



Pengaruh Pelatihan Kerja Dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Fandika Wira Mulya¹, Feby Aulia Safrin², Onan Marakali Siregar³

^{1,2,3}Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Abstrak

Received: 20 April 2025

Revised: 27 April 2025

Accepted: 01 Mei 2025

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam perusahaan, diantaranya adalah pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan dan *knowledge sharing* antar karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian SDM PT Perkebunan Nusantara IV dengan sampel berjumlah 31 orang dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan, dan uji determinasi serta diolah melalui *Software SPSS*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, nilai t_{hitung} sebesar $9,763 > 2,048$ dengan nilai $sig < 0,05$ serta nilai koefisien regresi yang positif sebesar $0,898$. *Knowledge Sharing* berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $6,056 > 2,048$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ serta nilai koefisien regresi yang positif sebesar $0,236$. Pada pengujian simultan variabel Pelatihan Kerja dan *Knowledge Sharing* berpengaruh secara simultan dengan tingkat pengaruh sebesar $76,0\%$, sedangkan $24,0\%$ sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, *Knowledge Sharing*, Kinerja

(*) Corresponding Author:

How to Cite: Mulya, F., Safrin, F., & Siregar, O. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(5.A), 91-101. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10274>

PENDAHULUAN

Di era digitalisasi saat ini tanpa disadari terus mengalami perkembangan dari waktu ke waktu, dalam persekian waktu inovasi dan kreativitas bermunculan dalam dunia kerja industri. (Barus & Siregar, 2023) Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Oleh karena itu, perlu adanya penekanan pada kualitas sumber daya manusia dan melaksanakan berbagai program penguatan sumber daya manusia. Idealnya, industri Indonesia juga harus dilengkapi dengan sumber daya yang andal dan berkualitas tinggi untuk mengakomodasi lompatan besar ke depan ini. Memasuki era *society 5.0*, teknologi digital, persaingan bisnis, dan perkembangan mengalami perubahan, serta terjadi pergeseran ke arah pemanfaatan teknologi informasi secara maksimal. Transformasi digital tentunya membutuhkan tenaga kerja dengan keterampilan digital terkini. Banyak pekerjaan yang mungkin hilang dalam beberapa tahun dan digantikan oleh teknologi atau mesin.

Kinerja merupakan hal yang terpenting dan menarik karena telah terbukti manfaatnya, karyawan harus bekerja secara sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dan kepuasan konsumen tidak dapat tercapai. Kinerja juga sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang sumber daya manusia. Menurut Syitah dan Nasir, (2019) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. indikator untuk mengukur kinerja karyawan indikator kinerja menurut Menurut Dewi (2020) terdapat lima, yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja, ialah suatu pekerjaan yang dilaksanakan karyawan dilihat dari sisi kerapian, ketelitian serta keterkaitan hasil kerja. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan yakni terdapat ketelitian dalam pengerjaan, disiplin kerja, ketaatan dalam sistematika kerja, dedikasi dalam bekerja, berintegritas serta mengikuti peraturan yang ada.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja, ialah jumlah yang dihasilkan menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilaksanakan sehingga efisien dan efektif terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan dan bekerja sesuai prosedur.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab, ialah hasil perkerjaan seorang karyawan yang bisa dipertanggungjawabkan, lalu sarana dan prasarana yang digunakan karyawan, serta sikap antar karyawan dengan karyawan.

4. Inisiatif

Inisiatif, ialah seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan juga membuat keputusan apabila menyelesaikan masalah dalam perusahaan

5. Kerja sama

Kerja Sama, ialah kerjasama dan saling berpartisipasi antara karyawan satu dengan karyawan lain. Kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam rangka menyelesaikan tugasnya, yakni dapat bekerja sama dengan semua orang tanpa pandang bulu, kemudian dalam mengerjakan tugas lebih mengutamakan kerjasama dibandingkan kerja sendiri, tidak individualis atau mau menang sendiri.

Setiap perusahaan tentunya menginginkan sumber daya manusia yang di miliknya dapat berkembang dan memiliki pengetahuan (*knowledge*) supaya tujuan dari perusahaan dapat tercapai termasuk perusahaan PT. Perusahaan Nusantara. PT. Perkebunan Nusantara merupakan perusahaan komoditi perkebunan yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia. PT. Perkebunan Nusantara memiliki peran kunci menjadi sub-sektor pembangunan nasional bagi kemajuan bangsa terkhusus untuk perkebunan (agribisnis).

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan yang berada di kota Medan, Sumatera Utara. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan kelapa sawit dan karet. Perusahaan ini menjadi hal yang paling penting adalah kinerja karyawan, untuk meningkatkan kinerja perusahaan dibutuhkannya para karyawan yang mampu bekerja secara baik dan optimal.

Berdasarkan buku data laporan keuangan laba (rugi) komperhensif tahunan PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang penulis dapatkan dari pihak perusahaan bahwasanya PT. Perkebunan Nusantara III Medan telah mengalami penurunan pada kinerja karyawannya. PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan belum menemukan keefektifan dalam proses pengembangannya dan belum memaksimalkan program pelatihan kerja serta tingkat pengetahuan (*knowledge*) dalam bekerja . Untuk itu karyawan dianjurkan oleh perusahaan untuk selalu mengikuti pelatihan kerja dan *knowledge sharing* agar dapat bekerja dengan berkualitas, memperkuat operasional perusahaan, meningkatkan pendapatan perusahaan sehingga menjaga posisi PT. Perkebunan Nusantara sebagai perusahaan agribisnis terkemungka yang unggul.

Tabel 1. Data Laba (Rugi) Komprehensif PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) 2018-2022

Tahun	Jumlah Laba (Rugi)
2018	Rp.6.890.000 triliun
2019	Rp.3.716.589 triliun
2020	Rp.2.380.993 triliun
2021	Rp.11.865.461 triliun
2022	Rp. 4.328.191 triliun

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) 2022

Menurut Kasmir (2018), mengungkapkan bahwa laporan keuangan bertujuan untuk memberikan informasi tentang kinerja manajemen perusahaan dalam suatu periode. Pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa laba (rugi) komprehensif PT. Perkebunan Nusantara III Medan semenjak tahun 2018 tidak pernah mengalami kestabilan bahkan mengalami kemerosotan yang cukup jauh. Pada tahun 2018 jumlah laba (rugi) komprehensif PT. Perkebunan Nusantara III Medan berjumlah Rp.6.890.000 triliun. Pada tahun 2019 jumlah laba (rugi) komprehensif mengalami penurunan dengan jumlah Rp.3.716.589 triliun dari tahun sebelumnya. Hingga 2020 mengalami kenaikan dengan jumlah Rp.2.380.993 triliun. Pada tahun 2021 mengalami peningkatan yang sangat tinggi dari tahun sebelumnya yaitu dengan jumlah Rp.11.865.461 triliun. Namun, pada tahun 2022 kembali mengalami penurunan dengan jumlah Rp. 4.328.191 triliun bahkan angka ini lebih rendah dari pada tahun 2018. Oleh karena itu dapat dinyatakan dari data laporan keuangan laba (rugi) komperhensif PT. Perkebunan Nusantara III Medan telah mengalami penurunan pada kinerja karyawannya.

Tabel 2. Jumlah (Kuota) Program Pelatihan PT. Perkebunan Nusantara III SDM Tahun 2017-2021

No	Jenis Pengembangan	Tahun				
		2017	2018	2019	2020	2021
1	BEenchmark, P2AK, Magang, Bersertifikat	32	17	43	47	44
2	Program Pemberian Penghargaan	-	3	76	43	30
3	Orientasi Karyawan Baru	83	1.530	129	93	84
4	Program D3	-	-	-	-	-
5	Program Pasca Sarjana	-	-	-	-	-
Jumlah		115	1.550	248	183	154

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan (2022)

Berdasarkan tabel 2 terlihat terdapat ada 3 jenis pengembangan SDM mengalami pengurangan dan 2 jenis pengembangan mengalami peniadaan pelaksanaannya. Semenjak tahun 2018 hingga tahun 2021 jumlah *trend* pengembangan SDM tersebut selalu mengalami penurunan. Pada tahun 2018 jumlah *trend* pengembangan SDM pada PT. Perkebunan Nusantara III berjumlah 1.550 karyawan hingga pada tahun 2021 berjumlah 154 karyawan yang diikuti 5 jenis pengembangan SDM tersebut. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa semenjak tahun 2018 hingga tahun 2021 PT. Perkebunan Nusantara III mengalami penurunan terhadap 5 jenis *trend* pengembangan SDM sebanyak 1.396 karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa akibat dari penurunan dan peniadaan tersebut karyawan PT. Perkebunan Nusantara III belum dapat menunjukkan kinerja terbaiknya selama menjalani proses bekerja diperusahaan PT. Perkebunan Nusantara III.

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan pelatihan kerja. Menurut Maryadi (2019), Pelatihan adalah tempat karyawan dapat mempelajari sikap, keterampilan, dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sedangkan menurut (Sianturi & Siregar, 2023), pelatihan adalah suatu proses pembinaan yang mengutamakan pembinaan kejujuran dan keterampilan. Penelitian ini mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian Dessler (2015), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur Pelatihan

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

2. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

3. Metode Pelatihan

Metode pelatihan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan SDM yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

4. Materi Pelatihan

Pelatihan SDM merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan SDM yang hendak dicapai oleh perusahaan.

5. Tujuan Pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

Selain pelatihan kerja terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *knowledge sharing*. Menurut 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*. *Knowledge sharing* merupakan faktor penting dalam meningkatkan sumber daya manusia suatu organisasi. Dalam prosesnya sendiri *knowledge sharing* dapat sangat mudah untuk dilaksanakan atau diterapkan, Menurut Azizi & Aulia (2020), berpendapat bahwa *knowledge sharing* akan dilakukan dengan berbagai cara, seperti tatap muka, dalam bentuk diskusi, pertemuan, pelatihan atau edukasi dan pelatihan, bahkan termasuk penggunaan media Internet. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *knowledge sharing* maka semakin tinggi kinerja karyawan. Menurut Hohft & Ridder (Laura, 2019) terdapat dua Indikator dalam *knowledge sharing*, yaitu:

1. *Knowledge Collecting*

Merupakan pemahaman bersama dan mengumpulkan informasi bagi karyawan menggunakan jaringan ilmu pengetahuan bagi perusahaan.

2. *Knowledge Donating*

Merupakan pemahaman bersama dalam berbagi informasi bagi karyawan menggunakan jaringan ilmu pengetahuan bagi organisasi.

Berdasarkan data-data maupun fenomena yang telah diuraikan di atas maka sangat penting dan dipandang perlu untuk melakukan penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, dalam hal ini bagaimana meningkatkan kinerja seorang karyawan melalui pelatihan kerja dan *knowledge sharing* yang diterapkan oleh manajemen dan untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan kerja dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV dengan sampel berjumlah 31 orang dengan teknik pengambilan sampel teknik yaitu *sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi yang diolah melalui *software* SPSS.

Untuk mengumpulkan data primer, peneliti menggunakan kuesioner yang memiliki skala pengukuran Likert. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis data. Analisis data meliputi pengumpulan, pengelompokan, analisis, dan penyajian data dalam bentuk yang mudah dipahami (Siregar *et al*, 2020). Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan dua tahap, yaitu pengujian instrumen dan uji asumsi klasik.

Analisis regresi linier berganda adalah pendekatan yang sering digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, diperlukan beberapa pengujian, yaitu pengujian parsial (uji T), pengujian simultan (uji F), dan evaluasi koefisien determinasi (R²).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Menurut hasil penyebaran kuesioner, responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 87,1%. Lalu pada kategori usia didominasi oleh kelompok usia > 35 tahun sebanyak 58,1% dengan mayoritas pendidikan terakhir pada kelompok S1 sebanyak 67,7%, serta yang bekerja pada mayoritas lama bekerja pada rentang > 5 tahun sebanyak 77,4%. Penelitian ini membuktikan bahwa semua data yang digunakan telah memenuhi persyaratan uji instrumen, terutama validitas dan reliabilitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pelatihan Kerja (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	31	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.900		11	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Knowledge Sharing* (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	31	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.895		8	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	31	100.0
Reliability Statistics			

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	15

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Hasil Asymp dihitung menggunakan data penelitian pada tabel 4 di bawah ini. Tes Kolmogorov-Smirnov mengungkapkan sig. (2-tailed) dari 0,64. Menurut persyaratannya, nilainya melampaui nilai batas yang dinyatakan 0,05 untuk mengklaim bahwa data didistribusikan secara teratur.

Tabel 4. Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	standardized Residual
N	31
Asymp. Sig. (2-tailed)	.064 ^c

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil yang ditemukan, didapatkan nilai Toleransi untuk variabel Pelatihan Kerja dan *Knowledge Sharing* melebihi $> 0,10$, sementara nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 10,00 (lihat tabel 5 di bawah). Dari kesimpulan ini, dapat disarankan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas, dan model regresi dapat dianggap layak serta sesuai untuk digunakan.

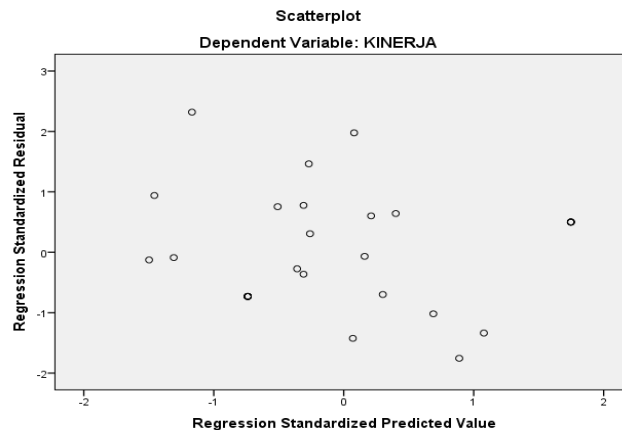
Tabel 5. Pengujian Multikolinearitas

Coefficients^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1.(Constant)		
Pelatihan Kerja	.382	2.621
<i>Knowledge Sharing</i>	.382	2.621

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan olah data, terlihat pada Gambar 1 bahwa titik data tersebar merata tanpa membentuk pola yang khusus. Titik data juga tersebar secara acak di kedua sisi nol, menunjukkan bahwa distribusi data tidak menunjukkan heteroskedastisitas.



Gambar 1. Pengujian Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.886	5.180		2.874	.008
	Pelatihan Kerja	.898	.172	.755	5.209	.000
	<i>Knowledge Sharing</i>	.236	.222	.154	1.061	.298

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi di atas, model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai:

$$Y = 14.886 + 0,898X_1 + 0,236X_2$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang diperoleh pada tabel 6, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang terlampir di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 14.889 dengan tanda positif menunjukkan tanpa adanya pengaruh pelatihan kerja (X_1), dan *knowledge sharing* (X_2), maka nilai kinerja (Y) adalah 14.889
2. Nilai koefisien Pelatihan Kerja (X_1) sebesar 0,898 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pelatihan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y), artinya setiap peningkatan nilai pelatihan kerja (X_1) akan meningkatkan kinerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan (Y) sebesar 0,898. Semakin tinggi nilai pada variabel X_1 maka nilai Y akan semakin tinggi pula.
3. Nilai koefisien *Knowledge Sharing* (X_2) sebesar 0,236 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Knowledge Sharing* (X_2) terhadap Kinerja (Y), artinya setiap peningkatan nilai *Knowledge Sharing* akan meningkatkan Kinerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan (Y) sebesar 0,236. Semakin tinggi nilai pada variabel X_2 maka nilai Y akan semakin tinggi pula.

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 6, juga dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada variabel Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar $9,763 > 2,048$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,898. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel Kinerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka H_{a1} diterima.
2. Pada variabel *Knowledge Sharing* (X_2) terhadap Kinerja (Y) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar $6,056 > 2,048$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,236. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Knowledge Sharing* (X_2) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel Kinerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka H_{a2} diterima.

Tabel 7. Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	671.444	2	335.722	48.429	.000 ^b
	Residual	194.105	28	6.932		
	Total	865.548	30			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant): Pelatihan Kerja, <i>Knowledge Sharing</i>						

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar $8.429 > 2,947$ atau berdasarkan nilai sig. yaitu $0,000 < 0,05$. Angka 25,913 ini menunjukkan seberapa baik variabel-variabel independen (Pelatihan Kerja dan *Knowledge Sharing*) bisa menjelaskan variabel dependen (Kinerja). Nilai ini menunjukkan bahwa model yang digunakan sangat signifikan, artinya model tersebut sangat baik dalam menjelaskan pengaruh Pelatihan Kerja, *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu pelatihan kerja, *knowledge sharing* berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja. Berdasarkan hal tersebut maka H_{a3} diterima.

Tabel 8. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.881 ^a	0.776	0.760	2.633
a. Predictors: (Constant): Pelatihan Kerja, <i>Knowledge Sharing</i>				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil olah data yang ditampilkan pada tabel 8 diketahui bahwa:

1. Diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,881, dimana hal ini berarti terdapat hubungan antar variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan *Knowledge Sharing* (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 88,1% sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat dikategorikan erat, jika nilai R mendekati angka 1 maka akan semakin baik pula modelnya.
2. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,760 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan *Knowledge Sharing* (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 76% sedangkan 24% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Dalam meningkatkan kemampuan yang didapatkan ketika karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya maka karyawan diminta untuk mengikuti pelatihan kerja. Pelatihan kerja ini tidak dapat diketahui pengaruhnya hanya dari pengamatan fisik saja, namun dapat diketahui apabila karyawan menyatakan pernyataan secara langsung. Pengaruh dari pelatihan kerja dapat terlihat dari perilaku dan penilaian kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Karyawan yang telah mengikuti pelatihan kerja cenderung menunjukkan kemampuan dan hasil kinerja yang lebih baik karena segala yang diberikan dalam pelatihan kerja akan menghasilkan hal yang positif.

Knowledge Sharing merupakan metode atau langkah dalam siklus manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, lembaga atau bisnis untuk berbagi pengetahuan yang mereka miliki dengan anggota lain. Selain itu, *Knowledge Sharing* merupakan tindakan dimana karyawan berkomunikasi dan berinteraksi satu sama lain untuk saling memberi dan mengetahui informasi pekerjaan. *Knowledge Sharing* dapat meningkatkan hubungan karyawan menjadi positif serta tingkat kepercayaan antar karyawan meningkat sehingga menciptakan lingkungan yang berkolaborasi, inovasi, dan pembelajaran terus-menerus berlangsung pada akhirnya dapat menguntungkan perusahaan. Berbicara soal *Knowledge Sharing*, hal ini termasuk pada seberapa dekatnya hubungan antar karyawan dengan perusahaan dan sekaligus pembelajaran dan peningkatan pengetahuan informasi terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Pelatihan kerja dan *knowledge sharing* inilah yang dapat mempengaruhi perilaku kinerja karyawan karena melalui pelatihan kerja dan *knowledge sharing* karyawan bisa mengambil keputusan dan memecahkan masalah lebih efektif sehingga terciptanya *image* perusahaan yang lebih baik. Pelatihan kerja dan *knowledge sharing* membantu memperbarui keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang pada akhirnya menghasilkan peningkatan efisiensi kerja dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan. suatu organisasi.

Dengan demikian, pelatihan kerja dan *knowledge sharing* perlu mendapatkan perhatian khusus oleh perusahaan karena kedua faktor tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan yang mana akan membuat keuntungan bagi perusahaan sehingga tugas yang harus dikerjakan dapat selesai dengan efektif dan efisien.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan maka diperoleh sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Berdasarkan hasil tersebut, maka H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan.
2. Variabel *knowledge sharing* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini sejalan dengan hipotesis penelitian (H_{a2}). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing* menjadi salah satu alasan karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan merasa puas dengan pekerjaannya.
3. Variabel bebas yakni pelatihan kerja (X_1) dan *knowledge sharing* (X_2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). Hasil nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,881, dimana hal ini berarti terdapat hubungan antar variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan *Knowledge Sharing* (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 88,1% sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat dikategorikan sangat erat, jika nilai R mendekati angka 1 maka akan semakin baik pula modelnya. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,760 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan *Knowledge Sharing* (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 76% sedangkan 24% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model penelitian ini, sehingga hasil tersebut dapat membuktikan bahwa hipotesis H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak.

KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis tidak memiliki konflik kepentingan apapun dalam hal publikasi penelitian ini. Seluruh isi dalam penelitian ini merupakan tanggung jawab dan hasil karya penulis serta belum pernah dipublikasikan pada media lain.

ACKNOWLEDGEMENT

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Feby Aulia Safrin, S.AB., M.AB., Ibu Dr. Kartini Harahap, S.Sos., M.Si., dan Bapak Onan Marakali Siregar, S.Sos., M.Si. atas kontribusinya sebagai dosen pembimbing, dosen penguji serta ketua penguji dalam proses penyusunan penelitian ini.

REFERENSI

- Azizi, R., & Aulia, P. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan di Laboratorium Klinik Pramita Cabang Martadinata Bandung. *EProceedings of Management*, 7(3). 2355-9357
- Barus, D. S., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan manajemen Indonesia*, 2(01), 1-15.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, Yuliana Galuh. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto (*Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya*).
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Raja Grafindo persada.
- Laura, N. (2019). Penerapan Dimensi Knowledge Sharing Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Sektor Wisata Di Indonesia. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 14(2), 284–301.
- Maryadi, Y. (2019). Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pagar Alam. *Jurnal Ekonomia*, 9(1), 119–134.
- Sianturi, H. F., & Siregar, O. M. (2023) Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT PLN (Persero) Ulp Kotapinang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(13), 1-8.
- Siregar, O. M., Marpaung, N., & Abdillah, M. B. (2020, April). Customer-based brand equity for a tourist destination (A study on Nusantara tourists at Maimun Palace, Medan City). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 452, No. 1, p. 012053). IOP Publishing.
- Syitah, S. U. & Nasir (2019) Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sentosa Plastik Medan. *Wahana Inovasi: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat UISU*, 8(1), pp. 446–458.