan dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti

diskusi langsung, pelatihan, pemanfaatan teknologi informasi, serta penggunaan platform kolaboratif. *Knowledge sharing* tidak hanya bertujuan untuk mentransfer informasi, tetapi juga memperkaya pemahaman melalui umpan balik, diskusi, dan interaksi antarpersona. Dalam konteks organisasi, *knowledge sharing* berperan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang dinamis, meningkatkan kapasitas pembelajaran karyawan, serta mendorong inovasi dan pemecahan masalah.

Namun demikian, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* tidak selalu memberikan dampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi. Penelitian yang dilakukan pada pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Nusa Tenggara Barat, misalnya, menemukan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pustakawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa berbagi pengetahuan tidak secara otomatis meningkatkan kinerja, yang kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain, seperti pengalaman kerja dan pelatihan yang lebih menentukan peningkatan kompetensi Nusa dan Barat (2020). Selain itu, penelitian Meidawati *et al.* (2023) tentang *knowledge sharing* dalam kaitannya dengan perilaku kerja inovatif dosen juga menunjukkan hasil serupa. Dalam studi tersebut, *knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap inovasi dalam pekerjaan, bahkan kepemimpinan transformasional tidak mampu memoderasi hubungan antara *knowledge sharing* dan perilaku kerja

inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan dalam lingkungan akademik tidak selalu berdampak positif terhadap kreativitas atau inovasi.

Kedua temuan tersebut memberikan perspektif bahwa efektivitas *knowledge sharing* sangat bergantung pada konteks organisasi dan faktor-faktor pendukung lainnya. Oleh karena itu, implementasinya perlu mempertimbangkan aspek-aspek spesifik yang dapat memengaruhi keberhasilannya. Dalam konteks PT Samkyung Jaya Garment, *knowledge sharing* menjadi elemen penting dalam optimalisasi implementasi HRIS, terutama dalam meningkatkan pemahaman sistem, efisiensi, dan efektivitas kerja. Namun, di sisi lain, keterbatasan dalam komunikasi dan pembagian pengetahuan menjadi hambatan yang mengganggu kolaborasi serta memperlambat proses inovasi.

Kompetensi, menurut Sutrisno (2019), dapat didefinisikan sebagai sifat-sifat yang dimiliki oleh seorang pemimpin atau anggota staf yang mencerminkan kemampuan, pengetahuan, dan kinerja yang baik. Sementara itu, Istikomah *et al.* (2022), menyatakan bahwa kompetensi mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Di sisi lain, hasil observasi dan wawancara menunjukkan adanya kendala dalam proses penginputan data lembur melalui HRIS di berbagai divisi, terutama pada bagian *Finishing*, *Cutting*, *Quality Control*, *Sewing*, dan *Ironing*. Kurangnya pemahaman dan keterampilan dalam penggunaan

sistem tersebut berdampak pada ketepatan data, yang pada akhirnya memengaruhi efektivitas pelaporan dan validitas informasi penggajian.

Oleh karena itu, peningkatan kompetensi melalui pelatihan menjadi langkah strategis yang penting untuk mengoptimalkan implementasi HRIS dan meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh. Meskipun demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak selalu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan pada Kantor Kecamatan Bone-Bone, Kabupaten Luwu Utara, menemukan bahwa kompetensi pengetahuan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, peningkatan aspek pengetahuan tidak secara langsung meningkatkan kinerja secara signifikan. Sebaliknya, kompetensi dalam bentuk keterampilan dan sikap menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Serang (2022).

Selain itu, penelitian lain di Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat kompetensi dan disiplin kerja yang dimiliki, maka semakin baik pula kinerja yang dicapai Triono (2023). Kedua temuan ini memberikan perspektif bahwa tidak semua dimensi kompetensi memiliki dampak yang sama terhadap kinerja, dan bahwa faktor lain, seperti disiplin kerja, turut memainkan peran penting dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Tabel 1.2 di bawah ini menyajikan gambaran permasalahan yang dihadapi oleh admin di masing-masing divisi, beserta dampaknya terhadap kinerja dan pengelolaan data lembur di perusahaan:

Tabel 1. 2
Permasalahan Kompetensi Admin dalam Penginputan Data Lembur Melalui HRIS
Bulan Oktober 2024 – Desember 2024.

No	Divisi Admin	Aspek Kompetensi	Permasalahan yang Dihadapi	Dampak Terhadap Kinerja	Oct -24	Nov -24	Dec -24	Jumlah Kasus
1	<i>Warehouse</i>	Pengetahuan	Admin kurang memahami fitur HRIS yang digunakan untuk mengelola dan mencatat data lembur shift malam.	Data lembur tidak tercatat dengan akurat, mengakibatkan kesalahan penghitungan upah.	3	2	4	9
2	<i>Cutting</i>	Keterampilan	Admin kurang terampil mengelola data lembur untuk banyak karyawan dengan waktu lembur yang bervariasi.	Terjadi keterlambatan dalam pelaporan data lembur ke bagian HRD.	6	8	7	21

No	Divisi Admin	Aspek Kompetensi	Permasalahan yang Dihadapi	Dampak Terhadap Kinerja	Oct -24	Nov -24	Dec -24	Jumlah Kasus
3	<i>Sewing</i>	Pengetahuan	Admin tidak memahami cara verifikasi data lembur sebelum memasukkannya ke sistem HRIS.	Kesalahan input data lembur menyebabkan konflik dalam penghitungan lembur karyawan.	10	12	9	31
4	<i>Quality Control</i>	Sikap	Admin sering menunda proses penginputan data lembur karyawan hingga mendekati batas waktu pelaporan.	Keterlambatan laporan lembur menghambat proses penggajian yang tepat waktu.	2	3	1	6
5	<i>Ironing</i>	Keterampilan	Admin belum mahir menggunakan modul HRIS untuk membedakan lembur reguler dan lembur mendadak.	Data lembur tidak terstruktur dengan baik, menyulitkan analisis kebutuhan lembur berikutnya.	7	6	5	18

Sumber : Data Diolah Peneliti 2025

Tabel 1.2 menunjukkan Implementasi *Human Resource Information System* (HRIS) di lingkungan kerja industri padat karya, seperti PT Samkyung Jaya Garment, memerlukan dukungan kompetensi yang

memadai dari tenaga administrasi di setiap divisi. Berdasarkan data triwulan Oktober hingga Desember 2024, ditemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang berdampak pada ketidaktepatan maupun keterlambatan dalam pengelolaan data lembur.

Pada divisi *Warehouse*, permasalahan utama terletak pada aspek pengetahuan, di mana admin kurang memahami fitur HRIS yang digunakan untuk mencatat data lembur, khususnya pada shift malam. Kondisi ini menyebabkan data lembur tidak tercatat secara akurat, sehingga terjadi kesalahan dalam perhitungan upah lembur. Selama periode tiga bulan, tercatat sebanyak 9 kasus kesalahan yang berulang.

Di divisi *Cutting*, kendala berkaitan dengan aspek keterampilan, yaitu admin belum terampil dalam mengelola data lembur untuk sejumlah besar karyawan dengan waktu lembur yang bervariasi. Hal ini berdampak pada keterlambatan pelaporan ke bagian HRD, dengan total 21 kasus yang tercatat selama periode observasi.

Permasalahan serupa terjadi pada divisi *Sewing*, yang kembali menunjukkan hambatan pada aspek pengetahuan. Admin tidak memahami prosedur verifikasi data sebelum diinput ke dalam sistem HRIS, sehingga mengakibatkan kesalahan input yang menimbulkan konflik dalam perhitungan lembur. Divisi ini mencatat jumlah kasus tertinggi, yaitu 31 kasus selama periode Oktober hingga Desember 2024.

Sementara itu, divisi *Quality Control* menghadapi permasalahan pada aspek sikap. Admin cenderung menunda proses penginputan data lembur hingga mendekati batas waktu pelaporan. Akibatnya, terjadi keterlambatan dalam proses penggajian. Meskipun jumlah kasus relatif lebih sedikit dibandingkan divisi lain, yaitu 6 kasus, dampaknya cukup signifikan terhadap ketepatan waktu pembayaran gaji.

Adapun divisi *Ironing* mengalami kendala pada aspek keterampilan, yakni ketidakmampuan dalam membedakan antara lembur reguler dan lembur mendadak di dalam modul HRIS. Hal ini menyebabkan data lembur tidak tersusun secara sistematis, sehingga menyulitkan analisis kebutuhan lembur pada periode berikutnya. Selama masa pengamatan, tercatat 18 kasus yang berkaitan dengan permasalahan tersebut.

Peningkatan kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja Alam *et al.* (2020). Pelatihan yang berkelanjutan dalam penggunaan *Human Resource Information System* (HRIS), seperti yang diteliti oleh Kinasih dan Azhar (2025), juga terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini relevan dengan implementasi HRIS di PT Samkyung Jaya Garment yang menuntut keterampilan teknis dan adaptasi terhadap sistem digital.

Efisiensi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung produktivitas. Menurut Robbins dan Judge (2022), efisiensi kerja adalah ukuran rasional antara output yang dihasilkan dengan input

yang digunakan dalam suatu proses kerja. Efisiensi dianggap tercapai ketika organisasi mampu memaksimalkan hasil dengan meminimalkan penggunaan sumber daya. Produktivitas yang tinggi tidak hanya bergantung pada kompetensi individu, tetapi juga pada integrasi kinerja individu dalam sistem operasional organisasi secara menyeluruh. Dengan demikian, efisiensi kerja merupakan hasil dari sinergi antara manusia, proses, dan teknologi pendukung.

Dalam konteks PT Samkyung Jaya Garment, efisiensi dalam pengelolaan data lembur melalui HRIS menjadi faktor kunci dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan. Karyawan dengan tingkat efisiensi yang tinggi mampu mengoptimalkan pemanfaatan waktu dan sumber daya secara efektif, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan.

PT Samkyung Jaya Garment telah mengimplementasikan *Human Resource Information System* (HRIS) dalam pengelolaan data lembur. Namun, masih terdapat sejumlah kendala yang menghambat efisiensi kerja admin, seperti kesalahan dalam pencatatan, keterlambatan dalam proses input data, serta keterbatasan pemahaman terhadap sistem. Permasalahan tersebut berpotensi menyebabkan pemborosan waktu dan ketidakakuratan data, yang pada akhirnya dapat mengganggu efektivitas operasional perusahaan. Oleh karena itu, pengukuran dan perbaikan efisiensi kerja

secara berkelanjutan diperlukan guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

Tabel 1. 3
Permasalahan Efisiensi Kerja Admin dalam Penginputan Data Lembur (Oktober 2024 - Desember 2024)

No	Bulan	Divisi Admin	Masalah yang Dihadapi	Dampak Terhadap Efisiensi Kerja
1	Oktober 2024	<i>Warehouse</i>	Proses input data lembur yang tidak teratur dan memakan waktu lebih lama karena kesulitan mengoperasikan HRIS.	Keterlambatan laporan dan pemborosan waktu yang seharusnya dapat digunakan untuk pekerjaan lain.
2	November 2024	<i>Cutting</i>	Kesalahan pencatatan jam lembur karena kurangnya pemahaman dalam memverifikasi jam kerja dengan HRIS.	Waktu yang terbuang untuk memperbaiki data dan memverifikasi kembali penghitungan lembur.
3	Desember 2024	<i>Sewing</i>	Input data lembur dilakukan secara manual karena HRIS tidak terintegrasi dengan sistem absensi yang ada.	Proses input manual memperlambat pencatatan dan mengurangi efisiensi kerja.
4	Oktober 2024	<i>Quality Control</i>	Tidak adanya prosedur yang jelas dalam pencatatan lembur menyebabkan ketidakpastian waktu lembur yang harus dicatat.	Pengambilan keputusan yang terhambat karena data lembur yang tidak jelas dan tepat waktu.
5	November 2024	<i>Ironing</i>	Penggunaan HRIS yang terbatas dan sering mengalami gangguan teknis yang memperlambat input data lembur.	Waktu yang hilang karena troubleshooting dan gangguan teknis mengurangi produktivitas kerja.

Sumber : Data Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan tabel 1.3 Implementasi *Human Resource Information System* (HRIS) bertujuan untuk meningkatkan efisiensi pengelolaan data administrasi, termasuk pencatatan lembur. Namun, hasil observasi pada periode Oktober hingga Desember 2024 menunjukkan bahwa pelaksanaan sistem ini di PT Samkyung Jaya Garment masih menghadapi berbagai kendala di tingkat divisi administrasi, yang berdampak negatif terhadap efisiensi kerja.

Pada bulan Oktober 2024, divisi *Warehouse* mengalami kesulitan dalam mengoperasikan HRIS, yang menyebabkan proses input data lembur menjadi tidak teratur dan memakan waktu lebih lama dari seharusnya. Hal ini berdampak pada keterlambatan pelaporan dan pemborosan waktu yang seharusnya dapat dialokasikan untuk tugas-tugas lain yang lebih produktif.

Selanjutnya, pada November 2024, divisi *Cutting* menghadapi permasalahan berupa kesalahan pencatatan jam lembur akibat kurangnya pemahaman dalam memverifikasi jam kerja menggunakan HRIS. Kesalahan ini menyebabkan waktu tambahan yang harus digunakan untuk memperbaiki data dan melakukan verifikasi ulang terhadap penghitungan lembur, sehingga mengganggu kelancaran proses kerja harian.

Pada Desember 2024, divisi *Sewing* masih melakukan input data lembur secara manual karena sistem HRIS belum terintegrasi dengan sistem absensi yang digunakan. Proses pencatatan manual ini memperlambat alur

administrasi dan secara langsung mengurangi efisiensi kerja, terutama dalam hal kecepatan dan akurasi pelaporan.

Masalah lainnya muncul di divisi *Quality Control* pada Oktober 2024, yang disebabkan oleh tidak adanya prosedur yang jelas dalam pencatatan lembur. Ketidakjelasan ini menimbulkan ketidakpastian mengenai waktu lembur yang harus dicatat, sehingga menghambat proses pengambilan keputusan manajerial yang membutuhkan data tepat waktu dan akurat.

Terakhir, pada November 2024, divisi *Ironing* melaporkan bahwa penggunaan HRIS masih terbatas dan sering mengalami gangguan teknis. Gangguan ini memperlambat proses input data lembur dan memaksa staf admin melakukan *troubleshooting*, yang menyebabkan hilangnya waktu kerja dan menurunkan produktivitas secara keseluruhan.

Dari temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tantangan teknis dan non-teknis dalam pengoperasian HRIS berdampak langsung pada efisiensi kerja staf administrasi di berbagai divisi. Ketidakteraturan proses input, kurangnya pemahaman teknis, tidak adanya integrasi sistem, serta absennya prosedur baku merupakan faktor-faktor yang perlu segera diatasi. Untuk itu, dibutuhkan pelatihan intensif, penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP), serta peningkatan dukungan teknis guna memastikan bahwa implementasi HRIS benar-benar dapat mendukung produktivitas dan efektivitas kerja di lingkungan perusahaan. Ketidakefisienan dalam input

data lembur di PT. Samkyung Jaya Garment berdampak pada keterlambatan administrasi dan pemborosan waktu, seperti yang terjadi di divisi *Warehouse, Cutting, dan Sewing*. Masalah ini menunjukkan adanya pemborosan sumber daya akibat kurangnya pemahaman dalam mengoperasikan HRIS.

Penelitian yang dilakukan oleh Hartini (2020) menyimpulkan bahwa penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam pengelolaan data administratif seperti absensi dan lembur. Sementara itu, Nirwana *et al.* (2023) menemukan bahwa HRIS berperan penting dalam mempercepat proses administrasi serta meningkatkan efisiensi kerja. Dalam konteks PT Samkyung Jaya Garment, penerapan HRIS diharapkan mampu mengurangi kesalahan pencatatan, meningkatkan akurasi laporan, dan mendukung kepuasan karyawan melalui sistem yang lebih transparan dan efisien.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, implementasi HRIS di PT Samkyung Jaya Garment membawa perubahan signifikan dalam proses administrasi produksi, khususnya dalam pengelolaan data absensi, input-output produksi, dan rekapitulasi lembur karyawan. Namun demikian, pelaksanaannya masih menghadapi sejumlah tantangan, seperti minimnya *knowledge sharing*, rendahnya kompetensi dalam pengoperasian sistem,

serta hambatan dalam pencapaian efisiensi kerja akibat masalah teknis dan kompleksitas alur kerja.

Keterbatasan komunikasi dan kurangnya berbagi informasi menjadi faktor yang menyebabkan kesulitan dalam memahami sistem HRIS secara menyeluruh, yang pada akhirnya berimplikasi pada penurunan efektivitas kerja tim. Selain itu, kurangnya pelatihan teknis membuat karyawan mengalami kesulitan dalam mengoperasikan sistem secara optimal, sehingga mengakibatkan keterlambatan input data dan tingginya tingkat kesalahan administrasi. Hambatan lainnya meliputi rendahnya efisiensi kerja yang disebabkan oleh alur kerja yang kompleks, permasalahan teknis dalam sistem HRIS, serta minimnya dukungan manajerial dalam membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan teknologi.

Menghadapi berbagai tantangan tersebut, perusahaan perlu mengoptimalkan *knowledge sharing*, meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan yang lebih terstruktur, serta memperbaiki aspek efisiensi kerja dengan menyederhanakan prosedur dan meningkatkan stabilitas sistem HRIS. Berdasarkan latar belakang dan kesenjangan penelitian (*research gap*) yang telah diidentifikasi, penulis mengusulkan judul penelitian:

"Pengaruh *Knowledge Sharing*, *Competence*, dan *Work Efficiency* terhadap Kinerja Karyawan di PT Samkyung Jaya Garment (Studi Kasus

Pengimplementasian Teknologi *Human Resource Information System* pada Admin Produksi)."

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti dapat menentukan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian admin produksi PT. Samkyung Jaya Garment?
2. Apakah kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian admin produksi PT. Samkyung Jaya Garment?
3. Apakah efisiensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian admin produksi PT. Samkyung Jaya Garment?
4. Apakah *knowledge sharing*, kompetensi, dan efisiensi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian admin produksi PT. Samkyung Jaya Garment?

C. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan diatas, maka secara keseluruhan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan di bagian admin produksi PT. Samkyung Jaya Garment.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di bagian admin produksi PT. Samkyung Jaya Garment.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh efisiensi kerja terhadap kinerja karyawan di bagian admin produksi PT. Samkyung Jaya Garment.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *knowledge sharing*, kompetensi, dan efisiensi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di bagian admin produksi PT. Samkyung Jaya Garment.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan, maka penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk berbagai pihak yang terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan akademis tentang hubungan antara *knowledge sharing*, kompetensi, efisiensi kerja, dan kinerja karyawan dalam konteks implementasi teknologi HRIS.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan: Memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui optimalisasi teknologi HRIS.

- b. Bagi karyawan: Meningkatkan pemahaman tentang pentingnya berbagi pengetahuan, pengembangan kompetensi, dan efisiensi kerja dalam mendukung pencapaian target kerja.
- c. Bagi peneliti selanjutnya: Menjadi referensi dalam penelitian terkait pengaruh teknologi terhadap kinerja karyawan di industri garment.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam variabel penelitian ialah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Darwati dan Fitriyani (2022). Dalam mengkaji pengaruh *knowledge sharing*, kompetensi, dan efisiensi kerja terhadap kinerja karyawan, penting untuk memahami definisi operasional masing-masing variabel berdasarkan literatur akademik yang relevan.

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam mengukur keberhasilan organisasi. Menurut Mangkunegara (2020), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tidak hanya mencerminkan output kerja, tetapi juga mencerminkan efektivitas pelaksanaan peran dan fungsi dalam struktur organisasi. Oleh karena itu,

peningkatan kinerja menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia.

2. *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing atau berbagi pengetahuan adalah proses sistematis yang melibatkan pengiriman, distribusi, dan diseminasi pengetahuan dari satu individu atau organisasi kepada pihak lain yang memerlukan informasi tersebut. Lumbantobing (2011) menjelaskan bahwa proses ini bersifat multidisipliner dan dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti diskusi langsung, pelatihan, pemanfaatan teknologi informasi, serta platform kolaboratif. Dalam konteks organisasi modern, *knowledge sharing* berperan penting dalam mendukung inovasi, efisiensi kerja, dan pengembangan kapabilitas individu maupun kolektif.

3. Kompetensi

Kompetensi adalah seperangkat karakteristik atau sifat yang mencerminkan kemampuan, pengetahuan, dan kinerja seseorang dalam menjalankan tugasnya. Menurut Sutrisno (2019), kompetensi tidak hanya mencakup aspek teknis, tetapi juga mencerminkan sikap dan kepribadian yang mendukung pencapaian kinerja optimal. Dalam konteks manajerial maupun operasional, kompetensi menjadi fondasi utama dalam menunjang profesionalisme dan efektivitas kerja karyawan.

4. Efisiensi Kerja

Efisiensi kerja merupakan ukuran rasional antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan dalam suatu proses kerja. Robbins dan Judge (2022) menyatakan bahwa efisiensi tercapai ketika organisasi mampu memaksimalkan hasil dengan meminimalkan penggunaan sumber daya. Efisiensi tidak hanya berkaitan dengan produktivitas individu, tetapi juga erat kaitannya dengan sistem dan prosedur kerja yang diterapkan dalam organisasi. Tingkat efisiensi yang tinggi mencerminkan kinerja sistem yang optimal dan koordinasi kerja yang baik antardivisi.

Penjabaran konsep-konsep tersebut menjadi dasar dalam memahami hubungan antarvariabel dalam penelitian ini, khususnya dalam konteks implementasi *Human Resource Information System* (HRIS) di PT Samkyung Jaya Garment, di mana peningkatan kinerja karyawan sangat bergantung pada efektivitas sistem, kompetensi pengguna, praktik berbagi pengetahuan, dan efisiensi kerja yang dicapai melalui teknologi informasi.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan pemahaman yang sistematis terhadap penelitian ini, penulisan disusun berdasarkan urutan bab berikut:

BAB I

Pendahuluan Bab ini berisi uraian mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika penulisan.

BAB II

Landasan Teori Bab ini berisi teori-teori yang digunakan sebagai dasar penelitian, termasuk teori mengenai kinerja karyawan, *knowledge sharing*, kompetensi, dan efisiensi kerja. Selain itu, bab ini juga mencakup tinjauan pustaka dan kerangka pikir yang menjelaskan hubungan antara variabel penelitian.

BAB III

Metode Penelitian Bab ini berisi penjelasan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, serta teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV

Hasil dan Pembahasan Bab ini berisi hasil analisis data berdasarkan pengolahan statistik, termasuk uji validitas dan reliabilitas, uji korelasi, uji regresi, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Selain itu, bab ini juga membahas implikasi hasil penelitian terhadap kinerja karyawan di PT. Samkyung Jaya Garment.

BAB V

Kesimpulan dan Saran Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian serta saran yang dapat diberikan kepada perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui optimalisasi knowledge sharing, peningkatan kompetensi, dan perbaikan efisiensi kerja setelah implementasi HRIS.

BAB II

PENDAHULUAN

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan, menurut Mangkunegara (2020), merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selviyanti *et al.* (2023) menyatakan bahwa kinerja karyawan mencakup berbagai aspek, seperti pemenuhan tanggung jawab, kesesuaian dengan target, kompetensi individu, serta pencapaian tujuan organisasi secara efisien. Ayu dan Hikmah (2024) menambahkan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan proses yang terstruktur untuk memfasilitasi perolehan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dibutuhkan dalam pekerjaan tertentu, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya, Muhammad *et al.* (2024) menegaskan bahwa pentingnya pelatihan dan pengembangan tidak dapat diremehkan karena mampu meningkatkan produktivitas dan efisiensi, baik di tingkat individu maupun organisasi.

Suryani dan Rindaningsih (2023) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan bagian integral dari manajemen sumber

daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kapabilitas organisasi dalam menghasilkan output yang optimal. Pratama *et al.* (2023) menambahkan bahwa pelatihan berkontribusi pada peningkatan berkelanjutan dalam kemampuan dan keterampilan individu, yang pada gilirannya dapat mengubah cara berpikir serta pola interaksi karyawan dengan pelanggan. Penelitian yang dilakukan oleh Nababan (2020) mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di industri manufaktur menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memainkan peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan secara signifikan.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai berdasarkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam memenuhi tanggung jawab serta target organisasi, yang dipengaruhi oleh pengetahuan, kompetensi, dan efisiensi kerja (Mangkunegara, 2020; Andayani & Hirawati, 2021; Selviyanti *et al.*, 2023).

Dalam konteks penelitian ini, *knowledge sharing*, kompetensi, dan efisiensi kerja menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Implementasi teknologi *Human Resource Information System* (HRIS) berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja admin produksi, melalui optimalisasi akses informasi, koordinasi tugas, serta pengelolaan data yang lebih terstruktur dan sistematis (Ayu

& Hikmah, 2024; Muhammad *et al.*, 2024; Suryani & Rindaningsih, 2023).

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam mengukur kinerja karyawan secara komprehensif, terdapat beberapa indikator utama yang menjadi acuan penilaian, antara lain:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja mencerminkan tingkat akurasi, ketelitian, dan efektivitas seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan dengan kualitas kerja tinggi mampu menghasilkan output yang memenuhi standar perusahaan, minim kesalahan, serta relevan dengan tujuan organisasi.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan atau tugas yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Semakin banyak output yang dihasilkan dalam waktu yang efisien, semakin tinggi pula tingkat kuantitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu mengacu pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah

ditentukan. Indikator ini penting dalam menjaga kelancaran alur kerja, menghindari keterlambatan operasional, dan mendukung pencapaian target organisasi secara terstruktur.

4) Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja merujuk pada kecakapan karyawan dalam memilih metode atau strategi kerja yang paling tepat untuk menyelesaikan tugas secara optimal. Seorang karyawan yang efektif akan mampu mengelola waktu, sumber daya, dan prosedur kerja secara efisien untuk menghasilkan kinerja maksimal.

5) Kemandirian Kerja

Kemandirian kerja menggambarkan sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tanpa ketergantungan yang tinggi terhadap arahan dari atasan atau bantuan dari rekan kerja. Karyawan yang mandiri menunjukkan inisiatif, kepercayaan diri, dan kemampuan pemecahan masalah secara individu.

6) Komitmen Kerja

Komitmen kerja mencerminkan tingkat loyalitas, dedikasi, dan keterlibatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Karyawan dengan komitmen tinggi biasanya memiliki motivasi kuat untuk berkontribusi secara positif, menunjukkan rasa tanggung jawab

terhadap pekerjaan, serta bersedia mendukung visi dan misi organisasi.

Faktor-faktor yang dikemukakan oleh Masram dan Mu'ah (2017) memperkuat hubungan antarvariabel dalam penelitian ini. Mereka menyoroti bahwa keberhasilan penerapan teknologi informasi, seperti *Human Resource Information System* (HRIS), sangat dipengaruhi oleh aspek sumber daya manusia, termasuk kemampuan dalam berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*), peningkatan kompetensi, serta pencapaian efisiensi kerja.

Dalam konteks administrasi produksi di PT Samkyung Jaya Garment, implementasi HRIS memiliki potensi untuk memperkuat praktik *knowledge sharing* melalui kemudahan akses informasi, dokumentasi prosedur, dan koordinasi antardivisi. Selain itu, HRIS mendorong peningkatan kompetensi karyawan, karena penggunaan sistem yang berbasis digital menuntut adaptasi terhadap teknologi, yang secara tidak langsung mengembangkan keterampilan kerja. Lebih lanjut, sistem ini berperan dalam meningkatkan efisiensi kerja dengan cara mengotomatisasi proses administratif, mengurangi redundansi data, dan mempercepat alur kerja.

Dengan demikian, HRIS menjadi katalis yang mengintegrasikan *knowledge sharing*, kompetensi, dan efisiensi kerja, yang secara kolektif memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal

ini sejalan dengan temuan Masram dan Mu'ah (2017), bahwa pemanfaatan teknologi yang terencana dan terintegrasi akan memperkuat kapabilitas organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya.

c. Unsur – Unsur Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan merupakan proses evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan telah mencapai target kerja yang telah ditentukan. Menurut Masram & Mu'ah dalam (Aljadi et al., 2024) terdapat beberapa unsur utama dalam penilaian kinerja karyawan, yaitu:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja mencerminkan tingkat ketelitian, keakuratan, dan kecermatan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Indikator ini tidak hanya mengukur apakah suatu pekerjaan selesai, tetapi juga menilai bagaimana kualitas hasil tersebut dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Karyawan dengan kualitas kerja tinggi biasanya menunjukkan perhatian terhadap detail, kesesuaian prosedur, dan minim kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Dalam konteks organisasi, kualitas kerja sangat penting karena berdampak langsung pada reputasi, kepuasan pelanggan, dan efisiensi operasional. Produk atau layanan yang dihasilkan dengan mutu tinggi mencerminkan kompetensi tenaga kerja dan efektivitas

sistem kerja yang diterapkan. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa kualitas kerja karyawan terjaga melalui pelatihan, supervisi, dan sistem evaluasi yang berkelanjutan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merujuk pada volume atau jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Aspek ini menjadi salah satu indikator utama dalam menilai produktivitas individu, terutama dalam jenis pekerjaan yang bersifat operasional dan berorientasi pada target harian atau bulanan. Semakin tinggi kuantitas kerja yang dicapai tanpa mengorbankan kualitas, semakin efektif kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Namun demikian, kuantitas kerja perlu dianalisis secara proporsional dengan mempertimbangkan kompleksitas tugas dan kondisi kerja. Tidak semua peningkatan jumlah pekerjaan mencerminkan efisiensi; bisa jadi justru menunjukkan tekanan kerja berlebih yang berisiko menurunkan kualitas hasil atau menimbulkan kelelahan kerja. Oleh karena itu, kuantitas kerja idealnya diiringi dengan manajemen waktu, beban kerja yang seimbang, dan dukungan teknologi yang memadai.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat atau deadline yang telah ditetapkan. Karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu menunjukkan keterampilan manajemen waktu yang baik, perencanaan kerja yang matang, serta disiplin tinggi dalam bekerja. Hal ini penting dalam menjaga alur kerja antarbagian agar tetap sinkron dan tidak menimbulkan keterlambatan operasional.

Dalam skala organisasi, ketepatan waktu sangat berpengaruh terhadap pelayanan pelanggan, jadwal produksi, dan pengambilan keputusan manajerial. Keterlambatan dalam satu proses dapat berdampak domino pada keseluruhan sistem kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun budaya kerja yang menghargai waktu, serta menyediakan tools dan sistem yang mendukung karyawan dalam mengelola pekerjaan secara efisien.

4) Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja mengacu pada kemampuan karyawan dalam memilih dan menerapkan metode atau pendekatan kerja yang paling tepat untuk menyelesaikan tugas secara optimal. Karyawan yang efektif tidak hanya bekerja keras, tetapi juga bekerja cerdas. Mereka mampu menyesuaikan cara kerja dengan kondisi, sumber daya yang

tersedia, dan tuntutan organisasi agar hasil yang dicapai maksimal dengan upaya yang proporsional.

Efektivitas kerja juga berkaitan erat dengan kemampuan problem solving, fleksibilitas, dan pemanfaatan teknologi dalam mendukung pekerjaan. Dalam konteks modern, efektivitas karyawan menjadi sangat penting karena organisasi dituntut untuk terus beradaptasi dengan perubahan. Karyawan yang mampu bekerja secara efektif akan lebih mudah berinovasi dan memberikan solusi dalam situasi kerja yang kompleks atau tidak terstruktur.

5) Kemandirian Kerja

Kemandirian kerja menggambarkan sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas dan mengambil keputusan kerja tanpa harus bergantung secara terus-menerus pada arahan atasan atau bantuan rekan kerja. Karyawan yang mandiri biasanya menunjukkan inisiatif tinggi, rasa percaya diri, serta tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sikap ini menjadi penting dalam mendorong efisiensi, terutama dalam situasi kerja yang memerlukan respons cepat.

Di samping itu, kemandirian juga merupakan indikator kesiapan karyawan untuk berkembang dan menghadapi tantangan kerja yang dinamis. Dalam jangka panjang, tingkat kemandirian yang tinggi akan memudahkan organisasi dalam pengembangan kepemimpinan, manajemen proyek mandiri, dan perampingan struktur pengawasan.

Oleh karena itu, membangun kemandirian melalui pelatihan, pemberdayaan, dan pemberian wewenang kerja menjadi strategi penting dalam manajemen SDM.

6) Komitmen Kerja

Komitmen kerja mencerminkan loyalitas, keterikatan emosional, dan dedikasi seorang karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan semangat dalam bekerja, bersedia berkontribusi lebih, serta mempertahankan integritas dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Komitmen ini menjadi fondasi penting dalam menciptakan stabilitas tenaga kerja dan budaya kerja yang positif.

Komitmen kerja juga berkaitan dengan tingkat retensi karyawan dan kepuasan kerja. Semakin tinggi komitmen, semakin kecil kemungkinan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan, sehingga mengurangi biaya turnover dan meningkatkan kontinuitas kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan yang adil, dan membangun hubungan kerja yang saling menghargai guna memelihara komitmen karyawan secara berkelanjutan.

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses evaluasi sistematis terhadap hasil kerja karyawan guna mengukur efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Menurut Masram & Mu'ah dalam (Aljadi et *al.*, 2024) tujuan utama dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Menilai Produktivitas dan Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan instrumen penting dalam mengukur sejauh mana seorang karyawan mampu memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, baik dari sisi kualitas, kuantitas, maupun efisiensi kerja. Proses ini memungkinkan perusahaan untuk memperoleh gambaran objektif mengenai pencapaian individu terhadap tanggung jawab yang diemban. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap karyawan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, penilaian kinerja menjadi dasar untuk melakukan perbandingan antarperiode, antardivisi, bahkan antarindividu, sehingga manajemen dapat mengidentifikasi tren produktivitas. Melalui data kinerja yang konsisten dan terukur, perusahaan juga dapat mengevaluasi apakah sistem kerja, metode manajemen, atau

perangkat teknologi yang digunakan sudah mendukung performa karyawan secara maksimal.

2. Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja

Evaluasi kinerja berperan sebagai alat penghargaan dan pengakuan terhadap hasil kerja karyawan. Ketika karyawan menyadari bahwa kinerjanya dinilai secara objektif dan dihargai secara adil, hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja, motivasi, dan loyalitas terhadap perusahaan. Penghargaan dalam bentuk insentif, promosi, atau pengakuan prestasi menjadi pendorong bagi karyawan untuk terus memperbaiki diri.

Selain itu, proses evaluasi kinerja yang transparan dan akuntabel juga memberikan rasa keadilan dalam lingkungan kerja. Karyawan yang merasa dihargai atas usahanya akan mengalami peningkatan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada retensi karyawan dan iklim organisasi secara keseluruhan.

3. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Salah satu manfaat strategis dari penilaian kinerja adalah kemampuannya dalam mengungkap area kelemahan karyawan yang memerlukan pengembangan lebih lanjut. Dengan mengevaluasi hasil kerja, perusahaan dapat mengenali kesenjangan kompetensi antara keterampilan yang dimiliki karyawan saat ini dan

keterampilan yang dibutuhkan untuk meningkatkan performa atau memenuhi tuntutan jabatan tertentu.

Informasi ini menjadi dasar untuk merancang program pelatihan yang tepat sasaran dan berbasis kebutuhan. Program pengembangan yang relevan tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis dan nonteknis, tetapi juga mempersiapkan karyawan untuk tanggung jawab yang lebih besar di masa depan, sehingga menciptakan kesinambungan dalam manajemen talenta.

4. Mendukung Pengambilan Keputusan Manajerial

Data yang dihasilkan dari penilaian kinerja karyawan dapat digunakan sebagai landasan dalam pengambilan keputusan strategis di berbagai level manajerial. Misalnya, penentuan kenaikan gaji, pemberian bonus, mutasi, promosi jabatan, maupun terminasi hubungan kerja dapat dilakukan secara lebih objektif berdasarkan hasil penilaian yang terukur.

Lebih jauh lagi, penilaian kinerja juga memberikan informasi yang berharga dalam perencanaan kebutuhan tenaga kerja, penyesuaian beban kerja, serta penataan struktur organisasi. Dengan adanya basis data yang akurat, manajer dapat membuat kebijakan yang lebih tepat, efisien, dan sesuai dengan arah strategis organisasi.

5. Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Organisasi

Penilaian kinerja memungkinkan organisasi untuk menilai apakah proses kerja yang dijalankan selama ini telah berlangsung secara efisien dan efektif. Ketika terdapat penurunan performa pada individu atau unit kerja tertentu, hal ini dapat menjadi indikator adanya inefisiensi sistem atau hambatan struktural yang harus diperbaiki.

Secara kolektif, penilaian kinerja yang dilakukan secara berkala dan konsisten dapat mendorong peningkatan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Proses ini juga membantu mengidentifikasi peluang perbaikan, optimalisasi sumber daya, dan alokasi tanggung jawab yang lebih proporsional berdasarkan kompetensi yang dimiliki setiap karyawan.

6. Membangun Budaya Kerja yang Lebih Baik

Melalui sistem penilaian kinerja yang terstruktur, organisasi dapat membentuk budaya kerja yang berorientasi pada kinerja atau *performance-based culture*. Budaya ini mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara profesional dan bertanggung jawab, dengan standar kinerja yang jelas dan dapat diukur.

Dengan adanya sistem evaluasi yang adil dan transparan, nilai-nilai seperti kerja keras, kolaborasi, inovasi, dan akuntabilitas dapat tumbuh dan menjadi bagian dari identitas organisasi. Budaya kerja

semacam ini sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif namun suportif, yang pada akhirnya akan memperkuat daya saing perusahaan.

7. Mendukung Implementasi Teknologi dalam Proses Administrasi

Dalam konteks digitalisasi proses kerja, penilaian kinerja juga berperan penting dalam mengevaluasi keberhasilan implementasi teknologi, seperti *Human Resource Information System* (HRIS). Sistem HRIS memungkinkan pencatatan dan pengolahan data kinerja karyawan secara lebih akurat, efisien, dan transparan. Hal ini sangat relevan dengan kebutuhan PT. Samkyung Jaya Garment dalam mengelola kinerja admin produksi.

Dengan integrasi HRIS, perusahaan dapat memantau absensi, produktivitas, output harian, serta pelaksanaan tugas lembur secara real time. Data ini tidak hanya berguna untuk evaluasi kinerja, tetapi juga menjadi alat bantu dalam pengambilan keputusan berbasis data (*data-driven decision making*), sekaligus memperkuat sistem pengelolaan sumber daya manusia yang modern dan adaptif terhadap perkembangan teknologi.

Penilaian kinerja merupakan faktor penting dalam mengevaluasi sejauh mana *knowledge sharing* berkontribusi terhadap peningkatan keterampilan karyawan, bagaimana kompetensi memengaruhi hasil kerja, serta sejauh mana efisiensi kerja (*work efficiency*) dapat

mendorong produktivitas melalui penerapan *Human Resource Information System* (HRIS). Melalui sistem penilaian kinerja yang efektif, perusahaan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan setiap karyawan, serta merumuskan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kinerja individu maupun kinerja organisasi secara menyeluruh

e. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja memiliki peran penting dalam organisasi karena dapat membantu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif. Menurut Menurut Masram & Mu'ah dalam (Aljadi *et al.*, 2024) manfaat utama dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Karyawan

a) Memberikan Umpan Balik Terhadap Kinerja

Penilaian kinerja memberikan umpan balik yang objektif kepada karyawan mengenai pencapaian mereka selama periode tertentu. Melalui proses ini, karyawan dapat mengetahui sejauh mana performa mereka telah memenuhi standar organisasi, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu. Umpan balik ini penting untuk memberikan kesadaran akan pencapaian dan area yang perlu ditingkatkan,

sehingga karyawan tidak bekerja secara intuitif, tetapi berdasarkan evaluasi yang terukur.

Selain itu, umpan balik juga menjadi sarana komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan. Dengan demikian, karyawan merasa lebih dilibatkan dalam proses penilaian dan dapat memberikan respons atau klarifikasi atas penilaian yang diterima. Umpan balik yang konstruktif menciptakan lingkungan kerja yang suportif, mendorong keterbukaan, serta memfasilitasi perbaikan berkelanjutan dalam kinerja individu.

b) Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja

Penilaian kinerja yang dilakukan secara adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk terus bekerja lebih baik. Ketika pencapaian karyawan diakui dan dihargai, baik melalui penghargaan maupun apresiasi verbal, hal ini memberikan dorongan psikologis yang kuat untuk mempertahankan dan meningkatkan performa kerja. Motivasi kerja yang tinggi secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas organisasi.

Di samping itu, kepuasan kerja karyawan juga meningkat ketika mereka merasa diperhatikan oleh perusahaan. Penilaian kinerja membantu membangun rasa kepercayaan dan keadilan, karena karyawan mengetahui bahwa usaha mereka dinilai

secara profesional. Lingkungan kerja yang menghargai kontribusi karyawan akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

c) Membantu Pengembangan Karier

Penilaian kinerja tidak hanya digunakan sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai dasar untuk pengembangan karier karyawan. Melalui hasil evaluasi, karyawan dapat mengidentifikasi kekuatan yang dapat dikembangkan lebih lanjut serta kelemahan yang perlu diperbaiki. Informasi ini penting untuk menyusun rencana pengembangan diri secara lebih terarah dan realistis.

Dengan mengetahui posisi mereka saat ini dalam konteks kompetensi dan produktivitas, karyawan dapat menentukan langkah strategis untuk mencapai tujuan karier yang diinginkan, seperti mengikuti pelatihan lanjutan, mengambil peran baru, atau mempersiapkan diri untuk promosi. Perusahaan pun dapat menggunakan hasil penilaian ini untuk merancang jalur karier yang sesuai dengan potensi individu.

d) Meningkatkan Kompetensi dan Efisiensi Kerja

Penilaian kinerja juga menjadi acuan bagi karyawan dalam meningkatkan kompetensi kerja. Ketika hasil evaluasi menunjukkan adanya kekurangan dalam keterampilan tertentu,

perusahaan dapat merekomendasikan program pelatihan yang relevan. Hal ini penting terutama dalam konteks transformasi digital dan penggunaan teknologi seperti *Human Resource Information System* (HRIS), yang menuntut karyawan untuk mampu beradaptasi dengan sistem berbasis teknologi.

Lebih lanjut, dengan meningkatnya kompetensi melalui pelatihan yang tepat, karyawan menjadi lebih efisien dalam menjalankan tugas. Mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan akurat, meminimalkan kesalahan, serta meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Oleh karena itu, penilaian kinerja memainkan peran penting dalam mendorong perbaikan berkelanjutan dalam hal kemampuan dan efisiensi kerja.

2. Manfaat bagi Perusahaan

a) Meningkatkan Produktivitas Organisasi

Penilaian kinerja memungkinkan perusahaan untuk secara sistematis mengukur kontribusi masing-masing karyawan terhadap tujuan organisasi. Dengan mengetahui siapa saja yang memiliki produktivitas tinggi, manajemen dapat mengoptimalkan potensi individu tersebut pada posisi atau proyek yang lebih strategis. Sebaliknya, melalui identifikasi terhadap karyawan yang menunjukkan penurunan produktivitas,

perusahaan dapat mengambil langkah korektif berupa pembinaan, pelatihan, atau pendampingan.

Lebih lanjut, penilaian kinerja juga membantu perusahaan dalam mengevaluasi apakah sistem kerja yang diterapkan sudah berjalan efektif. Misalnya, apabila sebagian besar karyawan mengalami kesulitan mencapai target, hal ini bisa menjadi indikator perlunya perbaikan dalam proses kerja, manajemen waktu, atau sistem pendukung. Dengan demikian, penilaian kinerja bukan hanya berfungsi sebagai alat kontrol individu, tetapi juga sebagai refleksi atas kinerja organisasi secara keseluruhan.

b) Sebagai Dasar Pengambilan Keputusan Manajerial

Data kinerja yang objektif juga mendukung manajemen dalam menyusun kebijakan strategis guna meningkatkan efektivitas kerja. Data hasil penilaian kinerja memberikan dasar yang obyektif bagi manajemen dalam mengambil keputusan penting terkait promosi, rotasi jabatan, mutasi antar divisi, hingga pemberian insentif dan sanksi. Dengan pendekatan berbasis data, keputusan manajerial menjadi lebih adil dan transparan, serta mampu meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap sistem yang berlaku di perusahaan.

Selain itu, informasi dari evaluasi kinerja juga dapat digunakan untuk menyusun kebijakan strategis yang mendukung pertumbuhan organisasi. Misalnya, dengan mengetahui kekuatan dan kelemahan kolektif dari karyawan, manajemen dapat merancang kebijakan pengembangan SDM yang lebih tepat sasaran. Oleh karena itu, penilaian kinerja berfungsi sebagai instrumen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang strategis dan terencana.

c) Mengidentifikasi Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Evaluasi kinerja memungkinkan perusahaan untuk secara akurat memetakan keterampilan atau kompetensi yang masih perlu ditingkatkan oleh karyawan. Dengan demikian, program pelatihan yang diselenggarakan dapat disesuaikan dengan kebutuhan riil di lapangan, sehingga investasi pelatihan menjadi lebih efektif dan tepat guna. Hal ini penting terutama dalam konteks adaptasi terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan industri yang dinamis.

Lebih jauh lagi, hasil penilaian dapat digunakan sebagai bahan dalam merancang program pengembangan karier jangka panjang. Misalnya, karyawan yang menunjukkan potensi kepemimpinan dapat dipersiapkan untuk posisi manajerial melalui pelatihan lanjutan. Dengan pendekatan yang berbasis data kinerja,

pengembangan SDM menjadi lebih terarah, efisien, dan selaras dengan tujuan strategis perusahaan.

d) Meningkatkan Efisiensi dalam Proses Administrasi

Penilaian kinerja yang dilakukan secara terstruktur dan berbasis data misalnya melalui *sistem Human Resource Information System* (HRIS) mampu meningkatkan efisiensi administrasi kepegawaian. Data kinerja dapat tersimpan secara digital dan terintegrasi, sehingga memudahkan dalam pemantauan perkembangan karyawan dari waktu ke waktu tanpa harus melalui proses manual yang memakan waktu dan rawan kesalahan. Selain efisiensi waktu, proses administrasi yang terotomatisasi juga meningkatkan akurasi dalam penyusunan laporan kinerja, penyesuaian kompensasi, hingga pengelolaan basis data sumber daya manusia. Dengan demikian, penilaian kinerja yang dikelola dengan baik tidak hanya mendukung manajemen SDM secara operasional, tetapi juga memperkuat tata kelola perusahaan yang profesional dan berorientasi pada peningkatan mutu kerja.

3. Manfaat bagi Tim dan Lingkungan Kerja

a) Meningkatkan Kolaborasi dan Kerja Sama

Penilaian kinerja membantu setiap anggota tim memahami secara lebih jelas peran, tanggung jawab, dan kontribusinya

terhadap pencapaian tujuan bersama. Dengan adanya standar kinerja yang terukur, karyawan dapat melihat bagaimana pekerjaan mereka saling berhubungan dan mendukung antaranggota tim. Hal ini menciptakan kesadaran kolektif mengenai pentingnya kerja sama, koordinasi, dan komunikasi yang baik untuk meningkatkan efektivitas kerja tim secara keseluruhan.

Selain itu, melalui proses evaluasi yang mencakup aspek kolaboratif, perusahaan dapat mengidentifikasi hambatan kerja sama yang mungkin terjadi, seperti ketidakseimbangan beban kerja atau miskomunikasi. Dengan demikian, penilaian kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur individu, tetapi juga sebagai sarana untuk memperkuat sinergi tim dan menciptakan dinamika kerja yang lebih kohesif.

b) Meningkatkan Kolaborasi dan Kerja Sama

Evaluasi kinerja yang dilakukan secara objektif dan adil mendorong terciptanya lingkungan kerja yang transparan. Karyawan mengetahui bahwa setiap pencapaian dan kekurangan akan dinilai berdasarkan indikator yang telah ditetapkan, bukan pada faktor subjektif atau preferensi pribadi. Transparansi ini penting untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan

manajemen, serta antaranggota tim, sehingga mengurangi konflik internal dan meningkatkan rasa saling menghargai.

Akuntabilitas juga menjadi nilai penting yang tumbuh dari penilaian kinerja. Ketika setiap anggota tim memahami bahwa hasil kerjanya akan dipertanggungjawabkan dan dievaluasi secara sistematis, maka akan tumbuh kesadaran untuk bekerja lebih disiplin dan bertanggung jawab. Hal ini memperkuat integritas dalam lingkungan kerja dan mendukung terciptanya budaya organisasi yang profesional.

c) Mendorong Lingkungan Kerja yang Kompetitif dan Sehat

Penilaian kinerja yang jelas dan konsisten menciptakan atmosfer kompetitif yang sehat di antara karyawan. Adanya parameter pencapaian yang terukur menjadi motivasi bagi individu untuk bekerja lebih baik dan mencapai target yang ditentukan. Persaingan positif ini dapat mendorong peningkatan produktivitas tanpa mengorbankan etika kerja, karena setiap individu memahami bahwa keberhasilan dinilai secara obyektif.

Lebih lanjut, lingkungan kerja yang kompetitif dan sehat dapat mendorong inovasi dan kreativitas. Karyawan akan terdorong untuk mencari cara-cara baru dalam menyelesaikan tugasnya agar lebih efisien dan unggul dibanding rekan kerja. Dengan demikian, penilaian kinerja bukan hanya meningkatkan

performa individu, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang dinamis dan adaptif terhadap perubahan.

f. Indikator Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini, penulis menggunakan indikator menurut Mangkunegara (2020) yang terdiri dari:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari tingkat ketepatan dan keakuratan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam konteks implementasi *Human Resource Information System* (HRIS) di PT Samkyung Jaya Garment, kualitas kerja sangat dipengaruhi oleh tingkat kompetensi karyawan dalam mengoperasikan sistem tersebut. Karyawan yang memiliki pemahaman dan keterampilan yang memadai terhadap HRIS cenderung mampu menginput data absensi dan lembur secara lebih akurat dan konsisten. Sebaliknya, rendahnya kompetensi dalam penggunaan sistem dapat menyebabkan kesalahan pencatatan data yang berdampak negatif terhadap akurasi laporan dan proses pengambilan keputusan manajerial.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. implementasi *Human Resource Information System* (HRIS),

rendahnya efisiensi kerja yang disebabkan oleh keterbatasan keterampilan dalam pengoperasian sistem dapat mengurangi jumlah tugas yang terselesaikan dibandingkan dengan metode konvensional sebelumnya. Karyawan yang mengalami kesulitan dalam memahami fitur dan alur kerja HRIS cenderung membutuhkan waktu lebih lama dalam menyelesaikan tugas administratif, sehingga berdampak pada penurunan kuantitas kerja secara keseluruhan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Dalam konteks implementasi *Human Resource Information System* (HRIS), keterlambatan dalam penyelesaian tugas sering kali disebabkan oleh kendala teknis sistem, minimnya pelatihan, serta kurangnya knowledge sharing antarpegawai. Karyawan yang belum memahami sistem dengan baik cenderung mengalami hambatan dalam proses penginputan data, bahkan berisiko melakukan kesalahan yang memerlukan pengulangan pekerjaan. Kondisi ini mengakibatkan penurunan efektivitas kerja dan kegagalan dalam memenuhi target waktu yang telah ditentukan.

4. Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam memilih dan menerapkan metode yang tepat guna mencapai hasil kerja yang optimal. Dalam konteks implementasi *Human Resource Information System* (HRIS), efektivitas kerja sangat dipengaruhi oleh tingkat knowledge sharing antar karyawan. Ketika pertukaran informasi dan pengalaman berlangsung secara aktif dan terbuka, karyawan akan lebih mudah memahami cara kerja sistem dan menjalankan tugas secara efisien. Sebaliknya, kurangnya knowledge sharing dapat menimbulkan hambatan dalam pemahaman sistem, yang berujung pada kesalahan kerja, pengulangan tugas, dan menurunnya efektivitas operasional.

5. Kemandirian Kerja

Kemandirian kerja merujuk pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas secara mandiri tanpa ketergantungan yang berlebihan terhadap rekan kerja maupun atasan. Dalam konteks implementasi *Human Resource Information System* (HRIS), kompetensi karyawan dalam mengoperasikan sistem menjadi faktor krusial dalam membentuk kemandirian kerja. Karyawan yang memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik terhadap HRIS cenderung mampu menyelesaikan tugas administratif secara mandiri dan efisien. Sebaliknya, karyawan yang belum menguasai

sistem cenderung lebih sering meminta bantuan, yang pada akhirnya dapat menghambat alur kerja tim serta menurunkan produktivitas secara keseluruhan.

6. Komitmen Kerja

Komitmen kerja mencerminkan tingkat loyalitas dan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya serta terhadap perusahaan secara keseluruhan. Tingkat komitmen yang tinggi biasanya muncul ketika karyawan merasa didukung dalam menjalankan tugasnya, termasuk melalui pemanfaatan teknologi yang mempermudah pekerjaan. Dalam konteks implementasi *Human Resource Information System (HRIS)*, karyawan yang merasakan kemudahan kerja serta mendapatkan pelatihan yang memadai cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, jika HRIS dianggap memperumit pekerjaan karena kurangnya pelatihan, terbatasnya knowledge sharing, serta antarmuka sistem yang tidak ramah pengguna, maka hal tersebut dapat menurunkan kepuasan kerja dan berdampak negatif terhadap tingkat komitmen karyawan.

2. *Knowledge Sharing*

a. Pengertian *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing merupakan metode dalam manajemen pengetahuan yang bertujuan untuk memberikan, menyebarkan, dan

bertukar informasi, ide, pengalaman, atau keterampilan dari individu atau organisasi guna membentuk dasar kerja sama yang lebih efektif. Menurut Lumbantobing (2011), *knowledge sharing* adalah proses sistematis yang mencakup pengiriman, distribusi, dan diseminasi pengetahuan dari satu pihak kepada pihak lain yang memerlukan. Proses ini bersifat multidisipliner dan dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan, seperti diskusi langsung, pelatihan, pemanfaatan teknologi informasi, serta penggunaan platform kolaboratif. Qomariyah dan Zahra (2020) menambahkan bahwa *knowledge sharing* tidak hanya terbatas pada penyampaian informasi, tetapi juga melibatkan pertukaran pengalaman, keterampilan, dan saran yang dapat membantu individu lain dalam menyelesaikan tugas, mengatasi permasalahan, serta mengembangkan ide-ide baru untuk peningkatan kinerja dan inovasi dalam organisasi.

Knowledge sharing merupakan proses berbagi informasi, pengalaman, dan keterampilan antarindividu dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja serta mendorong inovasi. Menurut Dwi Arini Mandasari dan Mochammad Isa Anshori (2023) terdapat tiga faktor utama yang memengaruhi *knowledge sharing*, yaitu faktor internal, faktor eksternal, dan faktor teknologi. Faktor internal mencakup motivasi individu, tingkat

kepercayaan antar karyawan, serta komitmen organisasi dalam menciptakan budaya berbagi pengetahuan. Faktor eksternal meliputi budaya organisasi, struktur organisasi, dan dukungan manajerial yang mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif. Sementara itu, faktor teknologi mencakup ketersediaan dan aksesibilitas teknologi informasi yang dapat memfasilitasi proses pertukaran pengetahuan secara lebih cepat, efisien, dan terstruktur di lingkungan kerja.

Marua dan Etikariena (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi pembelajaran berperan sebagai variabel moderator dalam hubungan antara knowledge sharing dan kreativitas karyawan. Dalam lingkungan organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan, pengaruh positif knowledge sharing terhadap kreativitas menjadi lebih signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya pembelajaran dalam suatu organisasi, semakin besar pula dampak positif yang dihasilkan dari proses berbagi pengetahuan dalam mendorong terciptanya ide-ide baru dan peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan berbagai teori yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* merupakan proses berbagi pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan antarindividu dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan

mendorong inovasi. Proses ini dilakukan secara sistematis melalui berbagai metode, seperti diskusi, pelatihan, pemanfaatan teknologi informasi, serta penggunaan platform kolaboratif. Selain itu, *knowledge sharing* dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain faktor internal seperti motivasi dan kepercayaan antar karyawan, faktor eksternal yang mencakup budaya dan struktur organisasi serta dukungan manajerial, serta faktor teknologi yang meliputi ketersediaan dan kemudahan akses terhadap sistem informasi. Budaya organisasi yang mendukung pembelajaran juga memainkan peran penting dalam memperkuat pengaruh positif *knowledge sharing* terhadap kreativitas dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja, khususnya pada bagian administrasi produksi di perusahaan garmen, diperlukan upaya penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kegiatan berbagi pengetahuan secara aktif dan berkelanjutan.

b. Indikator *Knowledge Sharing*

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh (Lumbantobing, 2011), proses *knowledge sharing* dalam organisasi tidak hanya sebatas pertukaran informasi, melainkan juga mencakup aspek-aspek sistemik dan dinamis yang membentuk lingkungan kerja berbasis pembelajaran. Adapun indikator *knowledge sharing* menurut Lumbantobing (2011) dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Proses Pengiriman dan Distribusi Pengetahuan

Pengiriman dan distribusi pengetahuan merupakan elemen inti dalam praktik *knowledge sharing*. Dalam konteks organisasi, proses ini mencakup penyampaian informasi, pengalaman kerja, serta keterampilan teknis dari seorang individu kepada rekan kerja atau unit lain yang membutuhkan pengetahuan tersebut. Proses ini dapat terjadi secara formal, misalnya melalui rapat kerja, laporan mingguan, atau presentasi hasil proyek, maupun secara informal, seperti diskusi santai di tempat kerja atau komunikasi interpersonal sehari-hari.

Efektivitas proses ini sangat bergantung pada keterbukaan komunikasi, struktur organisasi, dan budaya kerja yang mendukung berbagi pengetahuan. Apabila komunikasi berjalan lancar dan ada kepercayaan antar karyawan, maka proses transfer pengetahuan akan lebih mudah dan cepat, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Diseminasi Pengetahuan secara Sistematis

Diseminasi pengetahuan secara sistematis mengacu pada penyebaran informasi yang terstruktur, dilakukan melalui mekanisme formal dalam organisasi. Proses ini biasanya melibatkan penggunaan dokumen standar operasional prosedur

(SOP), manual kerja, basis data internal, atau sistem digital seperti *intranet* dan *cloud storage* yang dapat diakses oleh seluruh karyawan.

Dengan pendekatan sistematis, organisasi dapat memastikan bahwa pengetahuan tidak hanya tersimpan di individu, tetapi terdokumentasi dengan baik dan dapat digunakan oleh banyak pihak. Hal ini juga meminimalkan risiko kehilangan pengetahuan ketika terjadi pergantian staf atau restrukturisasi tim kerja.

3. Penggunaan Berbagai Media dan Metode

Dalam praktik *knowledge sharing*, media dan metode yang digunakan sangat beragam dan dapat disesuaikan dengan karakteristik organisasi serta kebutuhan karyawan. Beberapa metode yang umum digunakan antara lain diskusi kelompok, pelatihan internal, *workshop*, *mentoring*, dan *coaching*. Selain itu, pemanfaatan teknologi informasi seperti sistem manajemen pengetahuan (*knowledge management system*), email, aplikasi kolaboratif, hingga HRIS (*Human Resource Information System*) juga memainkan peran penting dalam mendistribusikan pengetahuan secara lebih luas dan efisien.

Keanekaragaman metode ini memungkinkan fleksibilitas dalam menyampaikan materi yang kompleks atau dinamis, serta

menjangkau seluruh lapisan organisasi. Melalui pendekatan multimodal, proses transfer pengetahuan dapat berlangsung lebih interaktif dan kontekstual.

4. Peningkatan Kemampuan Belajar Pegawai

Knowledge sharing bukan hanya soal berbagi informasi, tetapi juga mendorong proses pembelajaran secara berkelanjutan. Dengan terlibat dalam aktivitas berbagi pengetahuan, pegawai memiliki kesempatan untuk belajar dari pengalaman dan sudut pandang orang lain. Hal ini memperluas wawasan mereka, memperdalam pemahaman terhadap tugas, serta meningkatkan adaptabilitas terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.

Lebih dari itu, budaya berbagi pengetahuan juga menciptakan semangat belajar kolektif dalam organisasi. Pegawai menjadi lebih terbuka dalam menerima masukan, memperbaiki kesalahan, serta menjalin kolaborasi yang lebih produktif untuk pengembangan profesional mereka.

5. *Feedback* dan Interaksi dari Rekan Kerja

Salah satu nilai penting dalam *knowledge sharing* adalah adanya ruang untuk menerima umpan balik. Ketika seseorang membagikan pengetahuan, respons yang diberikan oleh rekan kerja tidak hanya memperkaya pemahaman, tetapi juga

mendorong evaluasi dan perbaikan atas pengetahuan yang dibagikan. Umpan balik ini menciptakan komunikasi dua arah yang konstruktif, meningkatkan kejelasan informasi, dan memperkuat hubungan interpersonal.

Interaksi dalam proses berbagi pengetahuan juga menjadi sarana untuk membangun kepercayaan dan kerja sama tim. Ketika hubungan kerja bersifat kolaboratif, maka efektivitas kerja tim meningkat, konflik kerja dapat diminimalisasi, dan suasana kerja menjadi lebih harmonis dan produktif.

6. Lingkungan Belajar yang Dinamis

Organisasi yang mendukung *knowledge sharing* secara aktif akan menciptakan lingkungan belajar yang dinamis. Dalam lingkungan ini, setiap individu merasa terdorong untuk terus belajar, berinovasi, dan menyesuaikan diri dengan perubahan. Hal ini sangat penting, terutama dalam menghadapi dinamika industri yang cepat, di mana pembaruan informasi dan keterampilan menjadi kebutuhan utama.

Lingkungan belajar yang dinamis juga membantu organisasi membangun budaya kerja yang terbuka dan responsif. Karyawan tidak hanya menjadi pelaksana tugas, tetapi juga kontributor ide dan inovasi, yang menjadikan organisasi lebih adaptif, kompetitif, dan siap menghadapi tantangan di masa depan.

7. Pemecahan Masalah dan Inovasi Berbasis Pengetahuan

Pengetahuan yang dibagikan melalui proses *knowledge sharing* berperan penting dalam mendukung pemecahan masalah di lingkungan kerja. Informasi dan pengalaman yang dikumpulkan dari berbagai individu dapat menjadi landasan untuk mengevaluasi permasalahan, merancang solusi, dan mengambil keputusan yang lebih tepat. Proses ini juga mempercepat penyelesaian masalah karena solusi yang ditemukan didasarkan pada pengetahuan kolektif dan pengalaman nyata di lapangan.

Selain itu, *knowledge sharing* mendorong lahirnya ide-ide inovatif dari interaksi antar karyawan. Ketika berbagai perspektif dikombinasikan, kemungkinan munculnya pendekatan baru atau strategi yang lebih efektif menjadi lebih besar. Dengan demikian, proses berbagi pengetahuan tidak hanya menyelesaikan masalah yang ada, tetapi juga membuka peluang bagi pembaruan dan pengembangan organisasi ke arah yang lebih baik.

c. Faktor – faktor yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat memfasilitasi maupun menghambat proses pertukaran pengetahuan antarindividu maupun

antarkelompok. Menurut Dwi Arini Mandasari dan Mochammad Isa Anshori (2023), terdapat tiga faktor utama yang memengaruhi *knowledge sharing* dalam suatu organisasi, yaitu faktor internal, faktor eksternal, dan faktor teknologi. Ketiga faktor ini berperan penting dalam menentukan efektivitas proses berbagi pengetahuan, baik yang bersifat *tacit knowledge* (pengetahuan implisit) maupun *explicit knowledge* (pengetahuan eksplisit).

Faktor internal mencakup motivasi individu, kepercayaan antarpegawai, dan komitmen terhadap nilai kolaboratif. Sementara itu, faktor eksternal melibatkan budaya organisasi, struktur kerja, serta dukungan dari manajemen atau pimpinan. Adapun faktor teknologi mencakup infrastruktur sistem informasi, kemudahan akses terhadap platform digital, serta kompetensi teknologi karyawan yang menjadi sarana utama dalam memfasilitasi proses *knowledge sharing* yang efektif.

a. Faktor Internal

Faktor internal merupakan aspek yang berasal dari dalam diri individu maupun organisasi yang dapat mempengaruhi sejauh mana *knowledge sharing* terjadi. Faktor ini mencakup karakteristik pribadi karyawan serta komitmen organisasi dalam mendukung proses berbagi pengetahuan. Adapun indikator dari internal dalam *knowledge sharing* meliputi:

a) Motivasi individu dalam berbagi ilmu pengetahuan

Motivasi merupakan salah satu elemen kunci dalam proses *knowledge sharing*. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih aktif dan sukarela dalam membagikan informasi, pengalaman, maupun keterampilannya kepada rekan kerja. Motivasi ini dapat bersifat intrinsik, seperti dorongan untuk membantu orang lain, rasa tanggung jawab profesional, atau kepuasan pribadi karena merasa bermanfaat bagi organisasi.

Di sisi lain, motivasi juga bisa bersifat ekstrinsik, yaitu dorongan yang muncul karena adanya pengakuan dari atasan, pemberian insentif, peluang promosi, maupun peningkatan reputasi dalam organisasi. Ketika individu melihat bahwa berbagi pengetahuan dapat membawa keuntungan bagi perkembangan karier mereka, maka kecenderungan untuk terlibat dalam proses *knowledge sharing* akan meningkat secara signifikan.

b) Tingkat kepercayaan antar karyawan

Tingkat kepercayaan antar karyawan menjadi fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertukaran pengetahuan. Ketika karyawan merasa percaya satu sama lain, mereka cenderung lebih

terbuka dalam berbagi informasi tanpa rasa khawatir akan dampak negatif, seperti penyalahgunaan informasi atau pengambilan kredit atas kontribusi mereka.

Sebaliknya, tingkat kepercayaan yang rendah dapat menyebabkan hambatan psikologis dalam berbagi pengetahuan. Karyawan mungkin merasa ragu atau enggan berbagi karena takut informasi tersebut disalahgunakan untuk kepentingan pribadi orang lain, atau khawatir akan kehilangan keunggulan kompetitif dalam pekerjaan. Oleh karena itu, membangun budaya kerja yang dilandasi kepercayaan menjadi kunci utama dalam memfasilitasi *knowledge sharing* yang efektif.

c) Komitmen organisasi terhadap pertukaran pengetahuan

Komitmen organisasi merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan implementasi *knowledge sharing*. Organisasi yang menunjukkan dukungan nyata melalui kebijakan, insentif, dan pengembangan sistem berbasis pengetahuan cenderung menciptakan budaya kerja yang kondusif bagi pertukaran informasi. Bentuk komitmen ini dapat diwujudkan dalam bentuk pelatihan, penyediaan platform digital, atau penghargaan terhadap karyawan yang aktif dalam berbagi pengetahuan.

Selain itu, organisasi juga dapat menunjukkan komitmennya dengan menyisipkan nilai-nilai *knowledge sharing* ke dalam indikator penilaian kinerja karyawan. Dengan demikian, kegiatan berbagi pengetahuan tidak hanya dilihat sebagai aktivitas sukarela, tetapi menjadi bagian integral dari peran dan tanggung jawab pekerjaan sehari-hari.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal mengacu pada elemen-elemen lingkungan organisasi yang dapat memengaruhi keberhasilan *knowledge sharing*. Faktor ini tidak berkaitan langsung dengan individu, tetapi lebih kepada sistem, budaya, dan struktur organisasi yang menciptakan ekosistem kerja. Ketika lingkungan kerja terbuka, kolaboratif, dan mendukung pertukaran informasi, maka *knowledge sharing* dapat berlangsung secara lebih optimal dan berkelanjutan.

Sebaliknya, jika organisasi menerapkan sistem kerja yang kaku, birokratis, atau tidak menyediakan saluran komunikasi yang efektif, maka *knowledge sharing* akan terhambat. Oleh karena itu, perlu adanya pendekatan strategis dari organisasi untuk menciptakan lingkungan yang kondusif, baik dari segi budaya maupun struktur kerja.

a) Budaya Organisasi yang mendukung *Knowledge Sharing*

Budaya organisasi memiliki peran fundamental dalam mendorong atau menghambat perilaku berbagi pengetahuan. Organisasi dengan budaya yang mendorong kolaborasi, keterbukaan komunikasi, serta pembelajaran berkelanjutan akan menciptakan suasana yang memfasilitasi pertukaran ide dan pengalaman antarpegawai. Nilai-nilai seperti saling menghargai, belajar bersama, dan berbagi tanggung jawab menjadi dasar yang memperkuat *knowledge sharing*.

b) Struktur Organisasi yang memungkinkan kolaborasi

Struktur organisasi memengaruhi seberapa cepat dan efektif informasi dapat ditransfer antarunit kerja. Struktur yang fleksibel, datar (*flat*), dan berorientasi pada tim akan lebih mendorong komunikasi terbuka dan lintas departemen, sehingga memperkuat praktik *knowledge sharing*. Dalam struktur seperti ini, hierarki yang tidak kaku memungkinkan interaksi langsung antara berbagai jenjang, yang pada akhirnya mempercepat pertukaran pengetahuan.

Sebaliknya, struktur organisasi yang terlalu birokratis dan vertikal dapat membatasi arus informasi. Dalam sistem yang kaku, informasi cenderung mengalir

lambat dan terbatas hanya dalam satu jalur komunikasi formal. Hal ini dapat menghambat kolaborasi lintas fungsi serta memperlambat inovasi dan pengambilan keputusan. Oleh karena itu, organisasi perlu meninjau kembali strukturnya untuk memastikan adanya ruang yang cukup untuk kolaborasi dan pertukaran informasi.

- c) Dukungan manajerial dalam menciptakan lingkungan kerja yang terbuka

Dukungan dari manajer atau pimpinan merupakan salah satu faktor eksternal paling signifikan dalam proses *knowledge sharing*. Ketika manajemen secara aktif mendorong dan memberi contoh dalam berbagi pengetahuan, karyawan akan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk melakukan hal yang sama. Manajer juga dapat menciptakan forum atau platform komunikasi internal yang mendukung pertukaran ide secara rutin dan terstruktur.

Selain itu, dukungan manajerial juga tercermin dalam sikap apresiatif terhadap kontribusi pengetahuan karyawan, baik secara formal (melalui penghargaan) maupun informal (melalui pengakuan verbal). Pemimpin yang peka terhadap pentingnya pembelajaran bersama akan menciptakan atmosfer kerja yang terbuka, di mana ide-ide

baru dihargai dan kesalahan dijadikan bahan pembelajaran.

Lingkungan semacam ini sangat penting dalam menumbuhkan budaya organisasi berbasis pengetahuan.

c. Faktor Teknologi

Faktor teknologi berperan sebagai *enabler* dalam proses *knowledge sharing*, terutama dalam era digital saat ini. Keberadaan teknologi informasi memungkinkan proses berbagi pengetahuan dilakukan secara lebih efisien, sistematis, dan terstruktur. Teknologi tidak hanya mempermudah akses terhadap informasi, tetapi juga menciptakan sarana yang mendukung kolaborasi antarkaryawan tanpa dibatasi oleh ruang dan waktu. Dalam konteks organisasi modern, teknologi menjadi elemen krusial dalam membangun sistem pengetahuan yang berkelanjutan.

Adapun beberapa indikator dari faktor teknologi dalam mendukung *knowledge sharing* meliputi:

a) Aksesibilitas dan ketersediaan teknologi informasi

Kemudahan akses terhadap teknologi informasi merupakan syarat utama dalam menunjang efektivitas *knowledge sharing*. Teknologi yang dapat digunakan secara merata oleh seluruh karyawan memungkinkan terjadinya pertukaran informasi secara cepat dan menyeluruh. Sistem

seperti *knowledge management system* (KMS), media komunikasi digital, serta platform berbagi dokumen menjadi sarana utama dalam proses pertukaran pengetahuan yang terintegrasi dan dapat diandalkan.

b) Pemanfaatan sistem berbasis digital dalam berbagi pengetahuan

Penerapan sistem berbasis digital, seperti *cloud computing*, *enterprise resource planning* (ERP), serta platform kolaborasi daring, mempermudah karyawan dalam menyimpan, mengakses, dan menyebarluaskan pengetahuan secara real time. Teknologi ini juga meningkatkan keterjangkauan informasi dan akurasi data yang dibagikan dalam organisasi, serta mempercepat pengambilan keputusan yang berbasis pada pengetahuan kolektif.

c) Peran HRIS dalam memfasilitasi *knowledge sharing*

Human Resource Information System (HRIS) menjadi salah satu alat penting dalam mendukung *knowledge sharing*, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia. HRIS memungkinkan penyimpanan, pencatatan, dan distribusi informasi terkait data karyawan, pelatihan, maupun praktik kerja secara sistematis. Sistem ini membantu karyawan dalam mengakses informasi yang relevan dan mendukung

pengembangan kompetensi, serta mendorong terciptanya budaya kerja yang berbasis pada pembelajaran dan kolaborasi.

Secara keseluruhan, *knowledge sharing* dalam organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu faktor internal, eksternal, dan teknologi. Faktor internal mencakup motivasi individu, tingkat kepercayaan antar karyawan, serta komitmen organisasi terhadap pertukaran pengetahuan. Faktor eksternal mencakup budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, struktur organisasi yang fleksibel, serta dukungan manajerial yang aktif. Sementara itu, faktor teknologi mencakup aksesibilitas terhadap sistem informasi, pemanfaatan teknologi digital, serta optimalisasi HRIS dalam mendukung pertukaran pengetahuan yang efektif dan berkelanjutan.

3. Kompetensi Kerja

a. Pengertian Kompetensi Kerja

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai seperangkat karakteristik yang dimiliki oleh seorang individu, baik pemimpin maupun staf, yang mencakup kemampuan, pengetahuan, serta kinerja dalam menjalankan tugasnya secara efektif Sutrisno (2019). Menurut Istikomah *et al.* (2022), kompetensi mencakup keterampilan teknis, konseptual, dan interpersonal yang berperan penting dalam menentukan efektivitas kerja individu. Kompetensi

tidak hanya mencerminkan tingkat keahlian atau kapasitas teknis yang dimiliki oleh seorang karyawan, tetapi juga menggambarkan sejauh mana individu tersebut mampu memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi Ngebu *et al.* (2018).

Riyadi (2020) mengklasifikasikan kompetensi ke dalam beberapa aspek utama, yaitu kemampuan teknis, kemampuan manajerial, serta *soft skills* seperti komunikasi dan kepemimpinan. Kompetensi yang tinggi pada diri karyawan berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi merupakan bagian integral dari strategi peningkatan daya saing organisasi di era modern.

Kompetensi kerja, secara lebih spesifik, merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal. Almira dan Wiagustini (2021) menjelaskan bahwa kompetensi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga memengaruhi tingkat keterlibatan karyawan dan mendorong munculnya perilaku kewargaan organisasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang secara tidak langsung meningkatkan efektivitas kerja tim dan organisasi.

Selain itu, Rumijati (2021) menegaskan bahwa kompetensi kerja memainkan peran mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seseorang, semakin besar pula kemampuannya dalam menerapkan strategi organisasi secara efektif. Hal ini sejalan dengan temuan Mukhtar *et al.* (2021), yang mendefinisikan kompetensi sebagai perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki oleh individu untuk menyelesaikan tugasnya secara efisien. Penelitian tersebut juga membuktikan bahwa kompetensi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, pengembangan kompetensi kerja menjadi faktor strategis dalam upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia. Investasi organisasi dalam penguatan kompetensi karyawan melalui pelatihan, bimbingan, dan pengembangan berkelanjutan akan berdampak pada tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan berbagai perspektif yang telah dikemukakan, kompetensi dapat disimpulkan sebagai faktor utama yang menentukan keberhasilan atau kegagalan individu dalam menjalankan tugasnya. Kompetensi mencerminkan kombinasi antara keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan agar

seseorang dapat memenuhi tuntutan pekerjaan secara efektif. Selain itu, kompetensi juga mencakup dimensi teknis, konseptual, dan interpersonal yang berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja individu Istikomah *et al.* (2022). Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki seseorang, semakin besar pula kemampuannya dalam menyelesaikan tugas secara optimal dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kompetensi kerja diklasifikasikan ke dalam beberapa aspek utama, yaitu kemampuan teknis, kemampuan manajerial, serta *soft skills* seperti komunikasi dan kepemimpinan. Kompetensi yang tinggi pada diri karyawan tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan Almira dan Wiagustini (2021). Selain itu, kompetensi berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh individu, semakin efektif pula ia dalam mengimplementasikan strategi organisasi secara menyeluruh.

Lebih lanjut, kompetensi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Mukhtar *et al.* (2021). Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi karyawan

dapat mendorong peningkatan produktivitas dan pencapaian sasaran strategis perusahaan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi kerja menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif, inovatif, dan kompetitif.

b. Faktor Kompetensi Kerja

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh Istikomah *et al.* (2022), faktor kompetensi kerja dapat dibagi menjadi tiga elemen utama, yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap kerja (*attitude*). Ketiga faktor ini saling berkaitan dalam menentukan sejauh mana seorang karyawan dapat memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

- Pengetahuan merupakan aspek kognitif yang berkaitan dengan informasi, konsep, serta pemahaman yang dimiliki individu dalam menjalankan pekerjaannya.

Pengetahuan merupakan komponen inti dalam kompetensi individu yang sangat memengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja. Dalam konteks organisasi, pengetahuan tidak hanya mencakup apa yang diketahui seseorang, tetapi juga bagaimana individu tersebut memahami dan menerapkan pengetahuan tersebut dalam konteks tugas yang dihadapi.

Pengetahuan dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan kerja, pengalaman, maupun interaksi sosial di lingkungan kerja.

Pemahaman yang mendalam terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih mandiri dan berkontribusi secara lebih optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Tanpa pengetahuan yang memadai, karyawan akan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan standar yang diharapkan, sehingga dapat menghambat produktivitas dan mengganggu alur kerja tim atau departemen secara keseluruhan.

- Faktor ini mencakup penguasaan terhadap teori, prosedur operasional, serta standar kerja yang relevan dengan bidang pekerjaan tertentu.

Dalam lingkungan kerja yang dinamis, penguasaan teori dan prosedur operasional menjadi aspek penting dalam pelaksanaan tugas harian. Karyawan yang memahami standar operasional dan peraturan kerja dengan baik akan mampu menyelesaikan tugas secara sistematis, sesuai dengan protokol yang telah ditetapkan organisasi. Pengetahuan teknis mengenai alat, teknologi, atau sistem yang digunakan seperti

Human Resource Information System (HRIS) juga merupakan bagian dari kompetensi ini.

Selain itu, pemahaman terhadap konteks kerja dan kebijakan organisasi memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan tindakannya dengan tujuan strategis perusahaan. Misalnya, admin produksi yang memahami sistem HRIS secara menyeluruh akan lebih cepat dalam melakukan input data lembur, sehingga meminimalkan terjadinya kesalahan administratif dan mempercepat proses pelaporan.

- Pengetahuan yang baik memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara efektif, meningkatkan akurasi dalam pengambilan keputusan, serta meminimalisasi kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Karyawan yang memiliki pengetahuan yang memadai cenderung lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas dan mengambil keputusan. Mereka dapat menilai situasi kerja dengan lebih objektif, memilih metode penyelesaian masalah yang sesuai, serta menyusun strategi kerja yang efektif. Hal ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas individu maupun tim secara keseluruhan.

Sebaliknya, kurangnya pengetahuan dapat menyebabkan karyawan salah dalam menafsirkan informasi, memilih

metode kerja yang tidak sesuai, atau mengabaikan prosedur penting, yang pada akhirnya menimbulkan kesalahan kerja. Oleh karena itu, pengembangan pengetahuan melalui pelatihan, sosialisasi prosedur baru, serta pembelajaran berkelanjutan menjadi krusial dalam mendukung performa dan profesionalisme karyawan di berbagai level organisasi.

b. Keterampilan (*Skills*)

- Keterampilan mencerminkan kemampuan individu dalam menerapkan pengetahuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Keterampilan merupakan aspek penting dalam kompetensi kerja, karena menunjukkan sejauh mana seseorang mampu mengaplikasikan teori atau informasi yang dimilikinya ke dalam praktik kerja nyata. Dalam konteks organisasi, keterampilan tidak hanya dilihat dari apa yang diketahui karyawan, tetapi juga dari bagaimana mereka menggunakan pengetahuan tersebut secara produktif dalam proses kerja. Karyawan yang memiliki keterampilan baik cenderung lebih cepat beradaptasi dengan perubahan, mampu menyelesaikan tugas secara mandiri, serta memberikan hasil kerja yang sesuai dengan standar organisasi.

Efektivitas dan efisiensi kerja sangat bergantung pada tingkat keterampilan yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang admin produksi yang memiliki keterampilan dalam menggunakan *Human Resource Information System* (HRIS) akan lebih mudah dalam mengelola data absensi dan lembur, dibandingkan dengan karyawan yang belum memiliki keterampilan serupa. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan menjadi penghubung langsung antara pengetahuan dan produktivitas kerja.

- Keterampilan dalam dunia kerja dapat dibagi menjadi keterampilan teknis (*technical skills*) dan keterampilan non-teknis (*soft skills*).

Keterampilan teknis berkaitan dengan keahlian yang bersifat spesifik dan terukur, seperti kemampuan mengoperasikan perangkat lunak, menjalankan mesin, atau menggunakan sistem informasi tertentu. Dalam industri manufaktur seperti PT. Samkyung Jaya Garment, keterampilan teknis sangat penting karena proses kerja banyak bergantung pada kecepatan dan ketepatan pengoperasian peralatan atau sistem berbasis teknologi. Misalnya, penguasaan HRIS menjadi keterampilan teknis yang krusial bagi karyawan administrasi dalam menunjang efisiensi operasional.

Sementara itu, keterampilan non-teknis atau *soft skills* mencakup aspek-aspek interpersonal yang mendukung keberhasilan kerja dalam tim maupun organisasi secara keseluruhan. Keterampilan ini meliputi kemampuan komunikasi, kerja sama, kepemimpinan, manajemen waktu, serta kemampuan dalam menyelesaikan konflik. Dalam dunia kerja yang dinamis, keterampilan ini menjadi semakin penting karena memungkinkan individu beradaptasi dengan cepat, menjalin hubungan kerja yang sehat, serta berkontribusi dalam lingkungan kerja yang kolaboratif.

- Keterampilan teknis berhubungan dengan kemampuan spesifik dalam mengoperasikan alat, teknologi, atau sistem kerja tertentu, sedangkan keterampilan non-teknis mencakup komunikasi, kerja sama tim, serta kemampuan dalam menyelesaikan masalah.

Keterampilan teknis umumnya diperoleh melalui pelatihan formal atau pengalaman langsung di tempat kerja. Karyawan yang menguasai keterampilan teknis akan memiliki keunggulan kompetitif karena mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan akurat dan dalam waktu yang relatif singkat. Dalam konteks penggunaan HRIS, keterampilan teknis sangat penting untuk memastikan input data yang

akurat, efisiensi pemrosesan informasi, serta kemudahan akses terhadap data karyawan yang relevan.

Di sisi lain, keterampilan non-teknis menjadi penentu keberhasilan dalam interaksi sosial dan dinamika kerja tim. Karyawan dengan *soft skills* yang baik cenderung mampu menyampaikan ide secara jelas, menyelesaikan konflik secara konstruktif, dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas lintas divisi. Keterampilan ini tidak hanya menunjang iklim kerja yang harmonis, tetapi juga meningkatkan efektivitas koordinasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pelatihan yang mencakup pengembangan kedua jenis keterampilan tersebut sangat penting dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan adaptif.

c. Sikap Kerja (*Attitude*)

- Sikap kerja mencerminkan pola pikir, motivasi, serta nilai-nilai yang dimiliki seorang individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sikap kerja merupakan aspek penting dalam kompetensi individu yang mencerminkan orientasi mental dan emosional seseorang terhadap pekerjaannya. Pola pikir positif terhadap tugas, rekan kerja, serta lingkungan kerja akan memengaruhi cara seseorang merespons tantangan dan

menyelesaikan tugas. Sikap ini juga berkaitan erat dengan motivasi intrinsik, seperti keinginan untuk berkembang, memberikan kontribusi terbaik, serta mencapai tujuan profesional. Dalam konteks organisasi, sikap kerja yang baik akan mendukung terciptanya budaya kerja yang adaptif, progresif, dan kolaboratif.

Motivasi yang ditunjukkan melalui sikap kerja juga menjadi indikator sejauh mana individu memiliki dorongan untuk mencapai hasil terbaik. Karyawan yang memiliki sikap kerja positif cenderung lebih gigih, antusias, dan berorientasi pada hasil. Mereka mampu menyikapi tekanan kerja dengan lebih bijak dan tidak mudah menyerah. Sikap seperti ini penting dalam menjaga keberlangsungan produktivitas, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tuntutan.

- Faktor ini berkaitan dengan kedisiplinan, tanggung jawab, serta komitmen karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Sikap kerja yang positif tercermin dalam perilaku sehari-hari karyawan, seperti datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu, serta menjaga etika kerja dan integritas. Kedisiplinan menunjukkan sikap patuh terhadap peraturan dan prosedur kerja, sementara tanggung jawab

mencerminkan kesediaan individu untuk menerima konsekuensi dari setiap tindakan atau keputusan yang diambil dalam pekerjaan. Kedua elemen ini menjadi fondasi dalam membangun *profesionalisme* dan kepercayaan di lingkungan kerja.

Komitmen terhadap pekerjaan juga merupakan cerminan dari sikap kerja yang baik. Komitmen ini menunjukkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan keseriusan mereka dalam berkontribusi untuk mencapai visi dan misi organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi tidak hanya fokus pada pencapaian individu, tetapi juga pada keberhasilan tim dan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu membina sikap kerja positif melalui pelatihan, pembinaan, serta pemberian apresiasi yang sesuai.

- Sikap kerja yang positif tidak hanya berdampak pada produktivitas individu tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sikap kerja yang baik memberikan dampak sistemik dalam organisasi. Ketika setiap individu menunjukkan sikap yang positif, seperti saling menghargai, membantu rekan kerja,

dan terbuka terhadap perubahan, maka akan tercipta sinergi antar karyawan yang mendukung kolaborasi. Lingkungan kerja yang kondusif ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga memperkuat semangat kerja dan rasa memiliki terhadap organisasi. Hal ini pada akhirnya mendorong peningkatan produktivitas secara kolektif.

Lebih lanjut, sikap kerja positif juga mendorong keberlanjutan inovasi dan perbaikan berkelanjutan dalam organisasi. Karyawan yang terbuka terhadap masukan dan pembelajaran akan lebih mudah menerima perubahan, berpartisipasi dalam program peningkatan kualitas, serta mendukung implementasi teknologi baru seperti HRIS. Dalam jangka panjang, sikap kerja yang baik berkontribusi pada daya saing organisasi dan pencapaian kinerja yang berkelanjutan. Oleh karena itu, pengembangan sikap kerja perlu menjadi bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia di setiap organisasi.

c. Indikator Kompetensi Kerja

Dalam penelitian ini, kompetensi karyawan diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019), yang mencakup tiga aspek utama, yaitu pengetahuan, keterampilan, serta sikap dan perilaku. Ketiga indikator ini menjadi tolok ukur sejauh

mana seorang individu mampu menjalankan tugasnya secara efektif dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Berikut ini adalah uraian masing-masing indikator kompetensi dalam konteks implementasi *Human Resource Information System* (HRIS) di PT. Samkyung Jaya Garment:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan mencerminkan pemahaman individu terhadap tugas, prosedur, serta sistem yang digunakan dalam lingkungan kerjanya. Dalam konteks penerapan HRIS, tingkat pemahaman karyawan terhadap sistem memiliki pengaruh yang signifikan terhadap akurasi dalam pencatatan data, seperti absensi, lembur, dan output produksi. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang memadai akan lebih cepat beradaptasi dengan sistem digital, mampu memahami alur kerja yang baru, serta meminimalkan kesalahan dalam penginputan data.

Sebaliknya, kurangnya pemahaman tentang HRIS dapat menyebabkan ketidaksesuaian data, keterlambatan administrasi, dan meningkatnya beban kerja bagi pihak lain yang harus melakukan verifikasi atau koreksi data. Oleh karena itu, pemahaman pengetahuan teknis menjadi aspek krusial yang perlu dikembangkan secara sistematis melalui pelatihan dan pendampingan kerja.

2. Keterampilan (*Skills*)

Keterampilan mencakup kemampuan teknis dan nonteknis yang mendukung efektivitas kerja karyawan dalam menggunakan alat, sistem, atau prosedur kerja tertentu. Dalam penelitian ini, keterampilan yang dimaksud berkaitan dengan penguasaan karyawan terhadap penggunaan HRIS, khususnya dalam hal input data absensi, pengelolaan data produksi, dan pelaporan administratif. Karyawan yang memiliki keterampilan tinggi dalam mengoperasikan sistem akan mampu bekerja secara cepat, akurat, dan efisien.

Sebaliknya, rendahnya keterampilan teknis dapat menghambat efisiensi proses kerja, menimbulkan risiko kesalahan administrasi, serta mengurangi produktivitas tim. Oleh karena itu, keterampilan kerja menjadi salah satu dimensi penting dalam penilaian kompetensi, yang perlu ditingkatkan melalui pelatihan berkelanjutan dan pembelajaran berbasis praktik.

3. Sikap dan Perilaku (*Attitude and Behavior*)

Sikap dan perilaku mencerminkan kesiapan mental, motivasi, serta nilai-nilai kerja yang dipegang oleh karyawan dalam menjalankan tugas. Karyawan yang menunjukkan sikap positif terhadap perubahan, seperti adopsi teknologi HRIS, akan lebih terbuka terhadap pembelajaran, berinisiatif dalam mencari

solusi, dan aktif berbagi informasi dengan rekan kerja. Sikap semacam ini mendukung terbentuknya lingkungan kerja yang kolaboratif dan adaptif terhadap inovasi.

Sebaliknya, sikap resistif terhadap teknologi atau kurangnya motivasi belajar dapat menghambat proses transisi sistem, memperlambat alur kerja, serta menurunkan kualitas kinerja individu maupun tim. Oleh sebab itu, sikap dan perilaku kerja merupakan indikator penting yang tidak hanya menentukan keberhasilan implementasi HRIS, tetapi juga mencerminkan kesiapan organisasi dalam menghadapi transformasi digital secara menyeluruh.

4. Efisiensi Kerja

a. Pengertian Efisiensi Kerja

Efisiensi kerja merupakan ukuran rasional antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan dalam suatu proses kerja. Efisiensi dapat dikatakan tercapai apabila organisasi mampu memaksimalkan hasil dengan penggunaan sumber daya seminimal mungkin. Produktivitas yang tinggi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, melainkan juga oleh integrasi individu dalam keseluruhan sistem operasi organisasi. Dengan demikian, efisiensi kerja merupakan hasil dari sinergi antara manusia, proses kerja, serta dukungan teknologi Robbins dan Judge (2022).

Menurut Hanifah dan Raharja (2023), efisiensi kerja mencerminkan kemampuan organisasi atau individu dalam menyelesaikan tugas dengan meminimalkan penggunaan sumber daya, seperti waktu, tenaga, dan biaya, namun tetap menghasilkan output yang optimal. Efisiensi kerja dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator, antara lain kecepatan penyelesaian tugas, ketepatan pencapaian target, kemudahan dalam pelaksanaan proses kerja, serta penghematan biaya operasional Sitepu (2013). Dalam konteks industri, efisiensi kerja menjadi salah satu determinan penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan, terutama dalam menghadapi tantangan globalisasi dan transformasi digital Qolbi dan Hamami (2021).

Tessalonika *et al.* (2021) mendefinisikan efisiensi kerja sebagai kemampuan individu atau organisasi dalam menyelesaikan tugas secara optimal dengan memanfaatkan sumber daya seminimal mungkin. Efisiensi ini dinilai berdasarkan beberapa indikator utama, yakni kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, ketepatan dalam mencapai target, kemudahan dalam menjalankan proses kerja, serta efektivitas dalam penggunaan biaya operasional. Efisiensi kerja tidak hanya berdampak pada operasional internal, tetapi juga pada hasil akhir yang diterima pelanggan dan citra perusahaan di pasar.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa efisiensi kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Studi di PT Aneka Gas Industri Bitung, misalnya, menemukan bahwa efisiensi kerja menyumbang 74,3% terhadap kinerja karyawan, menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Sementara itu, penelitian lain di PT Paragon Technology and Innovation menyimpulkan bahwa efisiensi kerja bersama dengan motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga penjualan, dengan kontribusi sebesar 59,9% Lestari dan Fatmarida (2023).

Secara keseluruhan, efisiensi kerja merupakan faktor utama dalam mendukung peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Keberhasilan dalam mencapai efisiensi tidak hanya membantu organisasi dalam mencapai target operasional, tetapi juga memperkuat daya saing di tengah dinamika pasar yang kompetitif. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi yang tepat untuk meningkatkan efisiensi kerja, seperti pengembangan kompetensi karyawan, penggunaan teknologi informasi, serta optimalisasi proses kerja yang sistematis dan terintegrasi.

b. Faktor-faktor Efisiensi Kerja

Efisiensi kerja merupakan ukuran yang mencerminkan kemampuan organisasi atau individu dalam menyelesaikan tugas

dengan meminimalkan penggunaan sumber daya, seperti waktu, tenaga, dan biaya, namun tetap menghasilkan output yang optimal Hanifah dan Raharja (2023). Dalam lingkungan kerja modern, khususnya di sektor manufaktur, efisiensi kerja menjadi salah satu penentu utama keberhasilan operasional dan daya saing perusahaan. Efisiensi tidak hanya ditentukan oleh optimalisasi sumber daya, tetapi juga dipengaruhi oleh aspek-aspek strategis, seperti *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan), kompetensi karyawan, serta pemanfaatan teknologi dan sistem informasi.

1. Efisiensi Waktu dalam *Knowledge Sharing*

Efisiensi kerja dapat ditingkatkan melalui penerapan *knowledge sharing*, yaitu proses berbagi informasi, pengalaman, dan keterampilan antar karyawan yang memungkinkan penyelesaian tugas dilakukan dengan lebih cepat dan akurat. Dengan adanya sistem berbagi pengetahuan yang terstruktur, karyawan tidak perlu menghabiskan waktu mencari informasi secara individual, tetapi dapat langsung mengakses pengetahuan dari rekan kerja yang lebih berpengalaman. Hal ini tidak hanya mempercepat proses kerja, tetapi juga meminimalkan *trial and error*. Selain itu, *knowledge sharing* memberikan manfaat signifikan bagi karyawan baru, karena mereka dapat mempelajari tugas dengan lebih efisien melalui transfer

pengetahuan yang sistematis. Akses terhadap pengetahuan kolektif juga mempercepat pemecahan masalah di lingkungan kerja, mengurangi risiko keterlambatan dalam operasional, serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan.

2. Efisiensi Kerja melalui Kompetensi Karyawan

Kompetensi karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam mendukung efisiensi kerja. Kompetensi mencakup penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan dengan tugas yang dijalankan. Karyawan yang kompeten cenderung lebih cepat menyelesaikan pekerjaan, lebih jarang melakukan kesalahan, dan lebih mampu beradaptasi terhadap sistem atau teknologi baru. Tingkat kemandirian kerja juga meningkat seiring dengan peningkatan kompetensi. Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas tanpa banyak bergantung pada supervisi akan mempercepat proses kerja dan mengurangi beban manajerial. Hal ini berdampak pada peningkatan produktivitas sekaligus efisiensi waktu dan tenaga dalam organisasi.

3. Optimalisasi Tenaga Kerja dan Produktivitas

Distribusi beban kerja yang efektif merupakan bagian dari strategi optimalisasi tenaga kerja, yang berperan penting dalam peningkatan efisiensi. Setiap individu bekerja sesuai dengan

kompetensinya, sehingga hasil kerja menjadi lebih maksimal dan waktu penyelesaian lebih singkat. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai produktivitas yang lebih tinggi tanpa harus meningkatkan jumlah tenaga kerja. Selain itu, efisiensi kerja juga berkaitan dengan pengurangan kelelahan fisik maupun mental. Sistem kerja yang dirancang secara efisien akan mengurangi beban berlebih pada karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Tingkat kesalahan juga dapat ditekan, yang berdampak pada penurunan biaya operasional.

4. Efisiensi Biaya dalam Proses Administratif dan Produksi

Salah satu tujuan utama dari efisiensi kerja adalah pengurangan biaya operasional. Kesalahan kerja yang minimal akan mengurangi kebutuhan *rework* (pekerjaan ulang), mempercepat proses produksi atau administrasi, dan menekan pemborosan sumber daya. Hal ini secara langsung berdampak pada penurunan biaya produksi serta peningkatan efisiensi anggaran perusahaan. Selain itu, sistem kerja yang efisien memungkinkan pengelolaan waktu dan tenaga kerja secara optimal, sehingga biaya tenaga kerja dapat disesuaikan dengan output yang dihasilkan. Ini juga berkontribusi pada keunggulan kompetitif perusahaan di pasar yang semakin kompetitif.

5. Pemanfaatan Teknologi dan Automasi dalam Efisiensi Kerja

Pemanfaatan teknologi, terutama melalui penerapan sistem *Human Resource Information System* (HRIS), menjadi komponen penting dalam menciptakan efisiensi kerja. HRIS memungkinkan integrasi data dan proses manajemen sumber daya manusia secara digital, mulai dari absensi, penggajian, hingga pelaporan kinerja, sehingga mempercepat proses administrasi dan meningkatkan akurasi data. Automasi proses kerja dengan teknologi digital juga mengurangi ketergantungan pada proses manual, mengurangi *human error*, serta mempercepat alur kerja. Dengan sistem informasi yang terintegrasi, efisiensi kerja meningkat secara signifikan karena pengambilan keputusan dapat dilakukan secara cepat, tepat, dan berbasis data.

c. Indikator Efisiensi Kerja

Dalam penelitian ini, efisiensi kerja diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2022), yaitu mencakup penggunaan waktu yang optimal serta kualitas cara kerja yang maksimal. Kedua indikator ini digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas secara efektif dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efisien. Efisiensi kerja tidak hanya ditentukan oleh kecepatan penyelesaian

tugas, tetapi juga oleh ketepatan metode kerja yang digunakan dalam mencapai hasil yang diharapkan.

Berikut adalah penjelasan masing-masing indikator yang digunakan dalam konteks penelitian ini:

1. Penggunaan Waktu yang Optimal

Efisiensi kerja dapat dinilai dari kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugasnya. Dalam konteks implementasi *Human Resource Information System* (HRIS) di PT. Samkyung Jaya Garment, penggunaan waktu yang optimal terlihat dari seberapa cepat dan tepat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan administratif, seperti pencatatan absensi dan lembur, melalui sistem yang terintegrasi. Karyawan yang dapat mengelola waktu secara efektif akan mempercepat proses kerja dan mengurangi penundaan operasional. Sebaliknya, ketidakefisienan waktu sering kali muncul apabila karyawan tidak terbiasa menggunakan sistem HRIS atau mengalami kendala teknis dalam pengoperasiannya. Hal ini dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian tugas, peningkatan beban kerja, serta potensi penurunan produktivitas secara keseluruhan.

2. Kualitas Cara Kerja yang Maksimal

Kualitas cara kerja merujuk pada sejauh mana karyawan menggunakan metode kerja yang paling efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas. Dalam implementasi HRIS, kualitas cara kerja dipengaruhi oleh kompetensi teknis karyawan dalam memahami dan mengoperasikan sistem secara tepat. Karyawan yang memiliki pemahaman yang baik tentang HRIS cenderung mampu menginput data secara akurat, menghindari kesalahan administratif, dan menjaga integritas informasi yang diproses.

Sebaliknya, jika pemahaman terhadap sistem masih rendah, maka metode kerja yang digunakan menjadi kurang efektif. Hal ini dapat menyebabkan kesalahan dalam penginputan data, memperlambat alur kerja, serta menimbulkan inefisiensi yang berdampak pada produktivitas tim maupun organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi dalam penggunaan teknologi menjadi faktor penting dalam mencapai efisiensi kerja yang optimal.

B. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menjadi dasar dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian tersebut memberikan gambaran mengenai pengaruh *knowledge sharing*, kompetensi, efisiensi dan faktor lainnya terhadap

kinerja karyawan. Adapun ringkasan penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Arfan & Trisninawati (2023)	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Bengkulu	<i>Knowledge Sharing</i> dan Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Anjani Nur Febriyanti et al. (2024)	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Kinerja Karyawan melalui Kapabilitas Inovasi Individual pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang	<i>Knowledge Sharing</i> tidak berpengaruh signifikan langsung terhadap kinerja individu, namun berpengaruh signifikan secara tidak langsung melalui Kapabilitas Inovasi Individual.
Murtiningsih et al. (2024)	Pengaruh <i>In-House Training</i> dan <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Kompetensi Profesional serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan	<i>In-House Training</i> dan <i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh positif terhadap Kompetensi Profesional, yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
Muhammad Basri & Rosfiah Arsal (2022)	Pengaruh Efektivitas dan Efisiensi Kerja terhadap Kinerja Organisasi	Efektivitas dan Efisiensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan.
Nusa & Barat (2020)	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Kinerja Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Nusa Tenggara Barat	<i>Knowledge Sharing</i> memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pustakawan. Faktor lain seperti pengalaman kerja dan pelatihan lebih berperan dalam meningkatkan kompetensi pustakawan.
Meidawati et al. (2023)	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dosen dengan Kepemimpinan Transformasional sebagai Moderator	<i>Knowledge Sharing</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap inovasi dalam pekerjaan, dan kepemimpinan transformasional tidak mampu memoderasi hubungan tersebut.

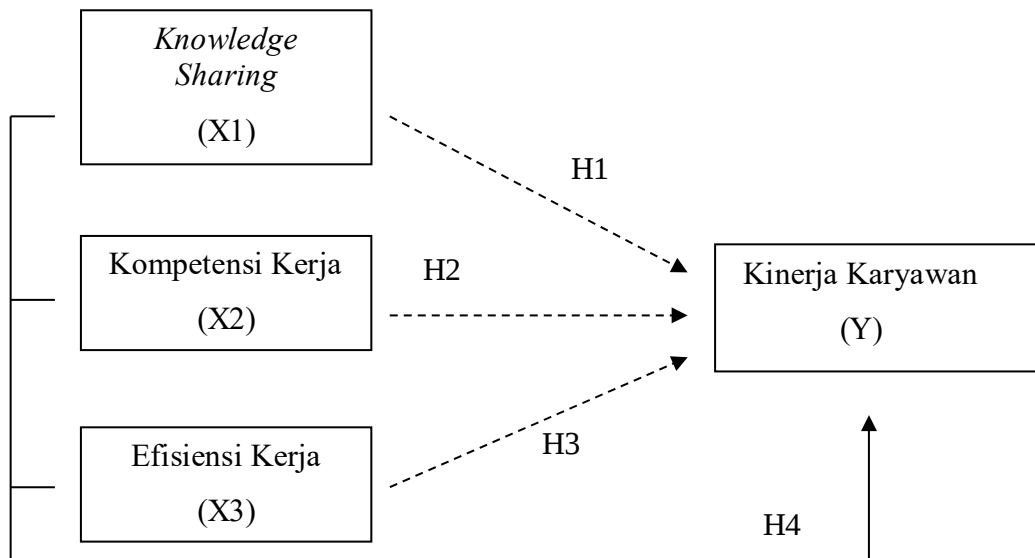
Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Serang (2022)	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bone-bone Kabupaten Luwu Utara	Kompetensi Pengetahuan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Kompetensi Keterampilan dan Sikap berpengaruh positif dan signifikan.
Triono (2023)	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan	Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
Hartini (2020)	Penerapan HRIS dalam Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Manajemen SDM	HRIS meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan data administratif seperti absensi dan lembur.
Nirwana et al. (2023)	Peran HRIS dalam Meningkatkan Efisiensi Kerja	HRIS mempercepat proses administrasi, meningkatkan efisiensi kerja, serta mengurangi kesalahan pencatatan dan meningkatkan akurasi laporan.

Sumber : Data Diolah Peneliti 2025

C. Kerangka Pikir

Menurut (Sugiyono, 2018) Kerangka berpikir merupakan gambaran tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan gambaran tentang hubungan antar variabel yang diteliti serta akan digunakan dalam merumuskan hipotesis.

Berdasarkan penelitian saya mengenai *knowledge sharing*, kompetensi, dan efisiensi kerja terhadap kinerja karyawan maka kerangka pemikirannya dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran Penelitian

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini (2025)

Keterangan: Hubungan Parsial ----->

Hubungan Simultan —————>

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah biasanya disusun berdasarkan penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan faktor-faktor empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2018). Untuk memberikan jawaban sementara pada permasalahan diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 (H_1):

- a. H_{01} : *Knowledge Sharing* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samkyung Jaya Garment.
- b. H_{a1} : *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samkyung Jaya Garment.

2. Hipotesis 2 (H_2):

- a. H_{02} : Kompetensi Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samkyung Jaya Garment.
- b. H_{a2} : Kompetensi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samkyung Jaya Garment.

3. Hipotesis 3 (H_3):

- a. H_{03} : Efisiensi Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samkyung Jaya Garment.
- b. H_{a3} : Efisiensi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samkyung Jaya Garment.

4. Hipotesis 4 (H_4):

- a. H_{04} : *Knowledge Sharing*, Kompetensi Kerja, dan Efisiensi Kerja secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samkyung Jaya Garment.
- b. H_{a4} : *Knowledge Sharing*, Kompetensi Kerja, dan Efisiensi Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samkyung Jaya Garment.

E. *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan

Knowledge sharing (berbagi pengetahuan) merupakan proses penting dalam organisasi yang melibatkan pertukaran informasi, pengalaman, dan keterampilan antar individu. Proses ini tidak hanya memperkuat kolaborasi tim, tetapi juga meningkatkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas secara lebih efisien dan efektif. Dalam konteks organisasi modern, *knowledge sharing* dianggap sebagai salah satu determinan utama dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena pengetahuan yang dibagikan memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih cepat, lebih tepat, dan lebih inovatif.

Secara teoritis, *knowledge sharing* berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui beberapa mekanisme. Pertama, *knowledge sharing* membantu karyawan menghindari kesalahan yang sama dengan mempelajari pengalaman dari rekan kerja. Kedua, karyawan yang menerima pengetahuan baru cenderung dapat mengambil keputusan yang lebih baik, karena memiliki referensi dan data yang lebih kaya. Ketiga, proses ini mempercepat proses belajar individu dalam organisasi, terutama dalam adaptasi terhadap teknologi, prosedur baru, atau tantangan operasional. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *knowledge sharing* dalam organisasi, maka semakin besar pula kemungkinan terjadinya peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Penelitian-penelitian sebelumnya juga menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *knowledge sharing* dan kinerja karyawan. Dalam

lingkungan kerja yang mendorong keterbukaan, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan, karyawan merasa lebih didukung dan lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya. Hal ini pada akhirnya menciptakan budaya kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil.

Oleh karena itu, organisasi perlu secara aktif membangun sistem dan budaya kerja yang mendorong *knowledge sharing*, baik melalui pelatihan, platform digital, diskusi tim, maupun mentoring. Dengan strategi ini, perusahaan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia sekaligus memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan.

F. Kompetensi Kerja dan Kinerja Karyawan

Kompetensi kerja memiliki hubungan yang erat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi kerja mencakup tiga aspek utama, yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap kerja (*attitude*), yang secara langsung memengaruhi kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu memahami tugas dengan baik, menguasai teknik pelaksanaannya, serta memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, yang secara keseluruhan mendukung peningkatan kualitas dan kuantitas output kerja.

Dalam konteks operasional perusahaan, kompetensi kerja menjadi fondasi utama yang menentukan seberapa baik seorang karyawan dapat beradaptasi dengan prosedur kerja, memanfaatkan teknologi seperti HRIS (*Human Resource Information System*), serta berkontribusi terhadap

pencapaian target organisasi. Karyawan yang kompeten akan menunjukkan kinerja yang lebih konsisten, minim kesalahan, dan lebih cepat dalam menyelesaikan tugas dibandingkan karyawan yang kurang kompeten. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi kerja melalui pelatihan, pendampingan, dan pengembangan berkelanjutan sangat penting untuk mendukung pencapaian kinerja yang optimal di tingkat individu maupun organisasi.

Secara teoritis, hubungan antara kompetensi kerja dan kinerja karyawan didasarkan pada teori kemampuan (*ability theory*), yang menyatakan bahwa kemampuan seseorang yang terbentuk dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap menjadi faktor penentu dalam pencapaian kinerja. Penelitian empiris juga menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi kerja secara signifikan berdampak positif terhadap kinerja karyawan, baik dalam aspek efisiensi, produktivitas, maupun efektivitas kerja. Dengan demikian, penguatan kompetensi kerja menjadi strategi kunci dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi.

G. Efisiensi Kerja dan Kinerja Karyawan

Efisiensi kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan karena efisiensi mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dengan penggunaan sumber daya yang minimal, seperti waktu, tenaga, dan biaya, namun tetap menghasilkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang karyawan bekerja secara efisien, ia dapat menyelesaikan tugas lebih cepat, lebih tepat, dan dengan tingkat kesalahan yang lebih rendah. Hal ini tentu berdampak

positif terhadap peningkatan kinerja, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas pekerjaan.

Selain itu, efisiensi kerja juga memungkinkan karyawan untuk memanfaatkan waktunya secara lebih produktif, sehingga mampu memenuhi target kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Penerapan sistem kerja yang efisien, terutama melalui dukungan teknologi seperti *Human Resource Information System (HRIS)*, dapat membantu karyawan menyederhanakan proses kerja administratif dan fokus pada tugas inti. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat efisiensi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui kinerja yang lebih optimal.

Secara Teori ini menyatakan bahwa individu akan bekerja lebih efektif dan efisien apabila memiliki tujuan yang jelas, spesifik, dan menantang. Ketika karyawan bekerja dengan efisien dengan memanfaatkan waktu, tenaga, dan sumber daya secara optimal mereka cenderung lebih mudah mencapai target yang ditetapkan. Efisiensi kerja menjadi sarana dalam membantu individu fokus pada pencapaian tujuan kerja secara produktif dan sistematis, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, efisiensi kerja adalah salah satu dimensi penting dalam perilaku kerja individu yang memengaruhi output organisasi. Dalam kerangka teori perilaku organisasi (*Organizational Behavior*), efisiensi kerja dianggap sebagai indikator utama dari efektivitas individu. Karyawan yang mampu

menyelesaikan pekerjaan dengan prosedur yang tepat, dalam waktu yang singkat, dan dengan hasil yang akurat, akan lebih mudah mencapai standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Dengan demikian, teori ini menegaskan bahwa efisiensi kerja bukan hanya berkaitan dengan proses, tetapi juga berdampak langsung terhadap hasil kerja, yaitu kinerja karyawan.

H. *Knowledge Sharing*, Kompetensi Kerja, dan Efisiensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara *knowledge sharing*, kompetensi kerja, dan efisiensi kerja terhadap kinerja karyawan bersifat saling mendukung dan membentuk suatu mekanisme yang berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap peningkatan kinerja individu di tempat kerja.

Pertama, *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan merupakan fondasi penting dalam membangun lingkungan kerja yang kolaboratif. Proses ini memungkinkan karyawan saling bertukar informasi, pengalaman, dan keterampilan, sehingga mempercepat pembelajaran dan adaptasi terhadap perubahan. Ketika *knowledge sharing* berjalan dengan baik, karyawan dapat memperoleh pengetahuan baru yang relevan dengan tugasnya. Hal ini akan memperkuat *kompetensi kerja* karena mereka lebih siap secara pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Teori *Social Capital* oleh Nahapiet dan Ghoshal (1998) mendukung gagasan ini, bahwa interaksi sosial yang produktif (seperti *knowledge sharing*) akan meningkatkan kompetensi dan inovasi karyawan.

Kedua, kompetensi kerja yang tinggi memungkinkan karyawan menyelesaikan tugasnya dengan lebih mandiri, tepat, dan sesuai standar organisasi. Kompetensi yang baik, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan teknis, maupun *soft skills*, sangat berpengaruh terhadap efisiensi kerja. Menurut Robbins dan Judge (2022), efisiensi kerja ditentukan oleh bagaimana individu memanfaatkan sumber daya, termasuk waktu dan tenaga, untuk menghasilkan output yang optimal. Karyawan yang kompeten cenderung lebih efisien karena memahami cara kerja yang paling efektif dan minim kesalahan.

Ketiga, efisiensi kerja menjadi faktor penting yang menghubungkan kompetensi dan pengetahuan terhadap *kinerja karyawan*. Semakin efisien seorang karyawan bekerja yakni dengan meminimalkan pemborosan waktu dan sumber daya semakin tinggi pula produktivitasnya. Dalam konteks ini, teori *Goal-Setting Theory* dari Locke dan Latham (1990) menyatakan bahwa efisiensi dalam mencapai target kerja akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan karena individu fokus dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan standar terbaik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* meningkatkan kompetensi kerja, yang pada gilirannya memperkuat efisiensi kerja, dan ketiga variabel tersebut secara sinergis berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hubungan ini menunjukkan bahwa pengelolaan pengetahuan dan pengembangan kapasitas individu adalah strategi penting dalam meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di organisasi

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2022) metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini lebih fokus pada pengaruh antar variabel, mengingat dalam penelitian ini bersifat kausal (sebab - akibat). Sehingga dalam penelitian ini ada variabel independen/bebas (sebab) yaitu *knowledge sharing*, kompetensi, dan efisiensi kerja serta variabel dependen/terikat (akibat) yaitu kinerja karyawan yang selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh antar variabel tersebut.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Sam Kyung Jaya Garment berlokasi di JL. PTP Ngobo RT 01 RW 01 Dusun Krajan Desa Wringin Putih Kecamatan Bergas Kabupaten Semarang.

C. Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen dan variabel dependen yang dijelaskan sebagai berikut :

- a. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atas timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini yang termasuk variabel independen adalah *Knowledge Sharing* (X1), *Competence* (X2), dan *Work Efficiency* (X3).
- b. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini yang termasuk variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

Indikator dalam penelitian ini dapat dirangkum dalam tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3. 1
Penelitian Terdahulu

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Sumber
<i>Knowledge Sharing</i> (X1)	a. Proses pengiriman dan distribusi pengetahuan	Skala Likert 1–5	Lumbantobing (2011)
	b. Diseminasi pengetahuan secara sistematis		
	c. Penggunaan berbagai media dan metode (diskusi, teknologi, pelatihan)		
	d. Peningkatan kemampuan belajar pegawai		
	e. Feedback dan interaksi dari rekan kerja		
	f. Lingkungan belajar yang dinamis		
	g. Pemecahan masalah dan inovasi berbasis pengetahuan		
Kompetensi (X2)	a. Pengetahuan	Skala Likert 1–5	Sutrisno (2019)
	b. Keterampilan		
	c. Sikap dan Perilaku		
	a. Penggunaan Waktu yang Optimal		

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Sumber
Efisiensi Kerja (X3)	b. Kualitas Cara Kerja yang Maksimal	Skala Likert 1–5	Robbins & Judge (2022)
Kinerja Karyawan (Y)	a. Kualitas Kerja	Skala Likert 1–5	Mangkunegara (2020)
	b. Kuantitas Kerja		
	c. Ketepatan Waktu		
	d. Efektivitas Kerja		
	e. Kemandirian Kerja		
	f. Komitmen Kerja		

Sumber: Data Sekunder Yang Diolah Peneliti 2025

D. Populasi, Sample, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2022) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Admin Produksi PT Samkyung Jaya Garment yang menggunakan Teknologi *Human Resource Information System* (HRIS) dengan jumlah populasi 100.

2. Sampel

Pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2022). Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota

populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2022). Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil dan seluruh anggota populasi memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian. Oleh karena itu, seluruh Admin Produksi PT Samkyung Jaya Garment yang berjumlah 100 orang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Menurut (Sugiyono, 2022) mengelompokkan jenis data menjadi dua yang selanjutnya akan digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Jenis data kualitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk kata (tulisan), gambar (audio), atau video yang memiliki makna. Data kualitatif digunakan untuk mengevaluasi variabel terikat dan untuk memperjelas perolehan hasil data kualitatif. Data kualitatif diperoleh dari pengamatan, wawancara, pemotretan, perekaman, dan lain-lain. Jadi, pada intinya data kualitatif bukan merupakan bilangan atau angka sehingga tidak dianalisis dengan ilmu statistik.
- b. Jenis data kuantitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk angka. Untuk mendapatkan data kuantitatif, digunakan skala likert berupa daftar pertanyaan (kuesioner) yang digolongkan dalam lima tingkatan (skala likert). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi, uji t dan f.

2. Sumber Data

Menurut (Sugiyono, 2022) mengelompokkan sumber data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner.
- b. Sumber data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain/dokumen. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku, jurnal skripsi, catatan atau laporan dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian (Sugiyono, 2022) Dalam penelitian ini, Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2022) kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kemudian jawaban tersebut diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, variabel yang diukur akan dijabarkan

menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan. Jawaban setiap item-item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dengan sangat positif sampai sangat negatif. Jawaban dari responden diberi skor atau nilai dengan interval 1 sampai dengan 5, sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

2. Studi Dokumentasi

Menurut (Sugiyono, 2022) dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, Sehingga dalam penelitian ini peneliti berusaha untuk mengumpulkan dokumen yang diperoleh dari lapangan. Studi dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dengan mempelajari dokumen-dokumen di PT Samkyung Jaya Garment yang meliputi : gambaran PT Samkyung Jaya Garment, visi misi perusahaan , gambaran umum, struktur organisasi , dan lain-lain.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dapat diartikan sebagai kegiatan berupa proses penyusunan dan pengolahan data menjadi sebuah laporan. Tujuan analisis

data adalah mengubah data ke bentuk yang lebih sederhana agar mudah dibaca dan diinterpretasikan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Menurut (Sugiyono, 2022) terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial.

1. Uji Instrumen

Uji Instrumen dalam penelitian adalah proses untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan benar-benar dapat mengukur variabel yang diteliti secara valid dan reliabel. Tujuannya adalah agar data yang dikumpulkan dapat dipercaya dan menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu *Knowledge Sharing*, Kompetensi, Efisiensi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Ada dua uji utama dalam uji instrumen:

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2022) suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner dapat untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 25. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan untuk diuji

validitasnya. Uji validitas digunakan untuk mengetahui layak tidaknya butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variable (Sujarweni, 2017). Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika r hitung > r tabel maka item pertanyaan adalah valid
2. Jika r hitung < r tabel maka item pertanyaan adalah tidak valid.

Uji validitas menggunakan rumus menurut (Sujarweni, 2017) sebagai berikut :

$$r = x = \frac{n \sum xy - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = nilai koefisien relasi antar item dan total

y = jumlah skor total

x = jumlah skor item

n = jumlah responden

Uji validitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian sesungguhnya untuk menguji kelayakan instrumen atau alat ukur peneliti. Hasil dari pengolahan data uji validitas terhadap 10 responden diluar sampel penelitian sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Item / Kode	r Hitung	r Tabel (n=10)	Sig. (2- tailed)	Keterangan
<i>Knowledge Sharing</i> (X1)	X1.1	0,961	0,6319	0,000	Valid
	X1.2	0,899	0,6319	0,000	Valid

Variabel	Item / Kode	r Hitung	r Tabel (n=10)	Sig. (2-tailed)	Keterangan
	X1.3	0,899	0,6319	0,000	Valid
	X1.4	0,785	0,6319	0,007	Valid
	X1.5	0,919	0,6319	0,000	Valid
	X1.6	0,961	0,6319	0,000	Valid
	X1.7	0,961	0,6319	0,000	Valid
Kompetensi Kerja (X2)	X2.1	0,635	0,6319	0,048	Valid
	X2.2	0,890	0,6319	0,001	Valid
	X2.3	0,837	0,6319	0,003	Valid
	X2.4	0,716	0,6319	0,020	Valid
	X2.5	0,757	0,6319	0,011	Valid
	X2.6	0,911	0,6319	0,000	Valid
	X2.7	0,911	0,6319	0,000	Valid
Efisiensi Kerja (X3)	X3.1	0,720	0,6319	0,019	Valid
	X3.2	0,879	0,6319	0,001	Valid
	X3.3	0,692	0,6319	0,027	Valid
	X3.4	0,830	0,6319	0,003	Valid
	X3.5	0,866	0,6319	0,001	Valid
	X3.6	0,830	0,6319	0,003	Valid
	X3.7	0,958	0,6319	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,688	0,6319	0,028	Valid
	Y2	0,688	0,6319	0,028	Valid
	Y3	0,805	0,6319	0,005	Valid
	Y4	0,788	0,6319	0,007	Valid
	Y5	0,767	0,6319	0,010	Valid
	Y6	0,805	0,6319	0,005	Valid
	Y7	0,688	0,6319	0,028	Valid

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3.2 dilakukan terhadap 10 responden di luar sampel penelitian dengan menggunakan SPSS versi 25. Analisis dilakukan dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation*. Item dikatakan valid apabila nilai *r hitung* > *r tabel* (0,6319 untuk $n = 10$ pada taraf signifikan 5%) dan nilai signifikansi < 0,05. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item dalam kuesioner memiliki

nilai korelasi yang memenuhi kriteria validitas, sehingga seluruh pernyataan layak digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2022), uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan kuisioner jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 25. Menurut (Sugiyono, 2022) uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai Cronbach Alpha > 0,70 maka item pertanyaan dalam reliabel
- 2) Jika nilai Cronbach Alpha < 0,70 maka item pertanyaan adalah tidak reliabel.

Uji reliabilitas menggunakan rumus menurut Sujarweni (2017) sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan :

r = koefisien reliabilitas instrument (*Cronbach Alpha*)

k = banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = total varian butir

Σ_t^2 = total varian

Uji reliabilitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian sesungguhnya untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel 3.3 berikut ini :

Tabel 3. 3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Alpha Pembanding	Keterangan
1	<i>Knowledge Sharing</i>	0,953	0,70	Reliabel
2	Kompetensi Kerja	0,880	0,70	Reliabel
3	Efisiensi Kerja	0,921	0,70	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,863	0,70	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data uji reliabilitas pada Tabel 3.3 terlihat bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai *cronbach alpha* > 0,70. Berdasarkan hasil tersebut, semua pernyataan dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian

2. Uji Korelasi

Uji korelasi adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan serta arah hubungan dari dua variabel atau lebih. Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan, maka digunakan pedoman menurut pendapat (Sugiyono, 2017) sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Interprestasi Koefisien Korelasi

0,00 - 0,199	Hubungan korelasi sangat lemah
0,20 - 0,399	Hubungan korelasi lemah
0,40 - 0,599	Hubungan korelasi sedang
0,60 - 0,799	Hubungan korelasi kuat
0,80 - 1,000	Hubungan korelasi sangat kuat

Sumber: Diadaptasi dari Sugiyono (2021)

a. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak. Menurut (Sugiyono, 2022) Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel (variabel x dan y) untuk mengetahui arah hubungan terjadi dengan hasil penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi sederhana dengan rumus menurut (Sugiyono, 2022) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi

y = Jumlah skor variabel dependen (Kinerja Karyawan)

x = Jumlah skor variabel independen (*Knowledge Sharing*,
Kompetensi, Efisiensi Kerja)

b. Korelasi Berganda

Analisi korelasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mencari hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen secara simultan. Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi berganda dengan rumus menurut (Sugiyono, 2022) sebagai berikut :

$$R_{YX_1X_2X_3} = \sqrt{\frac{r_{2XY1}^2 + r_{2YX2}^2 + r_{2XY3}^2 - 2 r_{YX1} r_{YX2} r_{YX3} r_{X_1X_2X_3}}{1 - r_{X_1X_2X_3}^2}}$$

Keterangan :

$R_{YX_1X_2X_3}$ = Korelasi antar variabel X_1, X_2, X_3 secara bersama-sama dengan variabel Y.

r_{x_1y} = Korelasi X_1 (*Knowledge Sharing*) dengan Y (Kinerja Karyawan)

r_{x_2y} = Korelasi X_2 (Kompetensi) dengan Y (Kinerja Karyawan)

r_{x_3y} = Korelasi X_3 (Efisiensi Kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan)

$r_{x_1x_2x_3}$ = Korelasi antara X_1, X_2, X_3

3. Uji Regresi

Uji Regresi sederhana dan berganda dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25 yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Regresi Linier Sederhana

Menurut (Sugiyono, 2022) regresi linier sederhana adalah alat untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel bebas dengan

variabel terikat. Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana dengan rumus menurut (Sugiyono, 2022) sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

a = Bilangan konstanta yaitu Y jika X= 0.

b = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X.

X = Variabel bebas adalah (*Knowledge Sharing*, Kompetensi, Efisiensi Kerja)

b. Regresi Linier Berganda

Menurut (Sugiyono, 2022) regresi linier berganda adalah analisi untuk mengukur besarnya pengaruh dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda menggunakan rumus menurut (Sugiyono, 2022) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta yaitu Y jika X_1, X_2 dan $X_3 = 0$

b = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X.

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X_1, X_2 dan X_3 .

X_{123} = Variabel bebas adalah (*Knowledge Sharing*, Kompetensi, Efisiensi Kerja)

c. Koefisien Determinasi (*Adjust R Square*)

Menurut (Sugiyono, 2022) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara *Knowledge Sharing*, Kompetensi, Efisiensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kelemahan koefisien determenasi adalah jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka nilai R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu saat mengevaluasi menggunakan nilai adjusted R^2 . Tidak seperti R^2 , nilai adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

Nilai adjusted R^2 dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki harus positif. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted R Square* pada

saat mengevaluasi yang mana model regresi terbaik, tidak seperti *R square*, nilai *adjusted R square* dapat naik atau turun apabila terdapat tambahan variabel independen kedalam model Pendapat Ghozali dalam Maemanah (2017).

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Uji t digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui sejauh mana pengaruh suatu variabel independen. Menurut (Sugiyono, 2022) uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Langkah-langkah pengujian untuk uji t adalah sebagai berikut :

1) Merumuskan hipotesis

- a) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b) $H_a : \neq 0$ artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

2) Menentukan t hitung dengan signifikansi $< 0,5$ yang tidak diperoleh hasil pengolahan SPSS versi 25.

3) Menentukan t tabel dengan rumus $df = n - k - 1$

4) Kriteria pengujian

a) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkatan signifikan $< 0,05$

maka :

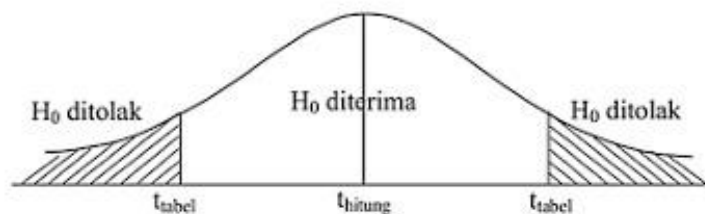
1. H_0 ditolak karena terdapat pengaruh yang tidak signifikan.
2. H_a diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan.

b) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkatan signifikan $> 0,05$

maka :

1. H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.
2. H_a ditolak karena terdapat pengaruh yang tidak signifikan.

c) Gambar Uji t (parsial)



Gambar 3. 1
Gambar Uji t

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model penelitian pada penelitian ini sudah layak dipergunakan atau belum. Menurut (Sugiyono, 2022) uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Kriteria dalam uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut ;

1) Merumuskan hipotesis

c) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

d) $H_a : \neq 0$ artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

2) Menentukan F hitung dengan signifikansi $< 0,5$ yang tidak diperoleh hasil pengolahan SPSS versi 25.

3) Menentukan F tabel dengan rumus $df = n - k - 1$

4) Kriteria pengujian

a) Apabila F hitung $> F$ tabel dan tingkatan signifikan $< 0,05$ maka :

1. H_0 ditolak karena terdapat pengaruh yang tidak signifikan.

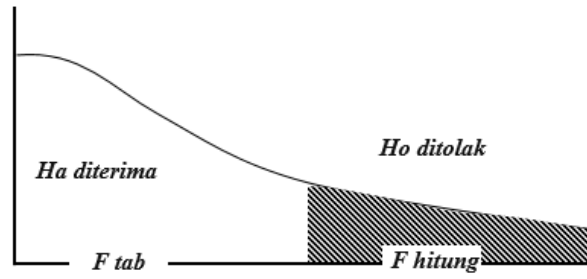
2. H_a diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan.

b) Apabila F hitung $< F$ tabel dan tingkatan signifikan $> 0,05$ maka :

1. H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

2. H_a ditolak karena terdapat pengaruh yang tidak signifikan.

c) Gambar uji F (simultan)



Gambar 3. 2
Gambar Uji F

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Perusahaan

PT. Samkyung Jaya Garment merupakan perusahaan multinasional yang bergerak di bidang industri garmen, khususnya pengolahan bahan tekstil menjadi produk pakaian jadi. Perusahaan ini berbentuk perseroan terbatas dengan status Penanaman Modal Asing (PMA), hasil kerja sama antara pemilik modal dari Indonesia dan Korea Selatan. PT. Samkyung Jaya Garment termasuk dalam kelompok anak perusahaan dari GG International Manufacturing Co. Ltd yang berpusat di Seoul, Korea Selatan. GG International telah mengembangkan bisnisnya melalui beberapa perusahaan di Indonesia, yaitu Good Guys Indonesia, Golden Garment Indonesia, Young Fashion, Samkyung Jaya Busana, dan Samkyung Jaya Garment itu sendiri. Kehadiran PT. Samkyung Jaya Garment di Indonesia bertujuan untuk mendukung pembangunan industri tekstil nasional serta menciptakan lapangan kerja, khususnya di wilayah Kabupaten Semarang.

Perusahaan ini berlokasi di Jl. PTP Ngobo XVIII, Krajan Wringin Putih, Wringin Putih, Kecamatan Bergas, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah 50552. Pada awal berdirinya, perusahaan ini dikenal dengan nama PT. Samkyung Jaya Apparel, kemudian mengalami perubahan nama menjadi PT. Samkyung Jaya Garment sebagai bagian dari penyempurnaan dan perluasan usaha. Bidang utama kegiatan perusahaan adalah garment manufacture, di mana seluruh

proses produksi dilakukan secara terintegrasi, mulai dari gudang bahan mentah, proses *cutting*, *sewing*, *ironing*, *finishing*, hingga *packing*. Aktivitas produksi dilakukan di tiga unit pabrik yang memiliki total sebanyak 24 line sewing, dengan kapasitas produksi rata-rata mencapai 350.000 pieces per bulan. Produk yang dihasilkan merupakan jenis woven item dan knit yang diproduksi sesuai pesanan dan spesifikasi buyer dari luar negeri, seperti *Kohls*, *JC Penney*, *Target*, *Warner Bros*, *Gap*, *Old Navy*, *Express*, *Macy's*, dan merek-merek internasional lainnya.

PT. Samkyung Jaya Garment menjalankan kegiatan ekspor dan impor dalam operasionalnya. Produk akhir dipasarkan ke luar negeri, sedangkan bahan baku didatangkan dari supplier internasional melalui pengaturan yang difasilitasi oleh agen perusahaan di Korea. Perusahaan ini juga memiliki status sebagai Kawasan Berikat (KB) dan termasuk dalam kategori Pengusaha di Kawasan Berikat (PDKB), yang berarti setiap kegiatan pemasukan dan pengeluaran barang diawasi oleh Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai, guna memastikan seluruh proses sesuai dengan regulasi ekspor-impor yang berlaku.

Jumlah tenaga kerja di PT. Samkyung Jaya Garment mencapai sekitar 5.000 orang yang tersebar di berbagai departemen, mulai dari produksi, administrasi, *warehouse*, hingga manajerial. Dalam setiap lini produksi, terdapat seorang supervisor, seorang asisten supervisor, dan satu admin produksi yang bertanggung jawab atas proses pencatatan absensi, output harian,

dan lembur karyawan. Untuk mendukung kelancaran administrasi dan peningkatan efisiensi operasional, perusahaan telah mengadopsi sistem *Human Resource Information System* (HRIS) yang digunakan secara aktif dalam pengelolaan data karyawan, pencatatan lembur, hingga rekap output harian. Implementasi HRIS memungkinkan perusahaan untuk mengotomatisasi proses administratif, mempercepat pengambilan keputusan, serta meningkatkan akurasi dalam penyampaian informasi. Meski sistem HRIS memberikan kemudahan dan efisiensi, pelaksanaannya juga dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti keterbatasan kemampuan digital sebagian staf, minimnya pelatihan, serta kurangnya budaya berbagi informasi atau knowledge sharing antar admin produksi. Selain itu, adanya kendala teknis pada sistem seperti gangguan akses atau ketidakterpaduan dengan sistem absensi juga menjadi hambatan yang masih perlu disempurnakan. Oleh karena itu, perusahaan terus berkomitmen meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan sistem secara berkala, pendampingan teknis, dan pengembangan prosedur kerja yang lebih efisien.

Dalam menjalankan kegiatan operasional dan usahanya, PT. Samkyung Jaya Garment mengusung visi “Menjadi yang terbaik”. Untuk mewujudkan visi tersebut, perusahaan memiliki misi yaitu melayani setiap pelanggan dengan baik, meningkatkan kualitas barang serta penyelesaian pesanan secara tepat waktu dan efisien, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kerja sama antar departemen dengan mengedepankan komunikasi yang baik,

loyalitas, dan kedisiplinan. Dengan komitmen terhadap kualitas, efisiensi, serta pengembangan sumber daya manusia yang adaptif terhadap teknologi, PT. Samkyung Jaya Garment terus memperkuat eksistensinya sebagai perusahaan garmen global yang berdaya saing tinggi.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data penelitian

Identifikasi responden merupakan suatu gambaran umum mengenai karakteristik dasar dari responden dalam penelitian ini. Karakteristik tersebut meliputi usia dan jenis kelamin. Seluruh responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian administrasi produksi di PT. Samkyung Jaya Garment, yang secara langsung menggunakan sistem *Human Resource Information System* (HRIS) dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 100 orang responden yang terdiri dari admin produksi dari berbagai divisi, seperti *Sewing, Cutting, Finishing, Quality Control*, dan *Ironing*. Penelitian ini dilakukan selama bulan Juli 2025.

Berikut adalah gambaran umum karakteristik responden:

a. Jenis Kelamin

Seluruh responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan, yang menunjukkan bahwa bagian administrasi produksi di PT. Samkyung Jaya Garment keseluruhan tenaga kerja wanita.

b. Usia Responden

Responden dikelompokkan dalam tiga kategori usia:

Tabel 4. 1
Tabel Identifikasi Usia Responden

Kelompok Usia	Jumlah Responden	Persentase
20 - 29 Tahun	55 orang	55%
30 - 39 Tahun	30 orang	30%
> 40 Tahun	15 orang	15%
Jumlah Total	100 orang	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2025

Dari tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia produktif, yaitu 20–29 tahun sebanyak 55% dan 30–39 tahun sebanyak 30%. Sementara itu, responden dengan usia di atas 40 tahun berjumlah 15%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia yang secara umum termasuk dalam usia kerja aktif.

C. Analisis Data

Analisis data diperlukan untuk membuat suatu keputusan untuk menerima atau menolak hipotesa yang sudah ditentukan sebelumnya. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS versi 25 sebagai media perhitungan statistiknya. Analisis data dari hasil penyebaran kuesioner berbagai analisis sebagai berikut :

1. Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel penelitian yang digunakan, baik secara parsial ataupun secara simultan. Interpretasi uji korelasi seagai berikut:

a. Uji Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara *knowledge sharing* (X1), kompetensi (X2), dan efisiensi kerja (X3) secara parsial dengan kinerja karyawan (Y). Hasil olah data menggunakan SPSS versi 25 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Uji Korelasi Sederhana

Correlations					
		X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	.431**	.466**	0.118
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.241
	N	100	100	100	100
X2	Pearson Correlation	.431**	1	.606**	.267**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.007
	N	100	100	100	100
X3	Pearson Correlation	.466**	.606**	1	.345**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000
	N	100	100	100	100
Y	Pearson Correlation	0.118	.267**	.345**	1
	Sig. (2-tailed)	0.241	0.007	0.000	
	N	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel 4.2 hasil uji korelasi sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Uji korelasi sederhana variabel *Knowledge Sharing* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,118. Berdasarkan interpretasi nilai koefisien korelasi pada tabel 3.4 halaman 119, hubungan *Knowledge Sharing* dengan Kinerja Karyawan berada dalam kategori sangat lemah karena berada di bawah 0,20.
 - 2) Uji korelasi sederhana variabel *Competence* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,267. Berdasarkan interpretasi nilai koefisien korelasi pada tabel 3.4 halaman 119, hubungan *Competence* dengan Kinerja Karyawan berada dalam kategori lemah karena berada antara 0,20 – 0,399.
 - 3) Uji korelasi sederhana variabel *Work Efficiency* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,345. Berdasarkan interpretasi nilai koefisien korelasi pada tabel 3.4 halaman 119, hubungan *Work Efficiency* dengan Kinerja Karyawan berada dalam kategori lemah karena berada antara 0,20 – 0,399.
- b. Uji Korelasi Berganda

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Uji korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan variabel *knowledge sharing* (X1), kompetensi (X2), dan efisiensi kerja (X3)

terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil dari uji korelasi berganda dengan bantuan program aplikasi SPSS versi 25 sebagaimana tercantum dalam Tabel 4.3 berikut :

Tabel 4. 3
Uji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.359 ^a	0.129	0.102	2.27067

a. Predictors: (Constant), Efisiensi Kerja, *Knowledge Sharing*, Kompetensi

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan hasil pengolahan pada Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa hasil uji korelasi berganda antara variabel *Knowledge Sharing* (X1), Kompetensi (X2), dan Efisiensi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,359. Berdasarkan interpretasi nilai koefisien korelasi, hubungan antara ketiga variabel independen terhadap variabel dependen termasuk dalam kategori lemah, karena nilai koefisien korelasi berada pada interval 0,20 – 0,399. Nilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara *knowledge sharing* (X1), kompetensi (X2), dan efisiensi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) bersifat searah. Artinya, semakin baik *knowledge sharing*, semakin tinggi

kompetensi, dan semakin efisien kinerja kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

2. Uji Regresi

Uji regresi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Terdapat dua uji regresi, antara lain sebagai berikut:

a. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (*knowledge sharing*, kompetensi, dan efisiensi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara parsial. Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 diperoleh dengan hasil sebagaimana tercantum pada tabel berikut:

1) Analisis pengaruh *Knowledge Sharing* (X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y) dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Uji Regresi Linier Sederhana (X1) terhadap (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.824	2.937		9.132	0.000
	<i>Knowledge Sharing</i>	0.110	0.093	0.118	1.180	0.241

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.4 tersebut, maka persamaan regresi variabel *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 26,824 + 0,110 (X1)$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, terlihat bahwa nilai konstanta Kinerja Karyawan (Y) sebesar 26,824, sedangkan nilai koefisien regresi variabel *Knowledge Sharing* (X1) sebesar 0,110 bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila *Knowledge Sharing* meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan diperkirakan akan meningkat sebesar 0,110 satuan. Namun, nilai signifikansi sebesar 0,241 (> 0,05) menunjukkan bahwa secara statistik, pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan tidak signifikan pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian, meskipun arah hubungan positif, secara statistik tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan pada penelitian ini.

2) Analisis pengaruh variabel Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 5
Uji Regresi Linier Sederhana (X2) terhadap (Y)

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.776	2.383		9.978	0.000
	Kompetensi	0.212	0.077	0.267	2.742	0.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.5 uji regresi sederhana pada tabel tersebut, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 23,776 + 0,212 (X_2)$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta Kinerja Karyawan (Y) sebesar 23,776, dan nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X₂) sebesar 0,212 yang bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan. Artinya, apabila Kompetensi meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan diperkirakan akan meningkat sebesar 0,212 satuan.

Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,007 (< 0,05) menunjukkan bahwa secara statistik, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi karyawan secara signifikan akan

berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Samkyung Jaya Garment.

3) Analisis pengaruh variabel Efisiensi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Uji Regresi Linier Sederhana (X3) terhadap (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.635	2.383		9.079	0.000
	Efisiensi Kerja	0.283	0.078	0.345	3.644	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.6 uji regresi sederhana pada tabel tersebut, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 21,635 + 0,283 (X3)$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta Kinerja Karyawan (Y) sebesar 21,635, dan nilai koefisien regresi variabel Efisiensi Kerja (X3) sebesar 0,283 yang bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Efisiensi Kerja dengan Kinerja Karyawan. Artinya, apabila Efisiensi Kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan diperkirakan akan meningkat sebesar 0,283 satuan.

Nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa secara statistik, Efisiensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan efisiensi kerja secara signifikan akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Samkyung Jaya Garment.

b. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel *knowledge sharing* (X1), kompetensi (X2), dan efisiensi kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun hasil uji regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 25 sebagaimana tercantum dalam Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4. 7
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.949	3.132		7.007	0.000
	<i>Knowledge Sharing</i>	-0.070	0.102	-0.075	-0.682	0.497
	Kompetensi	0.087	0.097	0.109	0.889	0.376
	Efisiensi Kerja	0.258	0.102	0.314	2.518	0.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.7 tersebut, maka persamaan regresi linier berganda yang menunjukkan pengaruh antara variabel *Knowledge*

Sharing (X1), Kompetensi (X2), dan Efisiensi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

$$Y = 21.949 - 0.070 (X1) + 0.087 (X2) + 0.258 (X3)$$

Interpretasi Persamaan tersebut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 21.949 menunjukkan bahwa jika nilai variabel *Knowledge Sharing*, Kompetensi, dan Efisiensi Kerja sama dengan 0, maka nilai Kinerja Karyawan adalah sebesar 21.949. Artinya, tanpa adanya pengaruh dari ketiga variabel bebas tersebut, kinerja karyawan tetap berada pada angka 21.949.
2. Koefisien regresi *Knowledge Sharing* (X1) sebesar -0.070 menunjukkan arah hubungan negatif antara *Knowledge Sharing* dan Kinerja Karyawan. Artinya, jika nilai *Knowledge Sharing* meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan menurun sebesar 0.070, dengan asumsi variabel lain (Kompetensi dan Efisiensi Kerja) tetap atau bernilai nol. Namun, karena nilai signifikansinya sebesar $0.497 > 0.05$, maka pengaruh ini tidak signifikan secara statistik.
3. Koefisien regresi Kompetensi (X2) sebesar 0.087 menunjukkan hubungan positif antara Kompetensi dan Kinerja Karyawan. Artinya, jika Kompetensi meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.087, dengan asumsi variabel lain konstan. Namun, nilai signifikansi sebesar $0.376 > 0.05$

menunjukkan bahwa pengaruh ini juga tidak signifikan secara statistik.

4. Koefisien regresi Efisiensi Kerja (X3) sebesar 0.258 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Efisiensi Kerja dan Kinerja Karyawan. Artinya, jika Efisiensi Kerja meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.258, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi sebesar $0.013 < 0.05$ menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik.

c. Koefisien Determinasi (*Adjust R Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel *knowledge sharing* (X1), kompetensi (X2), dan efisiensi kerja (X3) secara simultan (bersama sama) terhadap keputusan kinerja karyawan. Berikut ini adalah koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 25 sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Koefisien Determinasi (Adjust R Square)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.359 ^a	0.129	0.102	2.27067	0.129	4.732	3	96	0.004

a. Predictors: (Constant), Efisiensi Kerja, *Knowledge Sharing*, Kompetensi

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapatkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,102. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *Efisiensi Kerja*, *Knowledge Sharing*, dan *Kompetensi* dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel *Kinerja Karyawan* sebesar 10,2%, sedangkan sisanya yaitu 89,8% (100% - 10,2%) dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji t (parsial). Uji t digunakan untuk menguji signifikan antara variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria dalam uji t yaitu dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. T hitung adalah hasil yang diperoleh dari pengolahan data, sedangkan t tabel diperoleh dari t tabel dalam lampiran.

$$df = n - k - 1$$

$df = \text{degree of freedom}$ / derajat kebebasan

$n =$ jumlah responden

$k =$ konstruk / jumlah variabel independent

1 = rumus dengan asumsi jumlah Y

$$df = n - k - 1 \text{ atau } 100 - 3 - 1 = 96.$$

Sehingga dapat diketahui nilai t tabel memiliki nilai 1.984

Berikut ini hasil dari uji t menggunakan program aplikasi SPSS versi 25 yang sudah diolah oleh peneliti dengan hasil sebagaimana tercantum dalam tabel 4.9 berikut :

Tabel 4. 9
Uji t (Parsial)
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.949	3.132		7.007	0.000
	<i>Knowledge Sharing</i>	-0.070	0.102	-0.075	-0.707	0.497
	Kompetensi	0.087	0.097	0.109	2.288	0.376
	Efisiensi Kerja	0.258	0.102	0.314	2.518	0.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji t (parsial). Uji ini bertujuan untuk menguji hipotesis apakah setiap variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) secara terpisah. Adapun hasil uji t parsial dalam penelitian ini disajikan pada tabel 4.9 dan dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

- 1) Pengujian Hipotesis Variabel *Knowledge Sharing* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

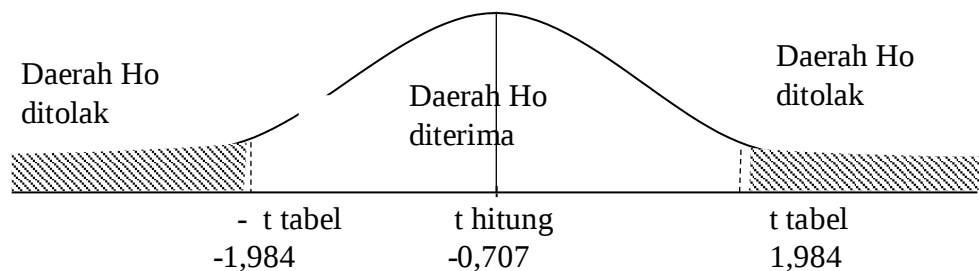
- a. H_{01} : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara

knowledge sharing (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

b. H_{a1} : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara *knowledge sharing* (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai t hitung variabel *Knowledge Sharing* sebesar $-0.707 < t \text{ tabel } 1.984$, dengan nilai signifikansi sebesar $0.481 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis pertama (H_{a1}) ditolak dan H_{o1} diterima.

Berikut kurva statistik uji t hipotesis *knowledge sharing* (X1) terhadap kinerja karyawan:



Gambar 4. 1

Uji t parsial (X1) Terhadap (Y)

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2025

2) Pengujian Hipotesis Variabel Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

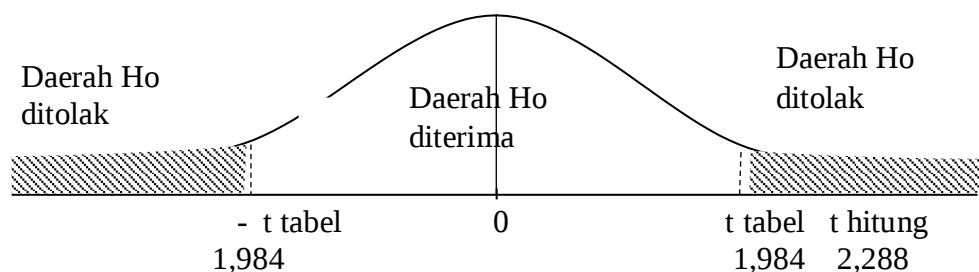
a. H_{o2} : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara

kompetensi (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Ha₂: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa nilai t hitung variabel Kompetensi sebesar $2.288 > t \text{ tabel } 1.984$, dengan nilai signifikansi $0.025 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis kedua (Ha₂) diterima dan Ho₂ ditolak.

Berikut kurva statistik uji t hipotesis kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan:



Gambar 4. 2
Uji t parsial (X2) Terhadap (Y)
Sumber : Data diolah oleh peneliti 2025

3) Pengujian Hipotesis Variabel Efisiensi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

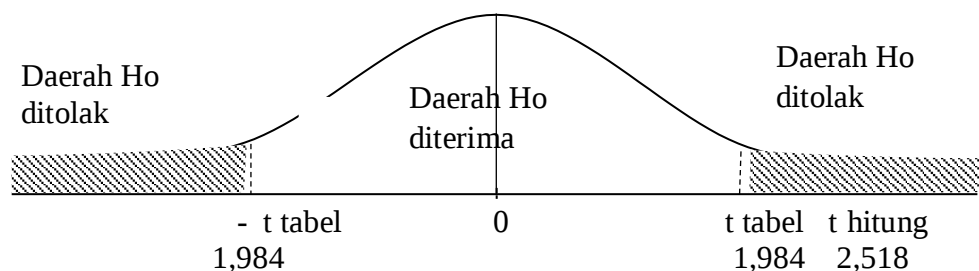
Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

a. Ho₃: Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara efisiensi kerja (X3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Ha₃: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara efisiensi kerja (X₃) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa nilai t hitung variabel Efisiensi Kerja sebesar $2.518 > t \text{ tabel } 1.984$, dengan nilai signifikansi $0.013 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa efisiensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis ketiga (Ha₃) diterima dan Ho₃ ditolak.

Berikut kurva statistik uji t hipotesis efisiensi kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan:



Gambar 4. 3

Uji t parsial (X₃) Terhadap (Y)

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2025

b. Uji F (Simultan)

Uji f digunakan untuk menguji apakah variabel *knowledge sharing* (X₁), kompetensi (X₂), dan efisiensi kerja (X₃) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Uji f dengan menggunakan signifikansi 5% (0,05) dan menggunakan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ ($df = 100 - 3 - 1 = 96$), sehingga diketahui

F tabel memiliki nilai sebesar 2,70 dalam lampiran. Adapun hasil uji F dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 sebagaimana tercantum dalam tabel 4.10 berikut :

Tabel 4. 10
Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.191	3	24.397	4.732	.004 ^b
	Residual	494.969	96	5.156		
	Total	568.160	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Efisiensi Kerja, *Knowledge Sharing*, Kompetensi

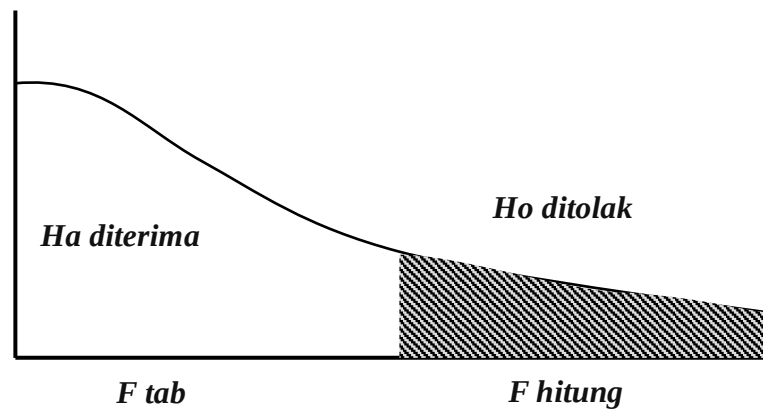
Sumber : Data diolah oleh peneliti 2025

Hasil uji hipotesis:

Ho₄: Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara *knowledge sharing*, kompetensi, dan efisiensi kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha₄: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara *knowledge sharing*, kompetensi, dan efisiensi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.10 tersebut diperoleh nilai F hitung sebesar $4,732 > F \text{ tabel } 2,70$, dan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, yang artinya variabel *knowledge sharing* (X1), kompetensi (X2), dan efisiensi kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis alternatif (Ha₄) diterima dan hipotesis nol (Ho₄) ditolak. Berikut merupakan kurva statistik uji F:



2,70 4,732

Gambar 4. 4

Uji F Simultan

Sumber : Data diolah peneliti 2025

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dibantu dengan pengolahan data SPSS versi 25 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Knowledge Sharing (X1) merupakan proses di mana individu saling bertukar informasi, pengalaman, atau keterampilan untuk memperkaya pengetahuan kerja bersama dalam organisasi. Menurut Wang dan Noe (2010), *knowledge sharing* penting dalam membentuk inovasi dan kinerja tim karena dapat meningkatkan kemampuan kolektif organisasi. Namun, berdasarkan hasil uji korelasi sederhana dalam penelitian ini, diperoleh nilai sebesar 0,118 yang menunjukkan hubungan sangat lemah antara *knowledge sharing* dengan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar $-0,707 < t \text{ tabel } 1,984$ dan nilai signifikansi sebesar $0,497 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan

bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H_{a1}) ditolak dan H_{o1} diterima. Hasil ini didukung oleh penelitian Herawati (2021) yang menunjukkan bahwa *knowledge sharing* tidak selalu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja apabila tidak dibarengi dengan budaya organisasi yang mendukung atau keterampilan digital yang merata.

Kompetensi (X2) diartikan sebagai kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan tugas secara efektif (Spencer & Spencer, 1993). Dalam hasil penelitian ini, kompetensi memiliki hubungan korelasi sederhana sebesar 0,267 yang berada pada kategori lemah, namun hasil uji t menunjukkan t hitung sebesar $2,288 > t \text{ tabel } 1,984$ dan signifikansi $0,025 < 0,05$, yang artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, hipotesis kedua (H_{a2}) diterima dan H_{o2} ditolak. Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni dan Priyono (2022), yang menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor manufaktur, terutama dalam hal ketepatan waktu dan kualitas kerja.

Efisiensi Kerja (X3) merupakan kemampuan dalam menggunakan sumber daya secara optimal dalam waktu tertentu untuk mencapai output kerja yang maksimal. Menurut Simanjuntak (2005), efisiensi kerja berkaitan erat dengan produktivitas dan pencapaian hasil kerja. Dari hasil uji korelasi

sederhana, diperoleh nilai 0,345 yang menunjukkan hubungan lemah namun positif. Uji t memperlihatkan nilai t hitung sebesar $2,518 > t \text{ tabel } 1,984$ dan signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$. Maka, efisiensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga (H_{a3}) diterima dan H_{o3} ditolak. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Sari dan Nugroho (2023) yang menunjukkan bahwa efisiensi kerja menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja administratif karena berkaitan langsung dengan beban kerja dan target output harian.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji F simultan, diperoleh nilai F hitung sebesar $4,732 > F \text{ tabel } 2,70$ dan signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing* (X1), kompetensi (X2), dan efisiensi kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka, hipotesis keempat (H_{a4}) diterima dan H_{o4} ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja, meskipun secara parsial hanya kompetensi dan efisiensi kerja yang terbukti signifikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh *knowledge sharing*, kompetensi, dan efisiensi kerja terhadap kinerja karyawan admin produksi PT. Samkyung Jaya Garment, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Uji korelasi sederhana variabel *Knowledge Sharing* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,118. Berdasarkan interpretasi nilai koefisien pada tabel 3.2 halaman 120, hubungan *Knowledge Sharing* dengan Kinerja Karyawan berada dalam kategori sangat lemah karena berada di bawah 0,20. Dari hasil penelitian, variabel *Knowledge Sharing* (X1) secara parsial memiliki nilai t hitung $-0,707 < t$ tabel 1,984 dan nilai signifikansi sebesar $0,497 > 0,05$, yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini, hipotesis pertama (H_{a1}) ditolak dan H_{o1} diterima.
2. Uji korelasi sederhana variabel Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,267. Berdasarkan interpretasi nilai koefisien korelasi pada tabel 3.2 halaman 120, hubungan Kompetensi dengan Kinerja Karyawan berada dalam kategori lemah karena berada di antara 0,20 – 0,399. Dari hasil penelitian, variabel Kompetensi (X2) secara

parsial memiliki nilai t hitung $2,288 > t$ tabel $1,984$ dan nilai signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$, yang artinya berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_{a2}) diterima dan H_{o2} ditolak.

3. Uji korelasi sederhana variabel Efisiensi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,345$. Berdasarkan interpretasi nilai koefisien pada tabel 3.2 halaman 120, hubungan Efisiensi Kerja dengan Kinerja Karyawan berada dalam kategori lemah karena berada di antara $0,20 - 0,399$. Dari hasil penelitian, variabel Efisiensi Kerja (X_3) secara parsial memiliki nilai t hitung $2,518 > t$ tabel $1,984$ dengan signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$, yang artinya berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini, hipotesis ketiga (H_{a3}) diterima dan H_{o3} ditolak.
4. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa diperoleh hasil nilai F hitung sebesar $4,732 > F$ tabel $2,70$ dan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, yang artinya variabel *Knowledge Sharing* (X_1), Kompetensi (X_2), dan Efisiensi Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis keempat (H_{a4}) diterima dan H_{o4} ditolak.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijabarkan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

2. Bagi Manajemen PT. Samkyung Jaya Garment

- a. Mengingat bahwa variabel *Knowledge Sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, manajemen perlu mengevaluasi dan meningkatkan budaya berbagi pengetahuan di lingkungan kerja, misalnya melalui pelatihan rutin, forum diskusi internal, atau sistem reward bagi karyawan yang aktif berbagi informasi dan solusi.
- b. Kompetensi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, oleh karena itu manajemen disarankan untuk secara berkelanjutan meningkatkan kompetensi karyawan melalui program pengembangan diri seperti pelatihan teknis, *soft skill*, serta pelatihan penggunaan sistem HRIS agar efisiensi kerja semakin meningkat.
- c. Efisiensi kerja yang juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan pentingnya penataan sistem kerja yang lebih efektif. Perusahaan dapat meninjau kembali alur kerja, membangun sistem pelaporan yang lebih sederhana, dan memperkuat monitoring harian agar karyawan dapat bekerja lebih optimal tanpa hambatan administratif.

3. Bagi Karyawan Admin Produksi

Karyawan diharapkan dapat secara proaktif meningkatkan keterampilan, baik melalui pelatihan formal maupun belajar mandiri.

Selain itu, membangun komunikasi yang terbuka dan saling mendukung antar rekan kerja sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kinerja yang lebih baik.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini hanya difokuskan pada tiga variabel bebas (*Knowledge Sharing*, Kompetensi, dan Efisiensi Kerja), sehingga peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau teknologi.
- b. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan bagian admin produksi, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi untuk seluruh bagian perusahaan. Peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian ke divisi lain, seperti produksi langsung, *washing*, atau bagian HR.
- c. Disarankan juga untuk menggunakan pendekatan metode campuran (kuantitatif dan kualitatif) agar dapat menggali lebih dalam persepsi dan pengalaman karyawan terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, S., Rijal, S., & Sudianto, S. (2020). Mediasi Kepuasan Kerja: Dampak Insentif Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 357–361.
- Aljadi, M. S. M., Supriadi, A., Kuntariningsih, A., & Hendrajaya, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Gelael Mal Ciputra Kota Semarang. *Media Bina Ilmiah*, 18(12), 3209–3220.
- Almira, N. P. A. K., & Wiagustini, N. L. P. (2020). Return On Asset, Return On Equity, Dan Earning Per Share Berpengaruh Terhadap Return Saham. *E Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1069.
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11.
- Anjani Nur Febriyanti, Armansyah, A., Muhammad Rizki, & Herman. (2024). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Individual Innovation Capability Pada Pt. Haleyora Power Area Tanjungpinang. *Hirarki : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 23–34.
- 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.
- Ayu, A., & Hikmah, H. (2024). Pengaruh pelatihan Kerja, Pengembangan Karir Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Volex Indonesia. *Jurnal Bina Manajemen*, 12(2), 120–133.
- Clara, W. A., Entang, M., & Wulandari, D. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Pemberdayaan, dan Knowledge Sharing, Terhadap Keinovatifan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1), 001–009.
- Darwati, L., & Fitriyani, F. (2022). Analisis pengukuran tingkat kepuasan pengguna aplikasi OVO menggunakan metode End User Computing Satisfaction (EUCS). *JUST IT: Jurnal Sistem Informasi, Teknologi Informasi Dan Komputer*, 12(2).
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management*. Pearson.
- Dwi Arini Mandasari, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Knowledge Sharing Untuk Kinerja Perusahaan : Literature Review. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 4(2), 358–375.

- Maemanah, E. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening* (Tesis, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta).
- Hanifah, F. U. N., & Raharja, E. (2023). Penerapan Sistem Digitalisasi Dokumen Ekspor Menggunakan Paperless Office Dalam Upaya Meningkatkan Efisiensi Kerja. *Sanskara Manajemen Dan Bisnis*, 2(01), 51–58.
- Hartini, R. (2020). Pengaruh aplikasi human resource information system terhadap kinerja karyawan di pt mandom Indonesia tbk. *Conference on Innovation and Application of Science and Technology (CIASTECH)*, 3(1), 39–46.
- Herawati, L. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Tekstil di Jawa Barat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 150–160.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Elibrary Unikom.
- Istikomah, I., Hartiati, L., & Dzulfikar, I. (2022). Pengaruh kompetensi karyawan dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kota Bandung. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(4), 1555–1562.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.
- Khotijah, S. N., Dwi Nugroho, S. W., & Darmawati, D. (2022). Peran Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Kesiapan Berubah dalam Mencapai Kinerja pada masa Pandemi. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2), 71.
- Kinasih, P. A., & Azhar, R. M. (2025). Implementasi Human Resource Information System (Hris) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Swabina Gatra. *Economics and Digital Business Review*, 6(1), 617–625.
- Kuantitatif, P. P. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.
- Lestari, S., & Fatmarida, L. (2023). Pengaruh Efisiensi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sales PT. Paragon Technology And Innovation (. *Kinerja*, 5(02), 270–285.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice Hall.
- Lumbantobing, P. (2011). *Manajemen Knowledge sharing Berbasis Komunitas*. Bandung: Knowledge Management Society Indonesia.

- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marua, S., & Etikariena, A. (2021). Hubungan Knowledge-Sharing dan Kreativitas Karyawan: Peran Budaya Organisasi Pembelajaran sebagai Moderator. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 127.
- Masram, M., & Mu'ah, D. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human resource management*. Cengage learning.
- Meidawati, D., Subyantoro, A., & Hikmah, K. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing, Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 9(2), 184–207.
- Muhammad, A. M., Febrian, Y. A., SP, M. A. Z., & Dutahatmaja, A. (2024). Pentingnya Hubungan Bisnis dan Kualitas Layanan Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan di Era Digital. *Jurnal Ilmiah Research Student*, 1(5), 53–60.
- Muhammad Basri, & Rosfiah Arsal. (2022). Pengaruh Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Sosial Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 5(4), 1127–1138.
- Mukhtar, A., Toto, H. D., & Mutmainnah, I. (2021). Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Nobel Management Review*, 2(2), 283–291.
- Murtiningsih, D., Indarto, I., & Sugiarti, R. (2024). Pengaruh In House Training Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Profesional Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Finansia Multi Finance Kudus. *Sustainable Business Journal*, 3(2), 94–107.
- Nababan, E. (2020). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering Batam*. Prodi Manajemen.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242–266.
- Nirwana, N. K. A., Makduani, R., Marhum, U., Rahmayanti, R., & Widaningsih, R. R. A. (2023). Dampak Implementasi HRIS (Human Resource Information System) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Darma Agung*, 31(6), 393–400.
- Nusa, P., & Barat, T. (2020). 3) 1,2,3. 14(11), 3465–3474.
- Pratama, A. S., Sari, S. M., Hj, M. F., Badwi, M., & Anshori, M. I. (2023). Pengaruh

- Artificial Intelligence, Big data dan otomatisasi terhadap kinerja SDM di Era digital. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 108–123.
- Rumijati, A. (2021). The Role of Competence on The Leadership Effect on Employee Performance of Micro, Small and Medium Enterprises. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 282–290.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Ekonomi manajerial*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Sari, M. R., & Nugroho, S. (2023). Efisiensi Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Administrasi. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 11(3), 85–93.
- Sayouw, E. P. A., Rogahang, J. J., & Asaloei, S. I. (2024). Pengaruh Knowledge Sharing dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa. *Productivity*, 5(2), 883–888.
- Sedamaryanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., & Safrizal, H. B. A. (2023). Systematic literature review: Peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(4).
- Serang, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 201–216.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Efisiensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Sistem E-Procurement Sebagai Variabel Intervening.

Manajerial, 6(2), 68.

- Sujarweni, V. W. (2017). *Metodologi penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryani, S., & Rindaningsih, I. (2023). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi pertama)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto, S., Nurjaya, N., Sunarsi, D., Rozi, A., & Affandi, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 222–229.
- Tessalonika, R. C., Pelleng, F., & Asaloei, S. (2021). Pengaruh Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aneka Gas Industri Bitung. *Productivity*, 2(5), 414.
- Triono, B. (2023). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan*. Stie Pembangunan Tanjungpinang.
- Wahyuni, D., & Priyono, H. (2022). Kompetensi sebagai Faktor Penentu Kinerja Karyawan Produksi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 112–120.
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115-131.

LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr.Wb Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pegawai Admin PT. Samkyung Jaya Garment Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubung dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa Program Strata Satu (S1) Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI, Saya :

Nama : Sukma Karina Ningrum

NIM : 21510093

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen Sumber Daya Manusia

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk menyusun skripsi dengan judul :

“Pengaruh *Knowledge Sharing*, *Competence*, dan *Work Efficiency* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samkyung Jaya Garment (Studi Kasus Pengimplementasian Teknologi *Human Resource Information System* (HRIS) pada Admin Produksi)”

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner ini secara objektif sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Data dan informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan akademik.

Atas perhatian dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

KUESIONER

A. Pertanyaan *Screening*

1. Apakah Anda merupakan karyawan PT. Samkyung Jaya Garment?
 - a. Ya
 - b. Tidak (Anda dapat berhenti mengisi kuesioner ini)

B. Identitas Responden

Petunjuk pengisian : Berilah tanda check list pada pilihan jawaban yang ada.

1. Nama.....(mohon diisi)
2. Usia : ☐ 20-29 th ☐ 40-49 th
☐ 30-39 th ☐ >50th
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

C. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Isilah pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda check list atas pengalaman dan pengamatan Anda pada salah satu kolom jawaban yang tersedia, adapun arti dari jawaban pada kuesioner ini adalah :

Tanda	Keterangan	Bobot
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
KS	Kurang Setuju	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

PERNYATAAN KUESIONER

A. Knowledge Sharing (X1)

No	ITEM PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya secara aktif membagikan informasi dan pengetahuan kerja kepada rekan satu tim.					
2	Saya menyampaikan pengetahuan kerja saya secara terstruktur dan sistematis.					
3	Saya menggunakan platform digital (HRIS, email, grup chat) untuk berbagi informasi kerja.					
4	Berbagi pengetahuan membantu saya untuk belajar hal-hal baru.					
5	Saya sering mendapat masukan atau tanggapan dari rekan kerja setelah berbagi pengetahuan.					
6	Budaya di tempat kerja saya mendukung kolaborasi dan saling berbagi pengetahuan.					
7	Kegiatan berbagi pengetahuan membantu saya menemukan solusi untuk tantangan dalam pekerjaan.					

B. Kompetensi Kerja (X2)

No	ITEM PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya memahami fitur-fitur penting dalam sistem HRIS.					

No	ITEM PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
2	Saya mengerti cara kerja sistem HRIS untuk pengolahan data lembur.					
3	Saya mampu mengoperasikan HRIS secara mandiri.					
4	Saya dapat melakukan input data absensi dan lembur dengan benar di HRIS.					
5	Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas administratif yang saya kerjakan.					
6	Saya tetap semangat bekerja walaupun menghadapi kendala teknis sistem.					
7	Saya secara konsisten meningkatkan kemampuan saya melalui pelatihan atau pembelajaran mandiri terkait HRIS.					

C. Efisiensi Kerja (X3)

No	ITEM PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.					
2	Saya memanfaatkan waktu kerja secara efektif setiap hari.					

No	ITEM PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
3	Saya memilih cara kerja yang paling efisien dalam menyelesaikan tugas.					
4	Saya mampu bekerja dengan sedikit kesalahan dalam menggunakan sistem HRIS.					
5	Saya mampu menyelesaikan beberapa tugas sekaligus tanpa mengurangi kualitas hasil kerja.					
6	Saya jarang melakukan pekerjaan ulang karena kesalahan atau ketidaktepatan.					
7	Saya dapat mengatur prioritas pekerjaan dengan baik agar semua tugas selesai tepat waktu.					

D. Kinerja Karyawan (Y)

No	ITEM PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Hasil kerja saya akurat dan minim kesalahan.					
2	Saya mampu menyelesaikan semua tugas yang dibebankan kepada saya.					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan.					
4	Saya berinisiatif memilih cara kerja yang paling efektif agar hasil pekerjaan maksimal.					

No	ITEM PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
5	Saya mampu bekerja tanpa bantuan rekan kerja atau atasan.					
6	Saya memiliki rasa tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan.					
7	Saya memiliki komitmen kuat terhadap pencapaian tujuan perusahaan.					

LAMPIRAN 2

TABULASI 10 RESPONDEN UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Variabel Kinerja Karyawan (Y) 10 responden

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	TOTAL
1	4	4	4	4	5	5	5	31
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	5	5	4	4	5	5	32
4	5	4	4	4	5	5	5	32
5	5	5	4	3	4	5	4	30
6	5	5	5	4	5	5	4	33
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	5	5	5	4	5	5	5	34
10	4	4	4	3	4	4	4	27

Variabel *Knowledge Sharing* (X1) 10 responden

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL
1	5	5	5	4	5	5	5	34
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	5	5	4	5	5	5	34
4	5	5	5	4	5	5	5	34
5	4	4	4	3	4	4	4	27
6	5	4	4	5	4	5	5	32
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	4	4	4	3	3	4	4	26
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	4	4	4	4	4	4	4	28

Variabel Kompetensi (X2) 10 responden

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	35
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	5	5	5	4	5	5	34
4	5	4	5	4	4	4	4	30
5	5	4	4	4	4	4	4	29
6	4	4	4	5	4	4	4	29
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	5	4	4	4	4	4	4	29
9	4	4	5	4	5	5	5	32
10	2	4	4	4	4	4	4	26

Variabel Efisiensi Kerja (X3) 10 responden

Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	TOTAL
1	4	3	3	4	4	5	4	27
2	5	5	3	5	5	5	5	33
3	3	4	3	5	5	5	5	30
4	4	3	2	4	3	3	3	22
5	5	5	3	4	4	5	5	31
6	5	4	4	5	5	5	5	33
7	5	5	4	5	5	5	5	34
8	3	3	3	3	4	4	3	23
9	5	5	4	5	5	5	5	34
10	4	4	4	4	4	4	4	28

LAMPIRAN 3

HASIL UJI VALIDITAS 10 RESPONDEN

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations									
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	0.583	0.408	0.323	0.583	0.612	0.167	.688*
	Sig. (2-tailed)		0.077	0.242	0.363	0.077	0.060	0.645	0.028
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.2	Pearson Correlation	0.583	1	.816**	0.323	0.167	0.612	0.167	.688*
	Sig. (2-tailed)	0.077		0.004	0.363	0.645	0.060	0.645	0.028
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.3	Pearson Correlation	0.408	.816**	1	.632*	0.408	0.500	0.408	.805**
	Sig. (2-tailed)	0.242	0.004		0.050	0.242	0.141	0.242	0.005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.4	Pearson Correlation	0.323	0.323	.632*	1	.645*	0.395	.645*	.788**
	Sig. (2-tailed)	0.363	0.363	0.050		0.044	0.258	0.044	0.007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.5	Pearson Correlation	0.583	0.167	0.408	.645*	1	0.612	0.583	.767**
	Sig. (2-tailed)	0.077	0.645	0.242	0.044		0.060	0.077	0.010
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.6	Pearson Correlation	0.612	0.612	0.500	0.395	0.612	1	0.612	.805**
	Sig. (2-tailed)	0.060	0.060	0.141	0.258	0.060		0.060	0.005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.7	Pearson Correlation	0.167	0.167	0.408	.645*	0.583	0.612	1	.688*
	Sig. (2-tailed)	0.645	0.645	0.242	0.044	0.077	0.060		0.028
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

Y.TOTAL	Pearson Correlation	.688*	.688*	.805**	.788**	.767**	.805**	.688*	1
	Sig. (2-tailed)	0.028	0.028	0.005	0.007	0.010	0.005	0.028	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel *Knowledge Sharing* (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.802**	.802**	.758*	.813**	1.000**	1.000**	.961**
	Sig. (2-tailed)		0.005	0.005	0.011	0.004	0.000	0.000	0.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.802**	1	1.000**	0.491	.913**	.802**	.802**	.899**
	Sig. (2-tailed)	0.005		0.000	0.150	0.000	0.005	0.005	0.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.802**	1.000**	1	0.491	.913**	.802**	.802**	.899**
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.000		0.150	0.000	0.005	0.005	0.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.758*	0.491	0.491	1	0.598	.758*	.758*	.785**
	Sig. (2-tailed)	0.011	0.150	0.150		0.068	0.011	0.011	0.007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	.813**	.913**	.913**	0.598	1	.813**	.813**	.919**
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.000	0.000	0.068		0.004	0.004	0.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.6	Pearson Correlation	1.000**	.802**	.802**	.758*	.813**	1	1.000**	.961**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.005	0.005	0.011	0.004		0.000	0.000

	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.7	Pearson Correlation	1.000**	.802**	.802**	.758*	.813**	1.000**	1	.961**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.005	0.005	0.011	0.004	0.000		0.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.TOTAL	Pearson Correlation	.961**	.899**	.899**	.785**	.919**	.961**	.961**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.007	0.000	0.000	0.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X1.TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	0.443	0.443	0.325	0.221	0.325	0.325	.635*
	Sig. (2-tailed)		0.200	0.200	0.359	0.539	0.359	0.359	0.048
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	0.443	1	.667*	.816**	0.583	.816**	.816**	.890**
	Sig. (2-tailed)	0.200		0.035	0.004	0.077	0.004	0.004	0.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	0.443	.667*	1	0.408	.667*	.816**	.816**	.837**
	Sig. (2-tailed)	0.200	0.035		0.242	0.035	0.004	0.004	0.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	0.325	.816**	0.408	1	0.408	0.600	0.600	.716*
	Sig. (2-tailed)	0.359	0.004	0.242		0.242	0.067	0.067	0.020
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	0.221	0.583	.667*	0.408	1	.816**	.816**	.757*

	Sig. (2-tailed)	0.539	0.077	0.035	0.242		0.004	0.004	0.011
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.6	Pearson Correlation	0.325	.816**	.816**	0.600	.816**	1	1.000**	.911**
	Sig. (2-tailed)	0.359	0.004	0.004	0.067	0.004		0.000	0.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.7	Pearson Correlation	0.325	.816**	.816**	0.600	.816**	1.000**	1	.911**
	Sig. (2-tailed)	0.359	0.004	0.004	0.067	0.004	0.000		0.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.TOTAL	Pearson Correlation	.635*	.890**	.837**	.716*	.757*	.911**	.911**	1
	Sig. (2-tailed)	0.048	0.001	0.003	0.020	0.011	0.000	0.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel Efisiensi Kerja (X3)

Correlations									
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.724*	0.420	0.540	0.347	0.425	0.608	.720*
	Sig. (2-tailed)		0.018	0.227	0.107	0.325	0.221	0.062	0.019
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.724*	1	0.508	.653*	.653*	0.617	.843**	.879**
	Sig. (2-tailed)	0.018		0.134	0.040	0.040	0.057	0.002	0.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	0.420	0.508	1	0.424	.659*	0.518	0.547	.692*
	Sig. (2-tailed)	0.227	0.134		0.222	0.038	0.125	0.102	0.027

	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	0.540	.653*	0.424	1	.773**	0.591	.829**	.830**
	Sig. (2-tailed)	0.107	0.040	0.222		0.009	0.072	0.003	0.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	0.347	.653*	.659*	.773**	1	.818**	.829**	.866**
	Sig. (2-tailed)	0.325	0.040	0.038	0.009		0.004	0.003	0.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.6	Pearson Correlation	0.425	0.617	0.518	0.591	.818**	1	.867**	.830**
	Sig. (2-tailed)	0.221	0.057	0.125	0.072	0.004		0.001	0.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.7	Pearson Correlation	0.608	.843**	0.547	.829**	.829**	.867**	1	.958**
	Sig. (2-tailed)	0.062	0.002	0.102	0.003	0.003	0.001		0.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.TOTAL	Pearson Correlation	.720*	.879**	.692*	.830**	.866**	.830**	.958**	1
	Sig. (2-tailed)	0.019	0.001	0.027	0.003	0.001	0.003	0.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 4

HASIL UJI RELIABILITAS 10 RESPONDEN

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	7

Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Knowledge Sharing* (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	7

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	7

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Efisiensi Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	7

LAMPIRAN 5

IDENTITAS RESPONDEN

NO.	NAMA	USIA	JENI KELAMIN
1	Gusti Sekar Dewanti	20 - 29 Tahun	Perempuan
2	Wiwik Widowati	30 - 39 Tahun	Perempuan
3	Indah Indra Sari	20 - 29 Tahun	Perempuan
4	Dyah Heningtyas	20 - 29 Tahun	Perempuan
5	Anita	30 - 39 Tahun	Perempuan
6	Meika Citra	20 - 29 Tahun	Perempuan
7	Nurul Fajriyah	20 - 29 Tahun	Perempuan
8	Rini Purwati	20 - 29 Tahun	<u>Perempuan</u>
9	Novia Eka	20 - 29 Tahun	Perempuan
10	Muarifah	20 - 29 Tahun	Perempuan
11	Fita Lestari	20 - 29 Tahun	Perempuan
12	Fatimah	20 - 29 Tahun	Perempuan
13	Ely Fitriana	20 - 29 Tahun	Perempuan
14	Eka Yulianti	20 - 29 Tahun	Perempuan
15	Dita Nur Janah	20 - 29 Tahun	Perempuan
16	Dewi Indriani	20 - 29 Tahun	Perempuan
17	Rizkikun Amaliya	20 - 29 Tahun	Perempuan
18	Apri Istiani	20 - 29 Tahun	Perempuan
19	Endri Sunarti	30 - 39 Tahun	Perempuan
20	Fitri Wulan	40 - 49 Tahun	Perempuan
21	Ayu Lestari	20 - 29 Tahun	Perempuan
22	Kurnia	20 - 29 Tahun	Perempuan
23	Tutik Sukaryati	30 - 39 Tahun	Perempuan
24	Ista Lusiana	30 - 39 Tahun	Perempuan
25	Wahyu Suciani	40 - 49 Tahun	Perempuan
26	Diah Kumalasari	30 - 39 Tahun	Perempuan
27	Ana	30 - 39 Tahun	Perempuan

NO.	NAMA	USIA	JENI KELAMIN
28	Mutiah	30 - 39 Tahun	Perempuan
29	Sugiyanti	40 - 49 Tahun	Perempuan
30	Feni Susanti	30 - 39 Tahun	Perempuan
31	Ardika Citra	30 - 39 Tahun	Perempuan
32	Ermi Ernawati	40 - 49 Tahun	Perempuan
33	Apriliya Gita Melati	20 - 29 Tahun	Perempuan
34	Sukismi	30 - 39 Tahun	Perempuan
35	Fitria	30 - 39 Tahun	Perempuan
36	Aprilia Ardiani	20 - 29 Tahun	Perempuan
37	Mega Ayu	20 - 29 Tahun	Perempuan
38	Arliana	30 - 39 Tahun	Perempuan
39	Fridan Novianti	30 - 39 Tahun	Perempuan
40	Ami Hanifatul	20 - 29 Tahun	Perempuan
41	Vita Nida Sari	20 - 29 Tahun	Perempuan
42	Nariyah	20 - 29 Tahun	Perempuan
43	Nova Nilawati	20 - 29 Tahun	Perempuan
44	Winda Sari	20 - 29 Tahun	Perempuan
45	Indana Zulfa	20 - 29 Tahun	Perempuan
46	Riskiawati	20 - 29 Tahun	Perempuan
47	Puji Lestari	20 - 29 Tahun	Perempuan
48	Nia Ayuningtyas	20 - 29 Tahun	Perempuan
49	Andini Ayu Sasmita	20 - 29 Tahun	Perempuan
50	Dias Pitaloka	20 - 29 Tahun	Perempuan
51	Lilik Ningsih	20 - 29 Tahun	Perempuan
52	Dewi Susanti	20 - 29 Tahun	Perempuan
53	Diva Okta Denis	20 - 29 Tahun	Perempuan
54	Alifia Rinda	20 - 29 Tahun	Perempuan
55	Fifi Andriani	20 - 29 Tahun	Perempuan
56	Yuli Sulistyowati	20 - 29 Tahun	Perempuan

NO.	NAMA	USIA	JENI KELAMIN
57	Sri Wahyuni	20 - 29 Tahun	Perempuan
58	Titin Ariyaningsih	20 - 29 Tahun	Perempuan
59	Rini Setyowati	20 - 29 Tahun	Perempuan
60	Mavingkan Selviana	20 - 29 Tahun	Perempuan
61	Dwi Widiyanti	40 - 49 Tahun	Perempuan
62	Susilowati	40 - 49 Tahun	Perempuan
63	Dewi	30 - 39 Tahun	Perempuan
64	Florentina Ratna	30 - 39 Tahun	Perempuan
65	Retno Aninggar	30 - 39 Tahun	Perempuan
66	Risti Handayani	30 - 39 Tahun	Perempuan
67	Nila Aprilia	30 - 39 Tahun	Perempuan
68	Mustika Noviyanti	20 - 29 Tahun	Perempuan
69	Lutfi A.	20 - 29 Tahun	Perempuan
70	Nanda Yunita	20 - 29 Tahun	Perempuan
71	Eka Listya	20 - 29 Tahun	Perempuan
72	Endang Prihati	20 - 29 Tahun	Perempuan
73	Eka Maulidita	20 - 29 Tahun	Perempuan
74	Nur Fitriyana	30 - 39 Tahun	Perempuan
75	Desi Ira Siswati	20 - 29 Tahun	Perempuan
76	Ninik Mandasari	40 - 49 Tahun	Perempuan
77	Intan Puspita Sari	30 - 39 Tahun	Perempuan
78	Yunita Fofitasari	30 - 39 Tahun	Perempuan
79	Ratna Arum P.	40 - 49 Tahun	Perempuan
80	Puryati Lestari	30 - 39 Tahun	Perempuan
81	Indriyani	20 - 29 Tahun	Perempuan
82	Hartatik	20 - 29 Tahun	Perempuan
83	Occy Diva	30 - 39 Tahun	Perempuan
84	Nurul Khintany	20 - 29 Tahun	Perempuan
85	Nur Hamidah	20 - 29 Tahun	Perempuan

NO.	NAMA	USIA	JENI KELAMIN
86	Nur Khayati	30 - 39 Tahun	Perempuan
87	Widiawati	20 - 29 Tahun	Perempuan
88	Titik Nuraini	30 - 39 Tahun	Perempuan
89	Sriyanah	20 - 29 Tahun	Perempuan
90	Sri Lestari	20 - 29 Tahun	Perempuan
91	Siti Rofiah	40 - 49 Tahun	Perempuan
92	Siti Hajar	20 - 29 Tahun	Perempuan
93	Silviana Ria	20 - 29 Tahun	Perempuan
94	Sevy Ika Puji	20 - 29 Tahun	Perempuan
95	Rizky Ambarwati	20 - 29 Tahun	Perempuan
96	Susanti	20 - 29 Tahun	Perempuan
97	Dian Ariesanti	30 - 39 Tahun	Perempuan
98	Wulandari	20 - 29 Tahun	Perempuan
99	Renia Putri	20 - 29 Tahun	Perempuan
100	Kiswati	30 - 39 Tahun	Perempuan

LAMPIRAN 6

TABULASI 100 RESPONDEN

Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y) 100 responden

Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	TOTAL
1	4	4	4	4	3	4	4	27
2	4	4	4	4	3	4	4	27
3	4	4	4	4	4	5	4	29
4	4	4	4	4	4	4	5	29
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	5	5	4	4	4	4	4	30
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	4	4	4	4	4	5	5	30
10	4	4	4	4	5	5	5	31
11	5	4	4	4	4	4	5	30
12	5	5	5	5	5	5	5	35
13	4	5	4	4	4	4	4	29
14	4	5	4	4	4	4	4	29
15	5	4	4	4	4	4	4	29
16	2	4	4	4	2	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	5	29
18	4	4	4	4	4	4	5	29
19	4	4	4	5	3	4	4	28
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	4	4	3	3	2	4	4	24
22	4	5	5	5	5	5	4	33
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	5	5	5	5	5	4	4	33
26	4	4	4	4	5	5	5	31
27	4	5	5	4	4	4	4	30
28	4	5	4	4	3	5	5	30
29	4	5	4	4	3	4	5	29
30	4	4	4	4	4	3	4	27
31	5	5	5	5	5	4	5	34

32	4	4	4	4	3	4	4	27
33	5	5	5	5	4	5	5	34
34	4	4	4	4	3	4	4	27
35	5	5	5	5	5	5	5	35
36	5	5	5	5	4	5	5	34
37	5	5	5	4	4	5	5	33
38	4	4	4	4	5	5	5	31
39	4	4	4	4	3	4	4	27
40	4	5	4	4	3	4	5	29
41	4	4	4	4	4	5	5	30
42	5	5	5	5	5	5	5	35
43	4	4	4	4	3	5	5	29
44	5	5	5	5	4	5	5	34
45	4	4	4	5	3	5	5	30
46	4	4	5	5	5	5	5	33
47	5	4	4	4	4	4	5	30
48	5	5	4	4	4	4	4	30
49	5	5	5	4	4	4	4	31
50	4	4	4	5	5	5	5	32
51	4	5	5	4	4	5	5	32
52	4	5	5	4	4	4	4	30
53	5	5	5	4	4	4	4	31
54	5	5	5	4	4	4	4	31
55	4	4	4	4	5	5	5	31
56	4	5	5	5	5	4	5	33
57	4	4	4	4	3	5	5	29
58	5	5	5	4	4	4	4	31
59	5	4	4	4	4	4	4	29
60	5	5	5	5	5	4	4	33
61	4	5	5	5	5	5	5	34
62	4	4	5	5	5	5	5	33
63	5	5	5	4	4	4	4	31
64	4	4	4	4	4	4	4	28
65	4	4	4	5	3	5	5	30
66	4	4	4	4	4	4	4	28
67	4	4	4	4	4	4	4	28
68	4	4	4	5	4	5	4	30

69	4	4	3	4	3	4	5	27
70	5	5	5	5	5	5	5	35
71	5	5	5	5	5	5	5	35
72	4	4	4	5	4	5	4	30
73	4	4	4	5	4	5	4	30
74	4	4	4	5	4	5	4	30
75	4	4	4	5	4	5	5	31
76	4	4	5	5	4	5	5	32
77	4	4	4	5	4	5	4	30
78	4	4	4	4	3	5	5	29
79	4	4	4	5	4	4	5	30
80	4	5	4	4	3	5	5	30
81	4	5	5	4	4	4	4	30
82	4	4	4	4	4	5	5	30
83	4	4	4	4	4	4	4	28
84	5	4	4	4	4	4	4	29
85	4	4	5	5	4	4	4	30
86	4	4	4	4	5	5	5	31
87	4	4	4	4	4	4	4	28
88	4	5	4	4	4	4	4	29
89	4	4	4	4	4	4	4	28
90	4	5	5	4	4	4	4	30
91	4	5	5	4	4	4	4	30
92	4	4	4	4	4	4	4	28
93	4	5	5	5	5	4	5	33
94	5	5	5	5	4	4	4	32
95	4	5	5	5	5	4	5	33
96	5	4	4	5	4	4	4	30
97	4	4	4	4	3	4	4	27
98	4	5	5	5	5	4	5	33
99	4	5	5	5	5	4	5	33
100	4	5	5	5	5	4	5	33

Tabulasi Data Variabel *Knowledge Sharing* (X1) 100 responden

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL
1	4	4	5	5	5	4	4	31
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	5	4	5	4	4	4	5	31
4	5	5	4	5	5	5	4	33
5	4	5	4	5	5	5	4	32
6	5	5	5	5	4	4	4	32
7	4	4	4	4	4	4	5	29
8	4	4	4	4	5	5	5	31
9	4	5	5	5	5	5	5	34
10	5	5	4	4	4	4	5	31
11	5	5	5	5	5	4	4	33
12	5	5	5	4	4	5	5	33
13	5	4	5	5	5	5	5	34
14	5	4	5	5	5	5	5	34
15	5	5	5	5	4	5	5	34
16	5	5	5	5	5	5	5	35
17	5	5	4	5	5	5	5	34
18	5	5	4	5	5	5	5	34
19	5	5	4	4	5	4	5	32
20	5	4	5	5	4	4	4	31
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	4	4	4	5	4	4	4	29
24	4	4	4	4	4	5	5	30
25	4	4	4	4	4	4	4	28
26	4	4	4	4	5	5	5	31
27	4	4	5	4	4	4	4	29
28	4	4	5	4	4	4	4	29
29	4	4	4	4	4	4	4	28
30	4	4	5	4	4	4	4	29
31	5	4	5	4	4	4	4	30
32	4	4	5	4	4	4	4	29
33	5	5	5	5	5	5	5	35
34	4	4	4	4	4	4	4	28

35	4	4	4	5	4	4	5	30
36	4	4	4	4	4	4	4	28
37	5	5	5	5	5	5	5	35
38	5	5	5	5	4	4	4	32
39	4	4	4	5	4	4	5	30
40	5	4	4	5	4	4	5	31
41	5	5	4	4	4	4	4	30
42	4	4	3	4	4	4	4	27
43	4	4	4	4	3	5	5	29
44	5	4	4	4	4	4	4	29
45	4	4	4	5	4	4	4	29
46	4	5	4	4	5	5	5	32
47	4	5	5	5	5	5	5	34
48	5	5	5	5	5	5	5	35
49	5	5	5	5	5	5	5	35
50	5	4	4	4	4	5	5	31
51	4	4	4	5	5	5	5	32
52	5	4	4	4	4	4	4	29
53	4	5	4	4	4	4	4	29
54	4	5	5	5	5	4	4	32
55	5	5	5	5	4	4	4	32
56	5	5	5	5	5	5	5	35
57	5	5	5	5	5	5	5	35
58	4	5	5	5	5	4	5	33
59	5	5	5	5	5	5	5	35
60	4	5	5	5	5	5	5	34
61	4	4	4	4	4	4	5	29
62	4	4	4	4	4	4	4	28
63	4	4	4	5	5	4	4	30
64	5	5	5	5	4	4	5	33
65	4	4	4	4	4	5	5	30
66	4	4	4	4	4	4	4	28
67	4	4	5	5	5	4	4	31
68	5	5	5	5	5	5	4	34
69	4	4	4	5	5	4	4	30
70	5	5	5	5	5	5	5	35
71	5	5	5	5	5	5	5	35

72	5	5	5	5	5	5	4	34
73	5	5	5	5	5	4	5	34
74	5	5	5	5	5	5	4	34
75	5	5	5	5	5	5	4	34
76	5	5	5	5	5	5	5	35
77	5	5	5	5	5	5	4	34
78	4	4	4	4	4	4	4	28
79	5	5	5	5	5	5	4	34
80	4	4	5	4	4	4	4	29
81	4	4	4	4	4	4	4	28
82	4	5	5	5	5	5	5	34
83	4	4	4	4	4	4	4	28
84	5	5	5	4	4	4	4	31
85	4	5	5	5	5	5	5	34
86	4	4	4	5	5	5	5	32
87	4	5	5	5	5	5	5	34
88	4	4	4	4	4	4	4	28
89	4	4	4	4	4	4	4	28
90	4	5	5	5	5	5	5	34
91	4	4	4	4	4	4	5	29
92	5	5	5	5	5	5	5	35
93	5	5	5	5	5	5	5	35
94	5	5	5	5	5	5	5	35
95	4	5	5	5	5	5	5	34
96	5	4	4	4	5	4	5	31
97	4	4	4	4	4	4	4	28
98	4	4	4	4	5	4	4	29
99	4	4	4	4	3	4	4	27
100	5	5	5	5	5	5	5	35

Tabulasi Data Variabel Kompetensi (X2) 100 responden

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	4	4	4	4	4	5	29

4	4	4	4	4	5	5	4	30
5	5	5	5	4	4	4	4	31
6	5	4	4	4	4	4	4	29
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	4	5	5	5	5	5	5	34
9	4	4	4	4	5	5	5	31
10	5	5	5	5	4	4	4	32
11	5	5	5	5	4	4	4	32
12	4	4	4	5	4	4	4	29
13	5	5	5	4	4	4	4	31
14	4	4	4	5	4	4	4	29
15	4	4	5	5	4	4	4	30
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	4	4	4	4	5	5	4	30
18	4	4	4	4	5	5	4	30
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	5	5	5	5	4	4	5	33
21	4	4	4	3	4	3	3	25
22	5	5	4	4	4	4	4	30
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	5	5	5	5	5	4	4	33
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	4	4	4	4	5	4	4	29
28	4	4	4	5	5	2	5	29
29	4	4	4	4	5	2	5	28
30	4	4	4	4	4	4	4	28
31	4	4	4	4	4	4	4	28
32	3	4	3	4	4	4	4	26
33	5	5	5	5	5	5	5	35
34	4	4	5	4	4	4	4	29
35	4	4	4	4	4	4	4	28
36	4	4	4	4	4	4	4	28
37	4	4	4	4	4	2	4	26
38	4	4	4	4	4	4	4	28
39	4	4	4	4	4	4	4	28
40	4	4	4	3	3	3	3	24

41	3	3	3	3	5	3	4	24
42	3	3	3	3	4	4	5	25
43	4	4	4	3	4	3	3	25
44	3	3	3	4	4	4	4	25
45	3	3	3	4	4	4	4	25
46	5	5	5	5	5	5	5	35
47	4	5	5	4	5	4	5	32
48	4	5	5	5	5	5	5	34
49	5	4	5	5	5	5	5	34
50	5	5	5	5	5	5	5	35
51	5	5	5	5	5	5	5	35
52	4	5	5	4	5	5	5	33
53	5	5	5	5	5	5	5	35
54	5	5	4	5	5	5	4	33
55	5	5	5	5	5	5	5	35
56	4	5	5	5	5	5	5	34
57	5	5	4	4	4	4	4	30
58	4	5	4	4	5	5	4	31
59	5	4	5	4	4	4	5	31
60	4	5	5	5	4	4	4	31
61	4	4	4	4	4	5	4	29
62	5	5	4	4	4	4	4	30
63	4	4	5	4	4	4	4	29
64	4	4	4	4	4	4	4	28
65	5	5	5	5	5	5	4	34
66	5	5	5	4	4	4	4	31
67	4	4	4	5	5	5	5	32
68	5	5	5	5	5	4	5	34
69	4	4	4	4	4	4	4	28
70	5	5	5	5	5	5	5	35
71	5	5	5	5	5	5	5	35
72	5	5	5	5	5	4	5	34
73	5	5	5	5	5	4	5	34
74	5	5	5	5	5	4	5	34
75	5	5	5	5	5	4	5	34
76	5	5	5	5	5	4	5	34
77	5	5	5	5	5	4	5	34

78	4	4	4	4	4	3	4	27
79	5	5	5	5	5	4	5	34
80	4	4	4	5	5	2	5	29
81	4	4	4	4	5	4	4	29
82	5	5	4	4	4	4	4	30
83	4	4	5	4	5	4	4	30
84	4	4	5	5	5	5	5	33
85	4	4	4	5	5	5	5	32
86	5	5	5	5	5	5	5	35
87	4	4	5	4	4	4	5	30
88	5	5	5	5	5	5	5	35
89	5	5	4	4	4	4	4	30
90	5	5	5	4	4	5	5	33
91	4	4	4	4	4	4	4	28
92	4	5	5	5	5	5	5	34
93	4	4	4	5	5	5	5	32
94	4	4	4	5	5	5	5	32
95	4	5	5	5	5	5	5	34
96	5	4	4	5	5	5	5	33
97	4	4	4	4	4	4	4	28
98	4	4	4	4	5	5	4	30
99	5	5	5	4	4	4	4	31
100	5	4	4	4	4	4	4	29

Tabulasi Data Variabel Efisiensi Kerja (X3) 100 responden

Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	4	5	5	5	5	5	33
4	5	4	5	4	4	4	5	31
5	4	5	5	4	4	5	4	31
6	5	4	4	4	4	4	4	29
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	4	5	4	5	4	5	5	32
9	5	5	5	5	5	5	5	35

10	4	5	4	4	4	4	4	29
11	5	5	5	5	5	5	5	35
12	5	4	4	4	4	4	5	30
13	5	4	4	4	4	4	4	29
14	5	4	4	4	5	5	5	32
15	5	5	5	4	4	5	5	33
16	4	4	4	4	2	2	4	24
17	5	4	5	4	4	4	4	30
18	5	4	5	4	4	4	4	30
19	5	5	4	4	4	4	4	30
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	3	4	3	3	4	3	3	23
22	5	4	4	4	4	4	4	29
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	5	4	4	4	4	4	4	29
25	4	4	4	4	4	4	4	28
26	4	4	4	5	5	5	5	32
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	5	5	5	4	4	4	5	32
29	5	5	5	4	4	4	4	31
30	4	4	4	4	4	4	4	28
31	4	4	4	4	4	4	4	28
32	4	4	4	3	4	3	4	26
33	5	5	5	5	5	5	5	35
34	4	4	4	4	4	4	4	28
35	4	4	4	3	3	4	4	26
36	4	4	4	4	4	4	4	28
37	4	4	4	4	4	4	4	28
38	4	4	4	4	3	4	4	27
39	4	4	4	4	3	3	4	26
40	4	4	4	3	4	3	5	27
41	4	4	4	3	3	4	5	27
42	4	4	4	5	4	4	4	29
43	3	4	3	3	3	3	4	23
44	4	4	4	4	4	4	4	28
45	4	5	5	3	4	3	4	28
46	5	5	5	5	5	5	5	35

47	4	4	5	5	4	5	5	32
48	4	4	4	4	5	5	5	31
49	5	5	5	5	5	5	5	35
50	5	5	5	5	5	5	5	35
51	4	4	5	5	5	5	5	33
52	5	5	5	5	5	5	5	35
53	4	4	4	4	4	5	5	30
54	5	4	4	4	4	4	4	29
55	5	4	4	5	5	5	5	33
56	5	5	5	4	5	5	5	34
57	5	5	5	5	5	4	4	33
58	4	5	4	5	4	5	5	32
59	5	5	5	5	4	5	5	34
60	5	5	5	5	5	5	4	34
61	4	4	4	4	5	4	4	29
62	5	5	4	4	4	4	4	30
63	5	5	5	5	5	5	5	35
64	5	5	4	4	4	4	5	31
65	4	5	4	5	4	5	4	31
66	5	5	4	4	4	4	4	30
67	4	4	4	4	4	4	4	28
68	4	5	5	4	4	4	5	31
69	4	4	4	4	4	3	4	27
70	5	5	5	5	5	5	5	35
71	5	5	5	5	5	5	5	35
72	4	5	5	4	4	4	5	31
73	4	5	5	4	4	4	5	31
74	4	5	5	4	4	4	5	31
75	4	5	5	4	4	4	5	31
76	5	5	5	4	4	4	5	32
77	4	5	5	4	4	4	5	31
78	5	4	4	4	4	4	5	30
79	4	5	5	4	4	4	5	31
80	5	5	5	4	4	4	5	32
81	4	4	4	4	4	4	4	28
82	5	5	5	5	5	5	4	34
83	4	4	4	4	4	5	4	29

84	5	5	5	5	4	4	4	32
85	4	4	4	5	5	5	5	32
86	4	4	4	4	4	4	4	28
87	5	4	4	4	4	5	4	30
88	4	4	4	4	4	4	5	29
89	5	4	4	4	4	4	4	29
90	5	5	5	5	5	5	5	35
91	5	5	5	5	5	5	5	35
92	5	5	5	5	5	5	5	35
93	5	5	5	5	5	5	5	35
94	4	4	5	5	5	5	5	33
95	5	5	5	5	5	5	5	35
96	4	4	5	5	4	4	4	30
97	4	4	4	4	3	4	4	27
98	5	4	5	4	4	4	4	30
99	5	5	4	4	4	4	4	30
100	4	4	4	4	4	4	4	28

LAMPIRAN 7

HASIL UJI KORELASI SEDERHANA

Hasil Uji Korelasi Sederhana

		Correlations			
		X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	.431**	.466**	0.118
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.241
	N	100	100	100	100
X2	Pearson Correlation	.431**	1	.606**	.267**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.007
	N	100	100	100	100
X3	Pearson Correlation	.466**	.606**	1	.345**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000
	N	100	100	100	100
Y	Pearson Correlation	0.118	.267**	.345**	1
	Sig. (2-tailed)	0.241	0.007	0.000	
	N	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 8

HASIL UJI KORELASI BERGANDA

Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.359 ^a	0.129	0.102	2.27067

a. Predictors: (Constant), Efisiensi Kerja, *Knowledge Sharing*, Kompetensi

LAMPIRAN 9

HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Uji Regresi Linier Sederhana (X1) terhadap (Y)

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.824	2.937		9.132	0.000
	<i>Knowledge Sharing</i>	0.110	0.093	0.118	1.180	0.241

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Regresi Linier Sederhana (X2) terhadap (Y)

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.776	2.383		9.978	0.000
	Kompetensi	0.212	0.077	0.267	2.742	0.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Regresi Linier Sederhana (X3) terhadap (Y)

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.635	2.383		9.079	0.000
	Efisiensi Kerja	0.283	0.078	0.345	3.644	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 10

HASIL Uji REGRESI LINIER BERGANDA

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.949	3.132		7.007	0.000
	<i>Knowledge Sharing</i>	-0.070	0.102	-0.075	-0.682	0.497
	Kompetensi	0.087	0.097	0.109	0.889	0.376
	Efisiensi Kerja	0.258	0.102	0.314	2.518	0.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 11

HASIL Uji KOEFISIEN DETERMINASI

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (*Adjust R Square*)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.359 ^a	0.129	0.102	2.27067	0.129	4.732	3	96	0.004

a. Predictors: (Constant), Efisiensi Kerja, *Knowledge Sharing*, Kompetensi

LAMPIRAN 12

HASIL UJI T

Hasil Uji t

Uji t (Parsial)

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.949	3.132		7.007	0.000
	<i>Knowledge Sharing</i>	-0.070	0.102	-0.075	-0.707	0.497
	Kompetensi	0.087	0.097	0.109	2.288	0.376
	Efisiensi Kerja	0.258	0.102	0.314	2.518	0.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 13

HASIL UJI f

Hasil Uji F

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.191	3	24.397	4.732	.004 ^b
	Residual	494.969	96	5.156		
	Total	568.160	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Efisiensi Kerja, *Knowledge Sharing*, Kompetensi

LAMPIRAN 14

TABEL

1. r Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541

31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647

2. t Tabel

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206

103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

3. f Tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76

110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULMU ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514

Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal, 21 Agustus 2025 berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No. 191/A.I/6/X/2024 tanggal 21 September 2024 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi :

1. Nama lengkap : Nurmiyati, SE.,M.M
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I,III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, SE.,MBA
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I,III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Sukma Karina Ningrum

NIM : 21510093

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh *Knowledge Sharing, Competence, Work Efficiency* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samkyung Jaya Garment (Studi Kasus Pengimplementasian Teknologi *Human Resource Information System* (HRIS) pada Admin Produksi).

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
01	Penunjukan Dosen Pembimbing	24 Mei 2024	Bu Nur dan Bu Pitaloka
02	Penyusunan Proposal Skripsi	10 Okt 24 – 19 Juni 25	Bab I – Bab III
03	Instrumen penelitian	20 Juni 2025	Uji Valid dan Reliabel
04	Ijin Pelaksanaan Penelitian	14 Juli 2025	ACC HRD Tempat
05	Pengumpulan Data	15 Juli 2025	Tabulasi Data
06	Analisis Data	18 Juli – 30 Juli 2025	Olah Data
07	Penyusunan Laporan/Skripsi	01 Agustus 2025	ACC Sidang Skripsi

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Nurmiyati, SE.,M.M
NIDN. 0603037301

Pembimbing Pendamping,

Pitaloka Dharma Ayu, SE.,MBA
NIDN. 0617028803



Mengetahui
Dekan Ekonomi UNDARIS,

M. Arif Rakhman, S.E.,M.E.
NIDN. 0614068702



YAYASAN UNDAIRIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514

Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal, 21 Agustus 2025 pukul 13.30 WIB, berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDAIRIS No. 247/A.I/5/VIII/2025 tanggal 20 Agustus 2025 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi UNDAIRIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, S.E., M.M
Jabatan Akademik : Lektor Kepala
Pangkat / Golongan: Penata, Tk. I,III/d
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Nurmiyati, SE.,M.M
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I,III/b
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, SE.,MBA
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I,III/b
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Sukma Karina Ningrum

NIM : 21510093

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh *Knowledge Sharing, Competence, Work Efficiency* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samkyung Jaya Garment (Studi Kasus Pengimplementasian Teknologi *Human Resource Information System* (HRIS) pada Admin Produksi).

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 85 Equivalent = A

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Dr. Eka Handriani, S.E., M.M

Anggota,

Nurmiyati, SE.,M.M

Anggota,

Pitaloka Dharma Ayu, SE.,MBA

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi UNDAIRIS,



M. Arif Rahman, S.E., M.E.

NIDN. 0614068702



**KARTU BIMBINGAN PENULISAN TUGAS AKHIR MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNDARIS
PRODI MANAJEMEN**

Nama Mahasiswa : Sukma Karina Ningrum
NIM : 21510093
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Pembimbing Utama : Nurmiyati, SE., MM
Pembimbing Pendamping : Pitaloka Dharma Ayu, SE, MBA
Judul Skripsi : *Pengaruh Knowledge Sharing, Competence, dan Work Efficiency terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samkyung Jaya Garment: Studi Kasus Pengimple-
mentasian Teknologi HRIS pada Admin Produksi*

KPT

No	Tanggal Konsultasi	Keterangan Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1	08 Januari 2025	Acc Judul . Bu Pitaloka	
2		Bu Nurmiyati	
3	06 Februari 2025	Bab I (Bu Pitaloka)	
4	19 Maret 2025	Bab II (Bu Pitaloka)	
5	04 Juni 2025	Bab I - III dan Kuesioner.	
6		Bab I (Latar belakang) (Bu Nurmiyati)	
7		Bab II (Kajian Pustaka) (Bu Nurmiyati)	
8		Bab III (Metode Penelitian) (Bu Nurmiyati)	
9		Kuesioner (Bu Nurmiyati)	
10	Sabtu, 05 Juli 2025	Acc Revisi sidang sempro	
11	Kamis, 19 Juni 2025	Sidang Sempro .	
12	Sabtu, 05 Juli 2025	Acc Revisi sidang sempro penguji	
13	Selasa 29 Juli 2025	Acc Skripsi dosen pembimbing 2	
14	Sabtu, 09 Agustus 2025	Acc Skripsi dosen pembimbing 1	
15		Acc sidang skripsi .	
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30		Telah Disetujui Dosen Penguji Proposal	

Mengetahui
Ketua Program Studi

Pitaloka Dharma Ayu, S.E., M.BA
NIDN.0617028803