

# PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Farida Agustin<sup>1</sup>, Rizmi Samsul Rizal<sup>2</sup>, dan Heru Kusuma<sup>3</sup>**

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Al-Khairiyah

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Al-Khairiyah

<sup>3</sup> Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Al-Khairiyah

[agustus.farida71@gmail.com](mailto:agustus.farida71@gmail.com)<sup>1</sup> , [rizmirizal060@gmail.com](mailto:rizmirizal060@gmail.com)<sup>2</sup> , [herukusuma893@gmail.com](mailto:herukusuma893@gmail.com)<sup>3</sup>

Penerima: Agustus, 2025

Diterima: September, 2025

Dipublikasikan: Oktoberi, 2025

## Abstract

*This study aims to determine the effect of Knowledge Sharing and Work Motivation on Employee Performance at PT. Ideliar Multi Kreasi. The research method used is a quantitative approach with multiple linear regression analysis. The total sample consisted of 57 respondents selected using a saturated sampling technique. Based on the results of hypothesis testing, partially Knowledge Sharing has a significant effect on employee performance, with a t-value of  $1.906 > t\text{-table } 1.673$  and a significance level of  $0.043 < 0.05$ . Likewise, Work Motivation has a significant effect with a t-value of  $2.000 > t\text{-table } 1.673$  and a significance level of  $0.004 < 0.05$ . Simultaneously, Knowledge Sharing and Work Motivation significantly influence Employee Performance with an F-value of  $34.493 > F\text{-table } 3.15$  and a significance level of  $0.004 < 0.05$ . The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.398 indicates that the independent variables contribute 39.8% to the dependent variable. Thus, both Knowledge Sharing and Work Motivation have a positive and significant effect on Employee Performance.*

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Motivasi Kerja* terhadap *Kinerja Karyawan* di PT. Ideliar Multi Kreasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 responden yang diperoleh melalui teknik sampel jenuh. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, secara parsial *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 1,906 > t_{tabel} 1,673$  dan nilai signifikansi  $0,043 < 0,05$ . Begitu pula dengan *Motivasi Kerja* yang berpengaruh signifikan dengan nilai  $t_{hitung} 2,000 > t_{tabel} 1,673$  dan signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Secara simultan, *Knowledge Sharing* dan *Motivasi Kerja* berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* dengan nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $34,493 > f_{tabel} 3,15$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 0,398 menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut memberikan kontribusi sebesar 39,8% terhadap variabel dependen. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara *Knowledge Sharing* dan *Motivasi Kerja* terhadap *Kinerja Karyawan*.

**Kata kunci:** *Knowledge Sharing*; *Motivasi Kerja*; *Kinerja Karyawan*.

## PENDAHULUAN

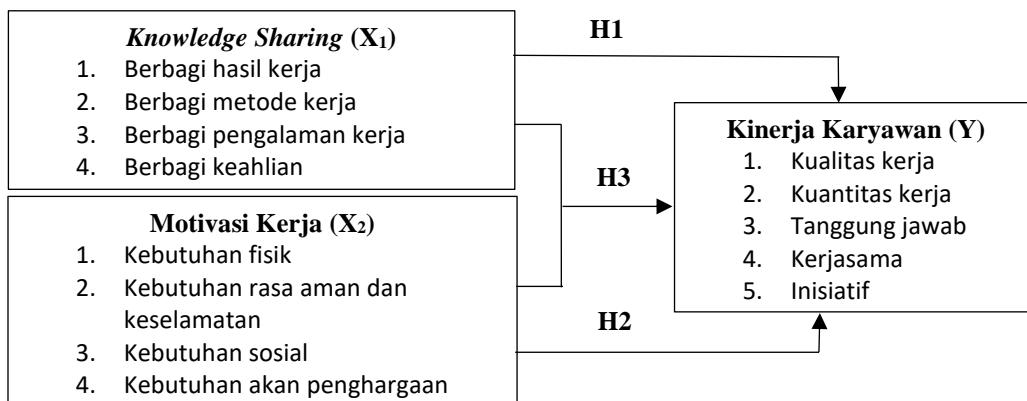
Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Salah satu faktor penting yang berperan dalam keberhasilan organisasi adalah kualitas sumber daya manusia (SDM). Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan organisasi karena mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Namun, kinerja yang optimal tidak akan tercapai tanpa adanya faktor pendukung seperti berbagi pengetahuan (*knowledge*

*sharing*) dan motivasi kerja yang baik. Fenomena yang terjadi di PT. Ideliar Multi Kreasi menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan seperti rendahnya budaya berbagi pengetahuan, kurangnya komunikasi efektif antar karyawan, serta penurunan motivasi kerja akibat minimnya pengembangan karir. Kondisi tersebut berdampak pada fluktuasi kinerja karyawan dari tahun 2020 hingga 2025. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana *knowledge sharing* dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Ideliar Multi Kreasi.

## LANDASAN TEORI

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2020). *Knowledge sharing* merupakan suatu kegiatan memindahkan pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang mampu dikerjakan dengan berbagai metode, berinteraksi bersama kelompok, dengan target pengetahuan tersebut dapat dimanfaatkan (Lubertri & Azizah, 2020). Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang maupun dari faktor eksternal untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik (Hasibuan, 2024). Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, *knowledge sharing* dan motivasi kerja diyakini berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Penelitian

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menerapkan metode survei sebagai teknik pengumpulan data melalui kuisioner. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengidentifikasi sebab-akibat antar variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. ideliar Multi Kreasi. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Ideliar Multi Kreasi, sebanyak 57 responden yang dijadikan sampel dengan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh

knowledge sharing ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik dilakukan sebelum pengujian hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji secara parsial masing – masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan apabila probilitas nilai t atau signifikan  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan apabila probilitas nilai t atau sig  $> 0,05$ , maka dikatakan tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 1 Hasil Uji T ( $X_1$ ) Terhadap Y**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.223	4.691		8.148	.000
	Knowledge Sharing	.124	.126	.132	1.906	.043

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25

Merujuk pada tabel 1 di atas, diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1.673 dan melihat nilai signifikan variabel *knowledge sharing* ( $X_1$ ) sebesar 0,043. Maka dapat disimpulkan, nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1.906 > 1.673$ ) dan nilai signifikan  $0,043 < \alpha$  ( $0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Berdasarkan uji signifikan diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *knowledge sharing* ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 2 Hasil Uji T ( $X_2$ ) Terhadap Y**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.241	5.819		5.369	.000
	Motivasi Kerja	.348	.174	.260	2.000	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25

Merujuk pada tabel 2 di atas, diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1.673 dan melihat nilai signifikan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,004. Maka dapat disimpulkan, nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.000 > 1.673$ ) dan nilai signifikan  $0,004 < \alpha$  ( $0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Berdasarkan uji signifikan diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

## **Uji F (Simultan)**

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji f digunakan untuk memenuhi semua pengaruh variabel yang diuji.

**Tabel 3 Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2121.124	2	1060.562	34.493 .004 <sup>b</sup>
	Residual	1660.350	54	30.747	
	Total	3781.474	56		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Knowledge Sharing

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25

Merujuk pada tabel 3 diatas diperoleh  $f_{hitung} = 34.493 > f_{tabel} = 3.15$ , karena  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan signifikan  $0,004 < 0,05$ . Sehingga dapat diartikan bahwa secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel *knowledge sharing* ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

## **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ideliar Multi Kreasi. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,906 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,673 dengan nilai signifikansi  $0,043 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat berbagi pengetahuan antar karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dicapai. Budaya berbagi pengetahuan dalam perusahaan menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk saling belajar, memperbaiki proses kerja, serta meningkatkan kemampuan individu. Kondisi tersebut berdampak langsung terhadap efektivitas kerja dan pencapaian target perusahaan. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karena mendorong inovasi, kolaborasi, dan penyebaran informasi antar individu di dalam organisasi.

Sementara itu, variabel Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,000 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,673 dengan tingkat signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi, baik yang bersifat intrinsik seperti kepuasan terhadap hasil kerja maupun ekstrinsik seperti penghargaan dan promosi jabatan, akan menunjukkan performa yang lebih baik. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih disiplin, bertanggung jawab, serta berusaha mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Temuan ini mendukung teori motivasi dari Hasibuan (2024) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk bertindak mencapai tujuan tertentu, dan hasilnya berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja individu.

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* dan Motivasi Kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* dengan nilai  $f_{hitung}$  sebesar 34,493 lebih besar dari  $f_{tabel}$  sebesar 3,15 dan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi nyata

dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perpaduan antara budaya berbagi pengetahuan dan motivasi kerja yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, saling mendukung, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja terbaik. Dengan adanya dorongan motivasi yang kuat, karyawan menjadi lebih terbuka untuk berbagi informasi dan pengalaman, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,398 menunjukkan bahwa sebesar 39,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Knowledge Sharing* dan Motivasi Kerja, sementara 60,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi. Nilai ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan, meskipun masih terdapat faktor eksternal yang juga memengaruhi hasil kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor sosial dan psikologis di tempat kerja. Peningkatan budaya berbagi pengetahuan antar karyawan dan peningkatan motivasi kerja merupakan strategi penting bagi perusahaan untuk membangun tim yang kompeten, produktif, dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, PT. Idelial Multi Kreasi diharapkan dapat terus memperkuat sistem komunikasi internal, memberikan penghargaan bagi karyawan yang aktif berbagi pengetahuan, serta menciptakan lingkungan kerja yang dapat memotivasi setiap individu untuk memberikan kinerja terbaiknya.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Idelial Multi Kreasi, dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi intensitas karyawan dalam berbagi pengetahuan, pengalaman, dan informasi, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Budaya berbagi pengetahuan terbukti mampu meningkatkan efektivitas kerja, memperkuat kolaborasi antar karyawan, serta menumbuhkan inovasi dalam penyelesaian tugas. Selain itu, Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi, baik intrinsik seperti rasa tanggung jawab dan kepuasan dalam bekerja, maupun ekstrinsik seperti penghargaan dan kesempatan promosi, cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih optimal. Hal ini menandakan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong utama bagi peningkatan produktivitas dan semangat kerja. Secara simultan, *Knowledge Sharing* dan Motivasi Kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi sebesar 39,8% terhadap peningkatan kinerja, sedangkan sisanya 60,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini seperti kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin kuat budaya berbagi pengetahuan yang diterapkan serta semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh organisasi.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk memperkuat budaya berbagi pengetahuan di lingkungan kerja melalui berbagai kegiatan seperti forum diskusi internal, pelatihan bersama, serta sistem penghargaan bagi karyawan yang aktif berbagi ide dan informasi. Manajemen juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja,

baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, misalnya dengan memberikan penghargaan yang adil, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta memberikan peluang pengembangan karir dan pelatihan berkelanjutan. Selain itu, karyawan diharapkan memiliki kesadaran untuk saling berbagi pengetahuan dan pengalaman guna meningkatkan kompetensi serta memperkuat kerja sama tim. Karyawan juga diharapkan mampu menumbuhkan motivasi dari dalam diri sendiri agar dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kompensasi agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian mendatang juga dapat menggunakan metode campuran (mixed method) agar mampu menggali secara lebih mendalam hubungan antara motivasi kerja, knowledge sharing, dan kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, M. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2022). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal, V. R., dkk. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.