

Pengaruh Knowledge Sharing, Kompetensi dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Solok

Intan Dwi Sulistyowati¹, Agussalim¹, Delvianti¹

¹Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti, Indonesia

✉ intandwisulistyowati272000@gmail.com*

Article Information:

Received Oktober 15, 2024

Revised November 28, 2024

Accepted Desember 5, 2024

Keywords: *Knowledge sharing (X1), kompetensi(X2), inovasi (X3), Kinerja karyawan (Y)*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui indikator yang dominan pada variabel knowledge sharing, kompetensi, inovasi dan kinerja karyawan pada PDAM Kota Solok baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Kota Solok sebanyak 84 orang. Sedangkan sampel penelitian sebanyak 84 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel adalah total sampling. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif (TCR), analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator yang paling dominan pada variabel kinerja karyawan adalah kuantitas pekerjaan dengan nilai TCR sebesar 87,70%. Kemudian indikator yang paling dominan pada variabel knowledge sharing adalah knowledge donating dengan nilai TCR sebesar 87,22%. Dan indikator yang paling dominan pada variabel kompetensi adalah pengetahuan dengan nilai TCR sebesar 85,40%. Dan terakhir indikator yang paling dominan pada variabel inovasi adalah promosi ide dengan nilai TCR sebesar 86,19%. 2) knowledge sharing secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Solok. 3) kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Solok. 4) inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Solok dengan nilai *Adjust R Square* sebesar 0,587 dan nilai F hitung sebesar 40,244 > F tabel 3,109 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05.

PENDAHULUAN

Kelancaran manajemen perusahaan didukung oleh kualitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta pengetahuan dan keterampilan karyawan yang memadai dan adanya usaha dari pihak perusahaan untuk mengelola perusahaan dengan lebih optimal sehingga pada akhirnya mampu mewujudkan optimalisasi kinerja karyawan (Jung et al., 2020). Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

How to cite:

Sulistyowati, I., D. Agussalim. Delvianti. (2024). Pengaruh Knowledge Sharing, Kompetensi dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Solok. *Jurnal Riset Manajemen*, 1 (4), 492-510.

E-ISSN:

3046-8655

Published by:

The Institute for Research and Community Service

Menurut Busro (2018) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian hasil kerja individu maupun kelompok sesuai perintah dan tanggung jawab yang selama ini diembannya untuk mencapai visi dan misi organisasi serta tujuan organisasi yang dilakukan melalui kemampuan pemecahan masalah atau *problem solving* sesuai dengan periode waktu yang ditentukan serta tidak melanggar aturan hukum. Menurut (Dewi & Wibawa, 2022) menjelaskan Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Menurut Indahingwati & Nugroho (2020) mengemukakan kinerja karyawan sebagai suatu upaya untuk mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan secara sistematis dan terus menerus oleh organisasi agar karyawan memiliki tingkat kinerja yang optimal sehingga mampu mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Sulaksono (2019) menyatakan kinerja adalah sebuah penilaian sistematis atas hasil kerja yang sudah diperoleh karyawan dan hasil kinerja organisasi. Menurut Kasmir (2018) menyatakan kinerja karyawan merupakan dasar dari kinerja perusahaan yang dipengaruhi oleh ciri dari individu, motivasi, harapan, serta penilaian manajemen atas keberhasilannya dalam menyelesaikan kinerja di organisasi. Pendapat lainnya dikemukakan oleh Afandi (2018) memberikan definisinya tentang kinerja sebagai sebuah hasil kerja individu maupun kelompok atas pencapaian tujuan organisasi, dimana seluruh hasil kerja tersebut disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab kerja karyawan pada perusahaan sebagai sebuah usaha dalam mencapai tujuan perusahaan yang dilakukan dengan berbagai cara yang legalitasnya terjamin, sesuai aturan hukum yang berlaku serta moral dan etika yang ada pada organisasi.

Menurut Samsuddin (2018), dimana kinerja karyawan diartikan sebagai hasil dari usaha karyawan yang diperolehnya dari kemampuan serta aktivitas yang dilakukan karyawan di waktu yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan. Lebih lanjut pendapat Priansa (2018) menyebutkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan dalam bekerja di sebuah organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja atau *job performance* merupakan hasil kerja diukur secara kuantitas dan kualitas kerja karyawan yang diselesaikan dengan penuh tanggung jawab. Pendapat lainnya diungkapkan oleh Simanjuntak dalam Widodo (2015), kinerja merupakan hasil dari pekerjaan karyawan untuk organisasi.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. *Knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan adalah kegiatan bekerjasama yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar tercapai tujuan individu serta organisasi (Meylasari & Qamari, 2017). Perusahaan bertugas untuk mendorong karyawan agar dapat melakukan aktivitas *knowledge sharing*. Menurut (Sawan et al., 2021) *Knowledge sharing* adalah perilaku menyebarkan atau mengkomunikasikan pengetahuan baik *tacit* maupun *eksplisit* kepada individu atau organisasi atau kepada publik melalui tatap muka maupun dengan menggunakan media tertentu. Sedangkan menurut Wahyuni et al., (2022), *knowledge sharing* merupakan suatu proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi/perusahaan kepada orang lain atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif.

Sedangkan Menurut Riono et al., (2019) mendefinisikan *knowledge sharing* adalah proses dimana para individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka (*tacit knowledge* dan *eksplisit knowledge*). Menurut Nawawi (2012) *knowledge sharing* merupakan inti dari manajemen pengetahuan, karena melalui *knowledge sharing* terjadi peningkatan

value dari *knowledge* yang dimiliki perusahaan. Pendapat lainnya dikemukakan oleh Lumbantobing (2011) menyatakan bahwa *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) adalah proses sistematis dalam berbagi, dan mendistribusikan pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan, melalui metode dan media yang bermacam-macam. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* adalah proses pertukaran pengetahuan antar individu yang mengkomunikasikan pengetahuan, serta memperbaiki pengetahuan dan menasimilasi pengetahuan tersebut.

Kompetensi merupakan istilah yang berasal dari bahasa Inggris yakni *competence* yang berarti kecakapan, kemampuan dan kewenangan. Jika diaplikasikan ke Manajemen SDM, kompetensi dapat diartikan sebagai kombinasi antara pengetahuan, keterampilan dan kepribadian yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap kesuksesan organisasinya (Chaerudin, Rani, & Alicia, 2020). Kompetensi menurut Djaharuddin (2021) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Spencer dalam Chaerudin et al. (2020) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Pendapat lainnya dikemukakan oleh Manguluang (2020) kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Menurut Edison et al. (2017) kompetensi adalah sebuah kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan benar dan di setiap individunya memiliki keunggulan berdasarkan hal-hal yang berkaitan dengan pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Menurut Moehariono (2015) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sejumlah kemampuan yang harus dimiliki seseorang terutama karyawan untuk mencapai tingkatan karyawan profesional. Menurut Schiemann dalam Tauhid et al. (2021) inovasi adalah kemampuan mengembangkan dan melaksanakan ide-ide baru, kreativitas yang mendorong ke arah jasa dan produk yang lebih baik, serta ketangkasan beradaptasi dengan lingkungan yang berubah atau lanskap yang kompetitif. Menurut Hartinah et al. (2022) inovasi adalah suatu kreasi, pengembangan dan implementasi suatu produk, proses ataupun layanan baru dengan tujuan meningkatkan efisiensi, efektivitas dan keunggulan bersaing. Menurut Oliver dalam Maria et al., (2022) mendefinisikan inovasi sebagai keberhasilan dalam mengeksplorasi gagasan-gagasan baru, konsep dan hubungan. Sedangkan West & Fart dalam Maria et al., (2022) mengungkapkan inovasi adalah pengenalan dan penerapan terhadap ide, proses, produk atau prosedur dalam pekerjaan, tim kerja atau organisasi yang merupakan sesuatu yang baru dan memberi manfaat kepada pekerjaan, tim kerja dan organisasi.

Menurut (Dasmo, Notosudjono, Sunardi, & Setyaningsih, 2022) Inovasi merupakan cara yang dilakukan oleh seseorang pekerja dalam menghasilkan ide, mengenalkan ide-ide yang dimilikinya untuk mendapatkan dukungan dari orang lain, dan

merealisasikan ide-idenya tersebut dalam pekerjaan sebagai hasil akumulasi dari kerja fisik dan kognitifnya untuk mempermudah dan mempercepat penyelesaian pekerjaan. Menurut (Ulfa, 2021) Inovasi adalah suatu ide, benda, kejadian, metode yang dirasakan atau diamati sebagai hal yang baru bagi seseorang atau sekelompok orang baik berupa invensi atau diskoveri. Invensi adalah penemuan sesuatu yang benar-benar baru, belum pernah ada kemudian menjadi ada karena adanya hasil kreasi manusia, sementara diskoveri adalah penemuan sesuatu yang sebenarnya telah ada akan tetapi belum diketahui orang. Sedangkan menurut Robbins & Coulter (2010) inovasi adalah proses mengubah ide-ide kreatif menjadi produk atau metode kerja yang berguna. Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa inovasi karyawan adalah suatu gagasan, ide yang memang ide atau gagasan tersebut di terima oleh semua orang yang benar-benar suatu hal yang baru, dan memberikan keuntungan bagi individu, kelompok, organisasi dan masyarakat luas. Berdasarkan hasil wawancara lain dengan karyawan PDAM Kota Solok dapat dilihat dari nilai kinerja yang raih mengalami penurunan dapat disajikan pada tabel 1. Berikut ini.

Tabel 1. Nilai Kinerja PDAM Kota Solok Tahun 2020-2021

Nilai	Aspek			Jumlah	Keterangan
	Keuangan	Operasional	Administrasi		
2020	30,75	20,43	11,25	62,43	Baik
2021	23,25	22,13	11,67	57,05	Cukup

Berdasarkan tabel 1. Dapat dilihat bahwa nilai kinerja PDAM kota Solok pada tahun 2021 sebesar 57,05 dengan klasifikasi **Cukup**. Dibandingkan tahun 2020, terdapat penurunan nilai kinerja sebesar 5,38 dari 62,43 menjadi 57,05. Untuk itu, perlu adanya perhatian dari manajemen perusahaan PDAM kota Solok terhadap kinerja perusahaan dan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat diraih sesuai harapan. Salah satu upaya perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan adalah dengan melakukan *Knowledge Sharing*. *Knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan adalah kegiatan bekerjasama yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar tercapai tujuan individu serta organisasi (Meylasari & Qamari, 2017). Perusahaan bertugas untuk mendorong karyawan agar dapat melakukan aktivitas *knowledge sharing*.

Selain itu berdasarkan hasil survei awal yang penulis lakukan kepada karyawan PDAM kota Solok mengenai *knowledge sharing* dapat dilihat pada tabel 2. di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Survei Awal Knowledge Sharing

No	Pernyataan	Ya	Tidak
<i>Knowledge Donating</i>			
1	Saat belajar sesuatu yang baru, saya akan mengatakan kepada rekan kerja saya mengenai hal tersebut.	65%	35%
2	Saya berbagi informasi tentang pekerjaan yang saya miliki dengan rekan kerja.	40%	60%
3	Berbagi pengetahuan dengan rekan kerja merupakan hal yang biasa dilakukan di perusahaan saya	75%	25%
<i>Knowledge Collecting</i>			
4	Rekan kerja di perusahaan saya berbagi keterampilan ketika saya minta.	50%	50%
5	Saat yang membutuhkan pengetahuan tertentu, saya meminta rekan kerja saya untuk mengajarkan tentang hal tersebut.	35%	65%
6	Saya ingin mengetahui tentang apa yang rekan kerja saya tahu.	70%	30%

Berdasarkan dari tabel 2. Hasil survei awal kepada 20 karyawan PDAM Kota Solok tentang *knowledge sharing* dapat diketahui bahwa permasalahan tentang *knowledge sharing* yaitu masih ada karyawan yang tidak mau memberitahu rekan kerja. Beberapa karyawan PDAM Kota Solok cenderung individual dan hanya fokus pada pekerjaan masing-masing. Transfer kompetensi (skill, knowledge, ability) seperti pengetahuan khusus tentang pengoperasian teknologi dalam pekerjaan, mekanisme kerja yang efisien dan penyelesaian masalah kerja yang lebih praktis. Hal ini dibuktikan 60% karyawan tidak mau berbagi pengetahuan dengan rekan kerja, 50% karyawan tidak mau berbagi keterampilan dengan karyawan lainnya, dan 65% karyawan tidak mau berbagi pengetahuan dengan sesama rekan kerja.

Selanjutnya untuk mengetahui kompetensi karyawan PDAM Kota Solok dilakukan survei awal dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 karyawan, diperoleh data pada tabel 3. berikut ini.

Tabel 3. Hasil Survei Awal Kompetensi

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Memiliki pengetahuan sesuai dengan standar perusahaan.	35%	65%
2	Pengetahuan yang dimiliki dapat membantu dalam menyelesaikan tugas.	55%	45%
3	Mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik.	60%	40%
4	Memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian.	40%	60%
5	Memiliki semangat kerja yang tinggi.	60%	40%
6	Mampu berkreaitivitas dalam bekerja	40%	60%

Berdasarkan Tabel 3. hasil survei awal kompetensi karyawan menunjukkan bahwa 65% karyawan tidak memiliki pengetahuan sesuai dengan standar perusahaan disebabkan karena tidak semua karyawan memiliki pengetahuan dengan pekerjaannya. Hal ini dibuktikan dengan beberapa karyawan memiliki jurusan Pendidikan yang tidak linier dengan pekerjaan saat ini. 60% karyawan tidak memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang disebabkan perbedaan latar belakang dan tingkat pendidikan, dan 60% karyawan tidak mampu berkreaitivitas dalam bekerja, hal ini disebabkan kurangnya pelatihan yang diterima karyawan. Pelatihan yang dilakukan di PDAM Kota Solok dari tahun 2020 hingga saat ini cenderung jarang dilakukan disebabkan oleh keterbatasan anggaran. Hasil survey ini juga didukung oleh wawancara yang dilakukan dengan kepala bagian teknik PDAM Kota Solok. Dari pernyataannya masih banyak hal yang perlu perbaiki dari kompetensi karyawan, seperti sikap kurang peduli karyawan dalam menerima komplain konsumen, kurang percaya diri dalam berkomunikasi antar pegawai, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, kurangnya pengetahuan seputar pekerjaan di PDAM Kota Solok. Dengan itu, perusahaan perlu memperhatikan permasalahan kompetensi karyawan terutama dalam hal pengetahuan, pendidikan, dan pelatihan karena sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Namun berdasarkan survey yang dilakukan, penerapan inovasi dalam peningkatan kinerja karyawan PDAM Kota Solok belum optimal, salah satunya adalah karyawan masih menggunakan metode kerja yang lama yang membutuhkan kecepatan hasil. Misalnya masih terdapat pengerjaan ganda yang tidak efektif oleh bagian pembukuan, dan problem solving karyawan yang dinilai masih kurang dan perlu di optimalkan. Hal ini didukung oleh hasil kuesioner seperti tabel 4. di bawah ini.

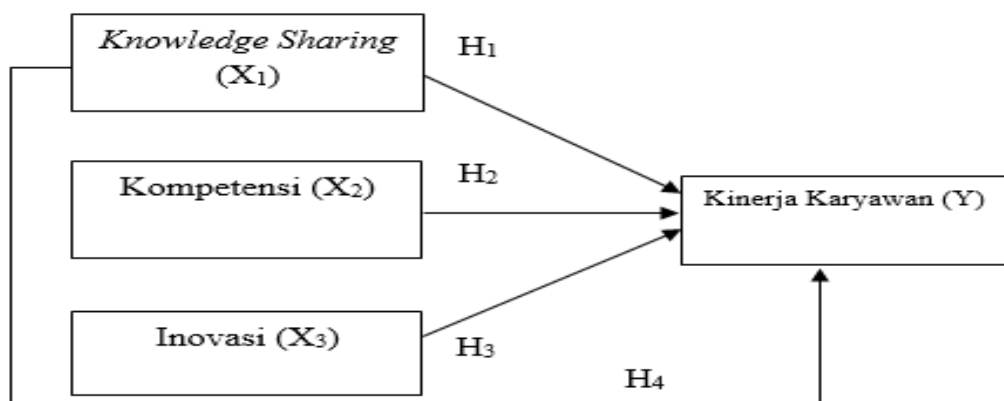
Tabel 4. Hasil Survei Awal Inovasi

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pengalaman mewakili perusahaan dalam kegiatan dengan perusahaan lain dapat dijadikan pengetahuan dan pedoman pengembangan dalam pekerjaan.	45%	55%
2	Ide yang saya miliki membantu dalam menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan yang substansial.	35%	65%
3	Memberi kontribusi pada penerapan gagasan baru di tempat kerja.	40%	60%
4	Mencari metode dan cara kerja baru yang lebih baik.	60%	40%
5	Melakukan evaluasi untuk melihat perkembangan setiap kegiatan inovasi yang dilakukan.	60%	40%

Berdasarkan Tabel 4. hasil survei awal, dapat disimpulkan bahwa karyawan belum optimal memberikan ide-ide baru yang inovatif untuk perkembangan perusahaan. Karyawan yang memiliki inovasi tinggi sangat penting untuk kelangsungan hidup jangka panjang dan keberhasilan perusahaan. Hasil penelitian Azizi & Aulia (2020) *Knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Laboratorium Klinik Pramita Cabang Martadinata Bandung. Penelitian selanjutnya oleh Penelitian oleh Maulana et al. (2018) membuktikan bahwa *knowledge sharing* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Djaharuddin (2021) Faktor kompetensi yaitu pengalaman kerja, pengetahuan, keterampilan dan sikap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian oleh Dama & Ogi (2018) Inovasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. Terakhir oleh Penelitian Lengkey et al. (2021) Secara parsial dan simultan kompetensi, inovasi, dan knowledge sharing mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Indikator manakah yang paling dominan dari variabel knowledge sharing, kompetensi, inovasi dan kinerja karyawan pada PDAM Kota Solok; 2) Apakah knowledge sharing berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Solok; 3) Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Solok; 4) Apakah inovasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Solok; 5) Apakah Knowledge Sharing, kompetensi dan inovasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Solok.

Berdasarkan latar belakang, penelitian terdahulu dan rumusan masalah diatas, maka dapat dibuat kerangka konseptual penelitian ini seperti yang terlihat pada gambar 1. sebagai berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari gambar 1. maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut ini. H₁. Diduga bahwa Secara Parsial Knowledge Sharing Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Solok. H₂. Diduga bahwa Secara Parsial Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Solok. H₃. Diduga bahwa Secara Parsial Inovasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Solok. H₄. Diduga bahwa Secara Simultan Knowledge Sharing, Kompetensi, dan Inovasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Solok.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode secara kuantitatif. Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Lapangan (*Field Research*) dan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*). Teknik Pengumpulan data yaitu wawancara, kuesioner dan dokumentasi (Engkizar et al., 2022). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer ini merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian melalui kuesioner yang disebar. Kuisisioner ini berupa pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti kepada responden. Menurut (Manguluang, 2016) Populasi adalah keseluruhan atau himpunan obyek dengan ciri yang sama, populasi dapat berupa himpunan orang, benda (benda hidup atau benda mati) kemudian kasus, diwaktu atau tempat dengan sifat atau ciri yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Kota Solok. Adapun populasi penelitian ini berjumlah 84 orang. Menurut (Sugiyono, 2017) sampel merupakan bagian dari populasi yang akan dipelajari atau diteliti. Menurut Arikunto (2017) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *total sampling*, *total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2017). Oleh karena itu sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 84 orang. Metode analisis data adalah analisis deskriptif TCR, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut terlebih dahulu dilakukan uji instrument penelitian (kuesioner dengan uji validitas dan reliabilitas). Uji validitas bertujuan untuk mengukur validitas kuesioner (Sugiyono, 2018). Menurut (ghozali, 2016) suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai variabel loading factor lebih besar dari 0,5 ($0,5 > \text{Sig}$). Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan suatu kuesioner dapat dipercaya atau tidak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil Deskripsi Identitas Responden Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Juli 2023, dengan jumlah sampel adalah 84 karyawan PDAM Kota Solok. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diketahui karakteristik responden secara umum yaitu usia, pendidikan, masa kerja dan jenis kelamin. Berikut adalah tabel yang menunjukkan profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

Identitas Responden Berdasarkan Usia

Hasil pengolahan data dari usia responden dapat diuraikan pada tabel 5. Sebagai berikut ini.

Tabel 5. Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Usia		
	Frequency	Percent
25-35 Tahun	33	39,3
36-45 Tahun	29	34,5
>45 Tahun	22	26,2
Total	84	100,0

Berdasarkan tabel 5. diperoleh hasil usia antara lain: responden dengan rentang usia 25-35 Tahun sebanyak 33 orang dengan persentase 39,3%, 36-45 Tahun sebanyak 29 orang dengan persentase 34,5% dan >45 tahun sebanyak 22 orang dengan persentase 26,2%. Oleh karena itu dapat disimpulkan deskripsi responden berdasarkan usia, mayoritas responden berusia 25-35 Tahun.

Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Hasil pengolahan data dari pendidikan responden dapat diuraikan pada tabel 6. Sebagai berikut ini.

Tabel 6. Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan		
	Frequency	Percent
SMA/Sederajat	50	59,5
Diploma/Sederajat	1	1,2
S1	32	38,1
S2	1	1,2
Total	84	100,0

Berdasarkan hasil tabel 6. menunjukkan bahwa responden penelitian yang menamatkan pendidikan pada jenjang SMA/Sederajat sebanyak 50 orang dengan persentase 59,5%, Diploma/Sederajat 1 orang dengan persentase 1,2%, S1 sebanyak 32 orang dengan persentase 38,1% dan S2 sebanyak 1 orang dengan persentase 1,2%. Oleh karena itu dapat disimpulkan mayoritas responden memiliki pendidikan SMA/Sederajat.

Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Hasil pengolahan data dari masa kerja responden dapat diuraikan pada tabel 7. Sebagai berikut ini.

Tabel 7. Responden Penelitian Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja		
	Frequency	Percent
<5 Tahun	5	6,0
5-10 Tahun	56	66,7
>10 Tahun	23	27,4
Total	84	100,0

Berdasarkan hasil tabel 7. Menunjukkan bahwa responden paling banyak adalah berpendidikan SMA yaitu sebanyak 55 orang (75,3%). Hal ini dikarenakan bahwa tingkat pendidikan tamatan SMA sangat dibutuhkan dalam pekerjaan didalam dinas lingkungan hidup kota padang sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang sudah ditentukan oleh pimpinan dinas lingkungan hidup kota padang.

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil pengolahan data dari jenis kelamin pada responden dapat diuraikan pada tabel 8. Sebagai berikut ini.

Tabel 8. Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

	Jenis Kelamin	
	Frequency	Percent
Laki-laki	59	70,2
Perempuan	25	29,8
Total	84	100,0

Berdasarkan tabel 8. dapat dilihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 59 orang dengan persentase 70,2% dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang dengan persentase 29,8%. Oleh karena itu dapat disimpulkan mayoritas responden penelitian berjenis kelamin laki-laki.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis dilakukan untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian yang meliputi knowledge sharing, kompetensi, inovasi dan kinerja karyawan. Analisis dilakukan dengan cara menghitung tingkat capaian responden (TCR).

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap penilaian variabel kinerja karyawan tersebut disajikan pada tabel 9. berikut ini.

Tabel 9. Tingkat Capaian Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Alternatif Jawaban										Rerata	TCR
		SS		S		N		TS		STS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Kuantitas Pekerjaan												
	Rata-rata	36	42,83	4	52,74	4	4,4	-	-	-	-	4,38	87,70
2	Kualitas Pekerjaan												
	Rata-rata	31	36,9	4	55,16	6	7,53	0,3	0,4	-	-	4,29	85,71
3	Ketepatan Waktu												
	Rata-rata	33	39,67	4	51,94	7	7,93	-	-	0,3	0,4	4,31	86,11
4	Kehadiran												
	Rata-rata	35	41,3	44	52	5	5,57	1	1,2	-	-	4,33	86,67
5	Kerja Sama												
	Rata-rata	30	35,7	48	56,77	6	7,13	0,3	0,4	-	-	4,28	85,56
	Jumlah	165	196,4	226	268,6	28	32,5	1,6	2	0,3	0,4	21,59	431,7
	Rata-rata	33	39,28	45	53,73	5	6,5	0,32	0,4	0,06	0,08	4,31	86,35

Berdasarkan tabel 9. diperoleh hasil rata-rata nilai TCR variabel kinerja karyawan sebesar 86,35%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai TCR pada variabel kinerja karyawan termasuk kriteria Sangat Baik.

Variabel Knowledge Sharing (X₁)

Untuk hasil deskriptif variabel knowledge sharing dapat dilihat dari nilai tingkat capaian responden (TCR) terhadap penilaian variabel knowledge sharing yang disajikan pada tabel 10. Berikut ini.

Tabel 10. Tingkat Capaian Responden Variabel Knowledge Sharing (X₁)

N o	Indikat or	Alternatif Jawaban										Rerat a	TC R
		SS		S		N		TS		STS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Knowledge Donating												
	Rata-rata	38	44,8 3	40	47,6	5	6,37	1	1,2	-	-	4,36	87,2 2
2	Knowledge Collecting												
	Rata-rata	34	40,4 7	44	52	5	6,73	0,6 7	0,8	-	-	4,32	86,4 3
	Jumlah	72	85,3	84	99,6	10	13,1	1,6 7	2	-	-	8,68	173, 65
	Rata-rata	36	42,6 5	42	49,8	2	6,5	0,8 3	1	-	-	4,34	86,8 2

Berdasarkan tabel 10. diperoleh hasil rata-rata nilai TCR variabel knowledge sharing yaitu sebesar 86,82%. hasil ini menunjukkan bahwa nilai TCR pada variabel knowledge sharing termasuk kriteria Sangat Baik.

Variabel Kompetensi (X₂)

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap penilaian variabel kompetensi tersebut disajikan pada tabel 11. Berikut ini.

Tabel 11. Tingkat Capaian Responden Variabel Kompetensi (X₂)

N o	Indikat or	Alternatif Jawaban										Rer ata	TCR
		SS		S		N		TS		STS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Pengetahuan												
	Rata-rata	31	36,53	45	53,97	8	9,53	-	-	-	-	4,27	85,40
2	Keahlian												
	Rata-rata	30	35,3	46	54,77	8	9,13	0,3	0,4	0,3	0,4	4,24	84,84
3	Sikap												
	Rata-rata	30	35,7	46	54,77	8	9,5	-	-	-	-	4,26	85,24
	Jumlah	91	107,53	137	163,51	24	28,16	0,3	0,4	0,3	0,4	12,77	255,48
	Rata-rata	30	35,84	45,67	54,50	8	9,39	0,11	0,13	0,11	0,13	4,26	85,16

Berdasarkan tabel 11. diperoleh hasil rata-rata nilai TCR variabel kompetensi yaitu sebesar 85,16%. hasil ini menunjukkan bahwa nilai TCR pada variabel kompetensi termasuk dalam penilaian kriteria Sangat Baik.

Variabel Inovasi (X₃)

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap penilaian variabel inovasi tersebut disajikan pada tabel 12. Berikut ini.

Tabel 12. Tingkat Capaian Responden Variabel Inovasi (X₃)

No	Indikator	Alternatif Jawaban										Rerata	TCR
		SS		S		N		TS		STS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Opportunity												
	Rata-rata	32	38,5	43	51,2	93	10,3	-	-	-	-	4,28	85,63
2	Generasi Ide												
	Rata-rata	32	37,7	41	48,4	11	13,5	0,3	0,4	-	-	4,23	84,68
3	Promosi Ide												
	Rata-rata	35	42,07	40	47,2	93	10,3	0,3	0,4	-	-	4,31	86,19
4	Realisasi Ide												
	Rata-rata	33	38,9	40	48	100	12	0,3	0,4	0,3	0,4	4,25	84,92
5	Refleksi												
	Rata-rata	31	36,9	44	53	93	10,3	0,3	0,4	-	-	4,26	85,16
	Jumlah	163	194,07	208	247	488	56,4	1,2	1,6	0,3	0,4	21,33	426,5
	Rata-rata	32	38,81	41	49,5	9	11,2	0,24	0,32	0,06	0,08	4,26	85,31

Berdasarkan tabel 12. diperoleh hasil rata-rata nilai TCR variabel inovasi yaitu sebesar 85,31%. hasil ini menunjukkan bahwa nilai TCR pada variabel inovasi termasuk dalam penilaian kriteria Sangat Baik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisa pengalaman kerja dan kualitas kerja terhadap kinerja pegawai dinas lingkungan hidup kota padang, penulis menggunakan metode analisis regresi linear berganda. dapat dilihat pada tabel 13. Sebagai berikut ini.

Tabel 13. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8,742	5,796		1,508
	Knowledge Sharing	0,644	0,154	0,340	4,181
	Kompetensi	0,658	0,107	0,492	6,171
	Inovasi	0,220	0,072	0,220	3,045

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan regresi linear berganda dengan menggunakan rumus sebagai berikut ini.

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Dari persamaan regresi yang terbentuk dapat diinterpretasikan. Dapat dilihat pada tabel 13. Sebagai berikut ini.

$$Y = 8,742 + 0,644 X_1 + 0,658 X_2 + 0,220 + e$$

Nilai konstanta sebesar 8,742 yang berarti apabila variabel knowledge sharing, kompetensi dan inovasi tidak ada, maka nilai kinerja karyawan PDAM Kota Solok adalah sebesar konstanta yaitu 8,742 satuan. Nilai koefisien regresi knowledge sharing (X₁) sebesar 0,644, apabila terjadi peningkatan variabel knowledge sharing sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan PDAM Kota Solok sebesar 0,644. Artinya knowledge sharing berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM

Kota Solok. Nilai koefisien kompetensi (X_2) sebesar 0,658, apabila terjadi peningkatan kompetensi sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan PDAM Kota Solok sebesar 0,658. Artinya kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Solok. Nilai koefisien inovasi (X_3) sebesar 0,220, apabila terjadi peningkatan inovasi sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan PDAM Kota Solok sebesar 0,220. Artinya inovasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Solok.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (KD) digunakan untuk mengidentifikasi kontribusi variabel-variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. dapat dilihat pada tabel 14. Sebagai berikut ini.

Tabel 14. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	0,601	0,587	3,52147
a. Predictors: (Constant), Inovasi, Kompetensi, Knowledge Sharing				

Berdasarkan Tabel 14. dapat dilihat nilai *Adjusted Rsquare* sebesar 0,587, dimana $KD = 0,587 \times 100\% = 58,7\%$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel *knowledge sharing*, kompetensi dan inovasi terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Solok adalah sebesar 58,7%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian ini.

Uji t

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji H_0 . Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menurut (Iman Ghazali, 2016) adalah jika *p-value* < 0,05 maka H_0 ditolak. Sebaliknya, jika *p-value* > 0,05 maka H_0 diterima. Uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 15. Sebagai berikut ini.

Tabel 15. Uji t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,508	0,135
	Knowledge Sharing	4,181	0,000
	Kompetensi	6,171	0,000
	Inovasi	3,045	0,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 15. diatas tersebut dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut ini. Nilai t hitung variabel knowledge sharing (X_1) sebesar 4,181 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,990. Sehingga t hitung > t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,050$. Jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel knowledge sharing (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Solok. Nilai t hitung variabel kompetensi (X_2) sebesar 6,171 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,990. Sehingga t hitung > t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,050$. Jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Solok. Nilai t hitung variabel inovasi (X_3) sebesar 3,045 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,990. Sehingga t hitung > t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,003 < 0,05$. Jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa inovasi (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Solok.

Uji F

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk menunjukkan apakah variabel *knowledge sharing*, kompetensi dan inovasi yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja karyawan. Pengambilan keputusan dalam pengujian ini bisa dilakukan dengan menggunakan nilai *probability value* (*p-value*) maupun F hitung. Dapat dilihat pada tabel 16. Sebagai berikut ini.

Tabel 16. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1497,177	3	499,059	40,244	.000 ^b
	Residual	992,061	80	12,401		
	Total	2489,238	83			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Inovasi, Kompetensi, Knowledge Sharing

Hasil pengujian pada tabel 16. menunjukkan nilai F hitung 40,244 yang lebih besar dari F tabel (3,109). atau nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka disimpulkan bahwa variabel *knowledge sharing* (X_1), kompetensi (X_2) dan inovasi (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Solok.

Pembahasan

Pengaruh Knowledge Sharing (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari analisis regresi berganda dengan nilai 0,644 dan pengujian hipotesis (uji t) diperoleh diperoleh t hitung 4,181 > t tabel 1,990 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Solok. Hal ini dapat diartikan apabila *knowledge sharing* di PDAM Kota Solok ditingkatkan maka kinerja karyawan PDAM Kota Solok juga akan meningkat. Sebaliknya apabila *knowledge sharing* rendah, maka kinerja karyawan PDAM Kota Solok juga akan menurun. *Knowledge sharing* dianggap sebagai proses interaksi sosial antar individu, proses yang tidak dapat dilakukan hanya oleh satu individu (Baidar et al., 2023). *Knowledge sharing* merupakan proses saat para individu saling menukarkan pengetahuan, baik pengetahuan tacit maupun pengetahuan eksplisit, untuk menghasilkan pengetahuan baru. Azizi & Aulia (2020) *knowledge sharing* merupakan budaya interaksi sosial, yang melibatkan pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan karyawan kepada seluruh organisasi. Kunci sukses dari manajemen pengetahuan adalah *knowledge sharing*.

Karyawan PDAM Kota Solok yang aktif berbagi pengetahuan dan informasi akan lebih produktif, menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik, dan lebih puas dengan pekerjaannya sehingga terciptanya kinerja yang maksimal. *Knowledge sharing* dapat meningkatkan kinerja instansi ataupun perusahaan dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, meningkatkan kerja sama dan kolaborasi dan budaya berbagi pengetahuan. Penerapan *knowledge sharing* di PDAM Kota Solok untuk indikator *knowledge donating* memiliki dapat dikategorikan sangat baik yang artinya PDAM Kota Solok dapat sangat baik dalam berbagi pengetahuan dan keterampilan kepada sesama karyawan (Hazriyanti et al., 2020).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maulana et al, (2018) yang menjelaskan *knowledge sharing* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Laili & Arwiyah (2019) menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga diperoleh oleh Azizi & Aulia (2020) juga menjelaskan bahwa *Knowledge sharing*

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya pengelolaan *knowledge sharing* yang diberikan perusahaan maka juga diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian lainnya oleh Nurrachman et al. (2019) *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tama Cokelat Indonesia. Penelitian terakhir oleh Sekareza et al. (2022) *knowledge sharing* dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari analisis regresi berganda dengan nilai 0,658 dan pengujian hipotesis (uji t) diperoleh diperoleh t hitung 6,171 > t tabel 1,990 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Solok. Hal ini dapat diartikan apabila kompetensi di PDAM Kota Solok makin ditingkatkan maka kinerja karyawan PDAM Kota Solok juga akan meningkat. Sebaliknya apabila kompetensi rendah, maka kinerja karyawan PDAM Kota Solok juga akan menurun.

Menurut Spencer dalam Chaerudin et al. (2020) kompetensi merupakan suatu karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi akan lebih mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi. Karyawan PDAM Kota Solok dapat dikategorikan sangat baik dalam aspek kompetensi berupa pengetahuan (*knowledge*) yang artinya karyawan PDAM Kota Solok memiliki pengetahuan dasar dan pengetahuan kerja yang sangat baik untuk mengoptimalkan proses kerja dari individu sehingga tercapainya kinerja yang maksimal (engkizar et al., 2021).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aulia et al, (2019) dimana secara parsial kompetensi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lengkey et al. (2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga diperoleh dari penelitian Djaharuddin. (2021) dimana kompetensi yaitu pengalaman kerja, pengetahuan, keterampilan dan sikap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Maka ditarik kesimpulan semakin tinggi kompetensi karyawan maka juga diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian lainnya oleh Sulantara et al. (2020) kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian terakhir oleh Harwina (2022) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Inovasi (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari analisis regresi berganda dengan nilai 0,220 dan pengujian hipotesis (uji t) diperoleh diperoleh t hitung 3,045 > t tabel 1,990 dengan nilai signifikansi 0,003 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Solok. Hal ini dapat diartikan apabila inovasi di PDAM Kota Solok makin ditingkatkan maka kinerja karyawan PDAM Kota Solok juga akan meningkat. Sebaliknya apabila inovasi karyawan rendah, maka kinerja karyawan PDAM Kota Solok juga akan menurun. Inovasi merupakan suatu kemampuan mengembangkan dan melaksanakan ide-ide baru, kreativitas yang mendorong ke arah jasa dan produk yang lebih baik, serta ketangkasan beradaptasi dengan lingkungan yang berubah atau lanskap yang kompetitif. Inovasi adalah bagian bentuk dari elemen terkompleks organisasi karena tidak tercakup dalam satu departemen karena inovasi dapat terjadi pada level organisasi, unit, proses atau individu (Schiemann dalam Tauhid et al., 2021).

Menurut Dewi & Wibawa (2022), inovasi dapat memotivasi karyawan dalam bekerja, menghasilkan ide-ide baru untuk produk, layanan, atau perbaikan proses sehingga

menciptakan kinerja yang maksimal. Inovasi kerja pada Karyawan PDAM Kota Solok dalam mempromosikan ide memiliki kriteria sangat baik. Hal ini dapat menjelaskan bahwa di PDAM Kota Solok, karyawan sangat baik dalam mengusulkan dan mempromosikan ide rencana kerja, proses kerja, operasional kerja ataupun ide-ide lain yang dapat memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang maksimal terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dama & Ogi (2018) inovasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yahyaa & Sukarno (2021) menyatakan bahwa inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lengkey et al. (2021) menjelaskan bahwa variabel inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka ditarik kesimpulan semakin tinggi inovasi karyawan maka juga diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian lainnya oleh Dewi & Wibawa (2022) Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Industri Percetakan di Kabupaten Tabanan. Penelitian terakhir oleh Mardiah & Simatupan (2020) Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Unit Kebun Marihat.

Pengaruh Knowledge Sharing, Kompetensi dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Solok

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji F) diperoleh $F_{hitung} 40,244 > F_{tabel} 3,109$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel knowledge sharing (X_1), kompetensi (X_2) dan inovasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PDAM Kota Solok. Selanjutnya dari nilai adj. r^2 square dari pengujian koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi knowledge sharing (X_1), kompetensi (X_2) dan inovasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 58,7%, sedangkan 41,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti pada penelitian ini. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Untuk tercapainya kinerja karyawan yang baik maka perusahaan harus memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti *knowledge sharing*, kompetensi, dan inovasi. Apabila *knowledge sharing*, kompetensi, dan inovasi diperbaiki dan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan lebih optimal (Engkizar et al., 2022).

Di PDAM Kota Solok aspek kinerja dalam hal kuantitas pekerjaan memiliki kategori sangat baik. Hal ini dapat menjelaskan bahwa karyawan PDAM Kota Solok sangat baik dalam mencapai jumlah target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan dan memaksimalkan jumlah kerja yang ditetapkan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maulana et al. (2018) membuktikan bahwa *knowledge sharing* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Djaharuddin (2021) membuktikan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Yahyaa & Sukarno (2021) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara inovasi terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, penulis dapat menarik beberapa kesimpulan yaitu indikator Yang Paling Dominan dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah hasil penelitian indikator dominan pada variabel knowledge sharing adalah knowledge donating dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 87,22%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator knowledge donating pada variabel knowledge sharing pada PDAM Kota Solok dalam kategori Sangat Baik. Hasil penelitian indikator dominan pada variabel kompetensi adalah pengetahuan dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 85,40%. Hal ini menunjukkan

bahwa indikator pengetahuan pada variabel kompetensi dalam kategori Sangat Baik. Hasil penelitian indikator dominan pada variabel inovasi adalah promosi ide dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 86,19%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator promosi ide pada variabel inovasi dalam kategori Sangat Baik. Hasil penelitian indikator dominan pada variabel kinerja karyawan adalah kuantitas pekerjaan dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 87,70%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kuantitas pekerjaan pada variabel kinerja karyawan dalam kategori Sangat Baik. Knowledge Sharing secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Solok. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Solok. Inovasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Solok. Knowledge Sharing, kompetensi dan inovasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Solok.

Saran

Dari kesimpulan tersebut, penulis dapat memberikan saran sebagai berikut. Bagi Manajemen PDAM Kota Solok dalam aspek kinerja karyawan, penulis menyarankan agar manajemen PDAM Kota Solok dapat meningkatkan kerja sama antar tim kerja dengan membangun lingkungan yang kondusif untuk mendorong karyawan untuk saling berkomunikasi dan berkolaborasi, manajemen dapat memberikan motivasi terhadap karyawan terkait tujuan bersama yang harus dicapai dengan efektif dan efisien. Dalam aspek *knowledge sharing*, penulis menyarankan agar manajemen PDAM Kota Solok dapat menciptakan budaya berbagi pengetahuan. Manajemen dapat mendorong karyawan untuk saling berbagi pengetahuan dan informasi. Manajemen perusahaan dapat menciptakan budaya berbagi pengetahuan dengan menerapkan kebijakan dan praktik yang mendukung berbagi pengetahuan, misalnya dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berbagi pengetahuan. Dalam aspek kompetensi, penulis menyarankan agar manajemen PDAM Kota Solok dapat melakukan kegiatan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keahlian (*skill*) kerja dari masing-masing karyawan sesuai dengan deskripsi kerja masing-masing. Dalam aspek inovasi, penulis menyarankan agar manajemen PDAM Kota Solok meningkatkan Generasi Ide karyawan dengan melibatkan karyawan dalam menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan yang substansial dan kesempatan untuk menyampaikan ide-ide baru untuk efektifitas kerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan kepada peneliti selanjutnya yang akan meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja untuk menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain-lain. Objek penelitian juga sebaiknya dikembangkan lagi tidak hanya di PDAM Kota Solok.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanaf Publishing.
- Arikunto, S. (2017). Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan. PT. Rineka Cipta. ISBN, 978-979-518-998-5. Jakarta.
- Aulia, T. D., Prasetyo, I., & Subijanto. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kota Surabaya dengan Komunikasi Sebagai Variabel Intervening. MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik), 1(4).
- Azizi, R., & Aulia, P. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan di Laboratorium Klinik Pramita Cabang Martadinata Bandung. EProceedings of Management, 7(3), 6490–6496.

- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Jawa Barat: CV Jejak.
- Dasmo, Notosudjono, D., Sunardi, O., & Setyaningsih, S. (2022). *Perilaku Inovatif Sebagai Pusat Pengembangan Profesional Guru pada Era Digital*. Malang: Media Nusa Creative.
- Dewi, N. K., & Wibawa, M. A. (2022). Pengaruh Inovasi dan Employee Creativity Terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Percetakan di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen*, 11(1), 1–20. Retrieved from <http://www.tjybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfabeta.
- Djharuddin, D. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 247–254. <https://doi.org/10.37531/yume.vxiv.345>
- Dama, J., & Ogi, I. W. J. (2018). Pengaruh Inovasi dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 41–50.
- Engkizar, E., Kaputra, S., Mutathahirin, M., Syafril, S., Arifin, Z., & Kamaluddin, M. (2022). Model Pencegahan Konflik Antarumat Beragama Berbasis Kegiatan Masyarakat. *Harmoni*, 21(1), 110-129.
- Engkizar, E., Munawir, K., Kaputra, S., Arifin, Z., Syafril, S., Anwar, F., & Mutathahirin, M. (2021). Building of Family-based Islamic Character for Children in Tablighi Jamaat Community. *Ta'dib*, 24(2), 116-126. <http://dx.doi.org/10.31958/jt.v24i2.4847>.
- Engkizar, E., Sarianti, Y., Namira, S., Budiman, S., Susanti, H., & Albizar, A. (2022). Five Methods of Quran Memorization in Tahfidz House of Fastabiqul Khairat Indonesia. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 1(1), 54-67. <https://doi.org/10.24036/insight.v1i1.27>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hazriyanti, I., Mutathahirin, M., & Khairunnisa, K. (2020). Analysis of Student Satisfaction Levels with Online Learning Systems. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(1), 16-22.
- Hartinah, S., Sarwani, Sutoro, & Sunarsih, D. (2022). *Kepemimpinan: Publik & Visioner*. Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka.
- Indahingwati, A., & Nugroho, N. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.
- Jung, Basalamah, S., & Saleh, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal Of Management*, 3(1).
- Kasmir. (2018). *Customer Service Excellent Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lumbantobing, P. (2011). *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Bandung: Knowledge Management Society Indonesia.
- Laili, R. N., & Arwiyah, M. Y. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung. *Sosiohumanitas*, XXI(2), 98–107.

- Lengkey, S. J., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2021). Pengaruh Kompetensi, Inovasi, dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor PDAM Dua Sudara Kota Bitung). *Jurnal EMBA*, 9(1), 1242–1251.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Manguluang, A. (2016). *Metodologi Penelitian*. Ekasakti Press. Padang: Universitas Ekasaksi Padang.
- Manguluang, A. (2020). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Lanjutan*. Padang: Ekasakti Press.
- Maria, Ahmadi, L. P., Setiawan, A., Tabun, M. A., Syakbani, B., Sudarni, A. A. C., ... Akib, S. (2022). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Nusa Tenggara Barat: SEVAL.
- Moheriono. (2015). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mardiah, U., & Simatupang, P. (2020). Pengaruh Peran dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Unit Kebun Marihat. *Manajemen: Jurnal Ekonomi USI*, 2(2), 124–133
- Maulana, F., Sularso, R. A., & Titisari, P. (2018). Analisis Pengaruh Knowledge Sharing dalam Penerapan Sistem Manajemen Mutu Iso 9001:2008 Terhadap Kinerja Inovasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 57–69. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i1.2045>
- Meylasari, U. S., & Qamari, I. N. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Knowledge Sharing dalam Implementasi E learning. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(2), 238–263. Retrieved from <https://journal.umy.ac.id/index.php/mb/article/view/3949>
- Nawawi, I. (2012). *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management): Teori Dan Aplikasi Dalam Mewujudkan Daya Saing Organisasi Bisnis Dan Publik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurrachman, Q., Hermanto, B., & Chan, A. (2019). The Effect of Knowledge Sharing on Employee Performance at PT Tama Cokelat Indonesia. *Archives of Business Research*, 7(6), 155–163.
- Priansa, D. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Riono, S. B., Mukson, Syaifulloh, M., Wibowo, W., Sucipto, H., Indriyani, A., ... Wahana, A. N. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: Lakeisha.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen* (10th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan: Tujuan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sawan, F., Suryadi, Nurhattati, & Karnati, N. (2021). *Knowledge Sharing: Strategi Penguatan Perilaku Berbagi Pengetahuan Dalam Perspektif Servant Leadership*. Yogyakarta: PT. Nas Media Indonesia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Jakarta: Deepublish.
- Seckareza, A. D., Sulistiyani, E., & Inayah. (2022). Situational Leadership, Knowledge Sharing, Work Stress and Their Impact On Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)*, 6(2), 696–706.
- Tauhid, Soraya, Kamaluddin, & Syamsuddin. (2021). *Strategi Cerdas dalam Pengembangan, Inovasi dan Perubahan Organisasi*. Jawa Tengah: Lakeisha.
- Ulfa, C. K. (2021). *Strategi Meningkatkan Inovasi Kerja*. Indramayu: Adab.
- Wahyuni, P., Kusumawati, D. A., & Widyatmojo, P. (2022). *Perilaku Organisasional*

- Teori Dan Aplikasi Penelitian. Yogyakarta: Deepublish.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yahyaa, R. A., & Sukarno, G. (2021). Analisis Inovasi dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan Industri Sandal dan Sepatu di Desa Wedoro Di Era Pandemi Covid-19. *Sosioedukasi*, 10(2), 178–193. Retrieved from <https://ejournal.unibabwi.ac.id/index.php/sosioedukasi/article/view/1499>

Copyright holder:

© Sulistiyowati, I., D. Agussalim. Delvianti.

First publication right:

Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:

CC-BY-SA