

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN
HARDSKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. EJUKHA (PEMATANG GUBERNUR)**



S K R I P S I

Diajukan Oleh:

LUPI DWI SINTRI
NPM. 2161201013

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN
HARDSKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. EJUKHA (PEMATANG GUBERNUR)**



S K R I P S I

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

**LUPI DWI SINTRI
NPM. 2161201013**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *HARDSKILL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. EJUKHA (PEMATANG GUBERNUR)



SKRIPSI

Diajukan Oleh:

LUPI DWI SINTRI
NPM. 2161201013

Disetujui Oleh:
Pembimbing

Merta Kusuma, S.E., M.M.
NIDN. 0204038901

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furgonti Randidiah, S.E., M.M.
NIDN. 0208047301

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *HARDSKILL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. EJUKHA (PEMATANG GUBERNUR)

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Hari : Kamis
Tanggal : 7-08-2025

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

LUPI DWI SINTRI
NPM. 2161201013

Dewan Penguji:

1. Eti Arini, S.E., M.M

Ketua

(.....)

2. Tezar Arianto, S.E., M.M

Anggota

(.....)

3. Merta Kusuma, S.E., M.M

Anggota

(.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furqonti Ranidiah, S.E., M.M

NIDN. 0208047301



SERTIFIKASI

Saya **LUPI DWI SINTRI** bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri atas bimbingan Dosen Pembimbing. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis atau pada program studi lainnya. Karena Karya Ilmiah ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan karya ini menjadi tanggung jawab saya.

Bengkulu, Juli 2025



LUPI DWI SINTRI
NPM. 2161201013

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Sebenarnya tidak ada yang perlu dikhawatirkan, Allah memang tidak menjanjikan hidupmu selalu mudah. Tetapi dua kali Allah berjanji bahwa:

“Fa inna ma'al- 'usri yusra

Inna ma 'al- 'usri yusra”

(QS. AL-Insyirah : 5-6)

“Setiap tetes keringat orang tua dan kakaku adalah
ribuan langkahku untuk terus maju”

(Lupi Dwi Sintri)

“Semua jatuh bangunmu hal yang biasa, angan dan pertanyaan waktu yang
menjawabnya, berikan tenggat waktu bersedihlah secukupnya, rayakan
perasaanmu sebagai manusia ”

(Baskara Putra - Hindia)

“Perang telah usai aku bisa pulang
Kubaringkan panah dan berteriak MENANG”

(Nadin Amizah)

PERSEMBAHAN

1. Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan karunia-nya, sehingga penulisan ini dapat diselesai dengan baik.
2. Cinta pertama dan superhiroku, ayahanda Jamri. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau bekerja keras tanpa henti serta mendidik, memberi motivasi, memberikan dukungan, memberikan semangat yang tiada henti sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
3. Pintu surgaku, ibunda Rili. Beliau sangat berperan penting dalam proses menyelesaikan program studi penulis, beliau juga tidak sempat merasakan pendidikan dibangku perkuliahan, namun beliau tidak henti memberi semangat, motivasi, serta do'a yang selalu menggiringi langkah penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan program studinya sampai sarjana.
4. Kakak tercinta Fiki Alfioza. Penulis mengucapkan ribuan terima kasih. Terima kasih sudah mengusahakan pendidikan penulis sampai sarjana, terima kasih sudah menggiringi kedua orang tua kita untuk menyekolahkan saya sampai ke jenjang sarjana ini. Dan Adek tersayang Nazia Trisintia. Terima kasih atas tingkah lucu dan penyemangat agar nanti penulis bisa menjadi tutor yang baik untuk kamu kedepanya.
5. Terima kasih untuk keluarga besar yang selalu memberikan dukungan baik secara moral maupun material.

6. Pembimbing Skripsi penulis (Bapak Merta Kusuma, S.E., M.M) yang baik, tegas, teliti, selalu rapi, terimakasih selalu sabar dalam membimbing dan memberi masukan kepada penulis selama ini.
7. Sahabat kampusku Yeni Gustina, terimakasih sudah mau bersama-sama berjuang dalam menggapai gelar S1 manajemen ini dari awal hingga selesai.
8. Ibu Dekan, Dosen, dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu, terima kasih atas dukungan dan bantuannya selama ini.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini yang berjudul “Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Hardskill* Terhadap Kinerja Karyawan PT Ejukha (Pematang Gubernur)”.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Proposal Skripsi ini banyak bantuan yang telah diberikan kepada penulis, untuk itu dengan rasa tulus dan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Bapak Merta Kusuma, S.E., M.M, selaku Pembimbing dalam penulisan Proposal Skripsi ini yang telah meluangkan waktu membimbing Penulis sehingga Proposal Skripsi ini bisa diselesaikan dengan baik.
5. Bapak/Ibu Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang sudah banyak memberikan bantuan dalam penulisan Skripsi ini.
6. Rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang saling

membantu dalam memberikan motivasi serta dorongan dalam penulisan Skripsi ini.

7. Semua pihak yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyelesaian penulisan Skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu. Akhirnya penulis berharap semoga bantuan yang telah diberikan dapat menjadi amal ibadah dan semoga Allah SWT melimpahkan pahala dan balasan kepada mereka semua. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu penulis membuka diri terhadap semua kritik dan saran yang bersifat membangun untuk penulis jadikan sebagai acuan Skripsi kedepannya. Harapan penulis semoga Proposal Skripsi ini dapat diterima dan layak untuk dilanjutkan ke tahap penelitian.

Bengkulu, Agustus 2025

Lupi Dwi Sintri
NPM.2161201013

ABSTRAK

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *HARDSKILL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. EJUJKA (PEMATANG GUBERNUR)

Oleh :
Lupi Dwi Sintri¹
Merta Kusuma²

Kinerja karyawan dalam perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor, kontruksi, dan properti dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk *knowledge sharing* dan *hardskill*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing* dan *hardskill* terhadap kinerja karyawan pada PT. Ejukha (Pematang Gubernur). Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Ejukha (Pematang Gubernur). Jumlah sampel penelitian sebanyak 25 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

Hasil analisis data didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 1.074 + 0.172 X_1 + 0.750 X_2$. Hasil analisis menunjukan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (thitung = 1.743 dan Sig. = 0,047) dan *Hardskill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan (thitung = 2.269 dan Sig. = 0.033). Secara simultan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Fhitung = 22.505 dan Sig. = 0.000). Disarankan kepada PT. Ejukha (Pematang Gubernur) untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan *Knowledge Sharing* dan juga meningkatkan *Hardskill*

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, *Knowledge Sharing*, *Hardskill*.

ABSTRACT

THE EFFECT OF KNOWLEDGE SHARING AND HARD SKILLS ON EMPLOYEE PERFORMANCE

By:

Lupi Dwi Sintri¹

Merta Kusuma²

Employee performance in companies operating in the contracting, construction, and property sectors is shaped by multiple factors, notably knowledge sharing and hard skills. This study investigates the influence of knowledge sharing and hard skills on employee performance at PT. Ejukha, Pematang Gubernur. A quantitative research design with a descriptive approach was employed. The population was all employees of PT. Ejukha, with a total sample of 25 respondents selected through a census technique. Data were collected via questionnaires and analyzed using multiple linear regression.

The analysis produced the regression equation $Y = 1.074 + 0.172X_{\text{Box}} + 0.750X_{\text{Box}}$. Knowledge sharing showed a positive and significant effect on employee performance (11.743, $p = 0.047$) while hard skills also had a positive and significant effect (underline) ($t = 2.269$, $p = 0.033$). Simultaneously, both variables significantly affected performance ($F = 22.505$, $p < 0.001$). The findings confirm that enhancing knowledge-sharing practices and improving hard skills can significantly strengthen employee performance. It is recommended that PT. Ejukha continue developing structured knowledge-sharing initiatives and targeted skill enhancement programs to sustain optimal performance outcomes.

Keywords: *employee performance, knowledge sharing, hard skills*

DAFTAR ISI

JUDUL	i
SAMPUL DALAM.....	ii
PERSETUJUAN.....	ii
PENGESAHAN PENGUJI	iv
SERTIFIKASI.....	v
MOTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	6
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah.....	7
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Deskripsi Konseptual	10
2.1.1 Kinerja Karyawan	10
2.1.2 <i>Knowledge Sharing</i>	20
2.1.3 <i>Hardskill</i>	27
2.2 Pengaruh Antar Variabel Penelitian.....	32
2.3 Penelitian Terdahulu	37
2.4 Kerangka Analisis	41
2.5 Definisi Operasional.....	42
2.6 Hipotesis Penelitian.....	43
 BAB III METODELOGI PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	44
3.2 Jenis Penelitian.....	44
3.3 Populasi dan Sampel	45
3.4 Teknik Pengumpulan Data	46
3.5 Teknik Analisis Data	51
3.6 Pengujian Hipotesis Penelitian.....	54
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	56
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	56
4.1.2 Karakteristik Responden Penelitian	59

4.1.3	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian ..	62
4.1.4	Hasil Uji Instrumen Penelitian	69
4.1.5	Hasil Uji Asumsi Klasik	72
4.1.6	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	76
4.1.7	Koefisien Determinasi.....	77
4.1.8	Pengujian Hipotesis.....	78
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian	81
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan	87
5.2	Saran.....	88
	DAFTAR PUSTAKA.....	90
	LAMPIRAN.....	95

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Data Evaluasi Kinerja Karyawan Tahun 2024.....	5
2.1 Penelitian Terdahulu.....	37
2.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian.....	42
3.1 Skala Likert	47
3.2 Skala Likert.....	52
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	61
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	61
4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	63
4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Knowledge Sharing</i>	65
4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Hardskill</i>	67
4.7 Hasil Pengujian Validitas.....	71
4.8 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	72
4.9 Hasil Uji Normalitas Data.....	73
4.10 Hasil Uji Multikolenieritas.....	74
4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	75
4.12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	76
4.13 Nilai Koefisien Determinasi.....	78
4.14 Hasil Uji Parsial.....	79
4.15 Hasil Uji Simultan.....	80

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Analisis.....	41

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuesioner Penelitian.....	132

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor yang paling utama dalam suatu organisasi atau sebuah perusahaan, suatu organisasi mempunyai beragam visi untuk kepentingan manusia sehingga di era globalisasi sekarang menuntut setiap individu untuk meningkatkan kualitas diri dalam keterampilan maupun kemampuan, agar dapat unggul dengan individu yang lain. Selain itu individu juga di tuntut untuk meningkatkan potensi dalam suatu kinerja dan produktivitas di suatu organisasi atau di dalam perusahaan tersebut yang akan menjadi standar keberhasilan dalam bekerja. Karena di dalam setiap organisasi maupun perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusia yang ada guna menyikapi perkembangan teknologi maupun sistem yang ada sekarang ini.

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Hal tersebut dikarenakan suatu tujuan atau target perusahaan akan tercapai bila pekerjanya mampu memiliki kinerja yang baik dalam mencapai hal tersebut. Dengan demikian, penting bagi perusahaan atau organisasi untuk memantau kinerja karyawan dan bahkan melakukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Pada dasarnya, kinerja pada karyawan ini memiliki suatu faktor penting yakni pencapaian tujuan yang artinya dapat menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan kinerja karyawan. Karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik jika berhasil memenuhi target dan tujuan yang ditetapkan dari standar kualitas yang ditentukan, dan

berhasil membangun citra perusahaan dan intraksi konsumen kearah yang positif, bekerja secara efektif. Sebaliknya, jika karyawan atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan tidak bekerja dengan efektif, maka konsumen akan menilai secara buruk dan akhirnya akan memilih alternatif perusahaan lain yang serupa. Banyak faktor-faktor yang dapat dilakukan perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan yang memiliki kualitas SDM yang baik akan mampu mencapai kesuksesan akan tujuan dari organisasi tersebut. oleh sebab itu kebanyakan perusahaan membutuhkan dan mengharapkan karyawan yang mereka rekrut dan dipekerjakan memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik, guna menjalankan pekerjaan didalam sistem perusahaan secara efektif dan efisiensi.

Knowledge sharing adalah suatu proses di mana informasi, ide, dan pengalaman saling dipertukarkan antara individu atau kelompok. Proses ini mencakup distribusi pengetahuan yang bersifat eksplisit, yakni yang terdokumentasi, maupun yang implisit, yang berasal dari pengalaman. Tujuannya adalah untuk meningkatkan pemahaman, keterampilan, serta kinerja secara kolektif. Terdapat berbagai metode untuk melakukan *knowledge sharing*, antara lain melalui pertemuan langsung, diskusi daring, pelatihan, atau penggunaan platform kolaboratif.

Di dalam konteks organisasi, *knowledge sharing* memiliki peranan yang sangat penting dalam mendorong inovasi, membantu pengambilan keputusan yang lebih baik, serta meningkatkan efisiensi. *Knowledge sharing* lebih dari sekadar transfer informasi proses ini juga mencakup pembelajaran dan

pemahaman bersama. Keefektifan proses ini sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti budaya organisasi yang mendorong kolaborasi, tingkat kepercayaan antar anggota, dan ketersediaan teknologi yang memudahkan pertukaran pengetahuan. Penerapan *knowledge sharing* yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan, di mana setiap individu merasa termotivasi untuk berkontribusi dan saling belajar. Di era digital saat ini, *knowledge sharing* menjadi semakin vital bagi organisasi agar tetap kompetitif dan mampu beradaptasi. Dengan memanfaatkan teknologi serta membangun budaya yang mendukung kolaborasi, organisasi dapat menciptakan suasana di mana pengetahuan mengalir dengan bebas, mendorong inovasi, dan membantu mencapai tujuan yang diinginkan.

Hardskill adalah kemampuan teknis yang spesifik dan dapat diukur, yang diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan, atau pengalaman kerja. Kemampuan ini berkaitan langsung dengan tugas-tugas tertentu di tempat kerja dan dapat dibuktikan dengan sertifikat, gelar, atau portofolio. Contoh hard skill antara lain pemrograman, penguasaan bahasa asing, dan keahlian dalam penggunaan perangkat lunak tertentu. Ciri utama dari hard skill adalah sifatnya yang terukur dan spesifik. Artinya, kemampuan ini dapat dievaluasi secara objektif melalui tes, ujian, atau demonstrasi. Biasanya, hard skill diperoleh melalui program pembelajaran terstruktur, seperti pendidikan formal atau pelatihan khusus, dan sangat relevan dengan jenis tugas pekerjaan tertentu. Dalam dunia kerja, *hardskill* memainkan peranan yang sangat penting karena mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas-tugas secara

kompeten. Kemampuan ini sering kali menjadi syarat utama dalam iklan lowongan kerja dan dapat meningkatkan peluang seseorang untuk mendapatkan pekerjaan yang baik serta mencapai kesuksesan dalam karier. Untuk mengembangkan *hardskill*, seseorang dapat melakukan berbagai langkah, seperti mengikuti pendidikan formal atau pelatihan khusus, mengikuti kursus online, menghadiri lokarya, belajar keterampilan baru secara mandiri, mencari pengalaman kerja yang relevan dan berlatih secara rutin

PT. Ejukha merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang kontraktor, konstruksi dan property adalah suatu perusahaan infrastruktur proyek dan pengembangan skala besar. Perusahaan ini didirikan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan infrastruktur dan properti yang berkualitas. Dengan visi untuk menjadi salah satu perusahaan konstruksi dan properti di Bengkulu. PT. Ejukha dipimpin oleh kepala perusahaan dan berkontribusi dengan karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan pimpinan PT. Ejukha (pematang gubernur), Ibu Elfa Trisda Yosiana, pada 27 Desember 2024, diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Ejukha Pematang Gubernur mengalami penurunan sepanjang tahun 2024. Penurunan ini terjadi karena target kinerja yang ditetapkan tidak sesuai dengan standar pencapaian perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih tergolong rendah. Evaluasi kinerja karyawan dilakukan melalui berbagai sumber, seperti penilaian atasan langsung, rekan kerja, penilaian diri sendiri (self-assessment), penilaian pelanggan, serta data kinerja dari sistem pengukuran seperti KPI. Dengan menggabungkan semua sumber evaluasi ini,

perusahaan dapat memperoleh gambaran kinerja yang lebih lengkap dan akurat, sehingga dapat digunakan sebagai dasar untuk mengambil keputusan dalam meningkatkan dan mengembangkan karyawan.

Tabel 1.1
Evaluasi Kinerja Karyawan Tahun 2024

Tahun	Triwulan	Angka	Predikat
2024	Triwulan 1	86,19	B-
	Triwulan 2	85,98	B-
	Triwulan 3	81,23	C
	Triwulan 4	77,09	C

Sumber: Data PT. Ejukha Rekap Kinerja Karyawan 2024

Tabel 1.1 diatas menganalisis hasil evaluasi kinerja karaywan pada tahun 2024 mengalami penurunan produkrivitas kinerja karaywan dari januari-desember tahun 2024. Penurunan juga dapat dilihat dari pada setiap triwulan di awal tahun 2024 angka pencapaian sebesar 86,19 pada triwulan-1 turun menjadi 77,09 di triwulan-4 dengan predikat C (cukup). Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mengalami permasalahan karena pencapaian kinerja karyawan memiliki predikat C (cukup), sedangkan harapan perusahaan kinerja karyawan mengalami peningkatan dan stabil dengan predikat A atau B dari tahun ke tahunnya.

Pimpinan PT. Ejukha Elfa Trisda Yosiana menyebutkan bahwa kinerja karaywan masih tergolong rendah. Rendahnya kinerja karyawan yang disebutkan oleh Elfa Trisda Yosiana pada Kamis 30 Januari 2025 selaku pimpinan dalam perusahaan di duga dipengaruhi oleh faktor *knowledge sharing* dan faktor *hardskill*. Faktor *knowledge sharing* menyatakan bahawa karyawan sering

mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dikarenakan kurangnya *knowledge sharing* yang aktif antara sesama karyawan. Faktor lain adalah *hardskill* diduga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Ejukha Pematang Gubernur yang menyebabkan penurunan produktivitas kinerja, kurangnya *hardskill* dalam individu dapat menyebabkan kesulitan dalam meningkatkan kinerja yang baik.

Adanya permasalahan *knowledge sharing* yang belum maksimal yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan dalam bekerja yang dapat menurunkan kinerja perusahaan. Sama dengan *hardskill* yang kurang dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah sehingga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja. Sehingga adanya *knowledge sharing* yang optimal dan *hardskill* yang baik sangat diperlukan di dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak pada peningkatan kinerja

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Hardskill* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ejukha Pematang Gubernur”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi pada penelitian ini yaitu:

1. Kinerja karyawan di PT. Ejukha Pematang Gubernur kurangnya kemampuan teknis, berbagi pengetahuan antar departemen yang kurang efektif, dan kurangnya pengembangan sumber daya manusia. Hal ini menyebabkan karyawan kurang produktif dan efisien, sulit mencapai target kinerja. Selain itu ketergantungan

pada teknologi lama dan kurangnya adaptasi perubahan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu dilakukan analisis untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja di PT. Ejukha pematang gubernur kota Bengkulu.

2. *Knowledge sharing* dalam beberapa organisasi seringkali terjadinya hambatan karena kurangnya kolaborasi yang enggan berbagi pengetahuan karena adanya persaingan internal dan kurangnya rasa saling percaya antar karyawan.

3. *Hardskill* mencakup kurangnya kemampuan teknis, keterbatasan pengetahuan, dan ketergantungan pada teknologi lama. Faktor internal seperti motivasi belajar yang rendah dan keterbatasan sumber daya, serta faktor eksternal seperti perubahan teknologi cepat dan persaingan industri ketat, memperburuk masalah ini. Oleh karena itu perusahaan perlu mengembangkan *hardskill* melalui pelatihan pengembangan infrastruktur teknologi, dan meningkatkan komunikasi serta motivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi kerja

1.3 Batasan Masalah

Melalui penjelasan identifikasi diatas peneliti bertujuan agar lebih terlatih dan memiliki yang spesifik maka pembahasan dibatasi pada pengaruh *knowledge sharing* dan *hardskill* terhadap kinerja karyawan di PT. Ejukha pematang gubernur.

1.4 Rumusan Masalah

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang permasalahan yang akan diteliti, maka permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Terdapat Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Ejukha Pematang Gubernur?
2. Apakah Terdapat Pengaruh *Hardskill* Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Ejukha Pematang Gubernur?
3. Apakah Terdapat Pengaruh *Knowledge Sharing, Hardskill* Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Ejukha Pematang Gubernur?

1.5 Tujuan Penelitian

Dimana suatu penelitian yang dilakukan oleh peneliti akan mempunyai tujuan, oleh karna itu pada penelitian ini mempunyai tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan di PT. Ejukha pematang gubernur.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Haedskill* terhadap kinerja di PT. Ejukha pematang gubernur.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Sharing, Hardskill* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Ejukha pematang gubernur.

1.6 Manfaat Penelitian

Penulisan ini diharapkan dapat memebrikan kegunaan yang positif baik bagi penulis maupun bagi PT. Ejukha pematang gubernur.

1. Bagi penulis

Penelitian ini untuk menambah wawasan khasana ilmu pengetahuan tentang

pengaruh *Knowledge Sharing*, *Hardskill* terhadap kinerja karyawan di PT. Ejukha pematang gubernur.

2. Bagi di PT. Ejukha pematang gubernur

Sebagai masukan, tentang *knowledge sharing*, *hardskill* yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Ejukha pematang gubernur.

3. Bagi Pihak Lain

Diharapkan dari penulisan tugas akhir ini adalah dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan menambah pengetahuan dan refren