



PENGARUH KNOWLEDGE SHARING, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM DI KOTA KENDARI

Windayani^{*1}, Triwulandari Nehru Putri², Dzulfikri Azis Muthalib³

^{1,2,3} Universitas Halu Oleo, Kota Kendari, Indonesia

*Corresponding Author: fikriazis12@uho.ac.id

Info Article Received : 02 Maret 2026 Revised : 04 April 2026 Accepted : 01 Mei 2026 Publication : 30 Mei 2026	Abstract: <i>This study aims to analyze the effects of knowledge sharing, competence, and work motivation on employee performance in Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in Kendari City. The study employed a quantitative approach with a causal research design. Data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale from 99 MSME employees selected through purposive sampling. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26. The results show that knowledge sharing has a positive and significant effect on employee performance and is the most dominant variable among the three predictors. Competence also has a positive and significant effect on employee performance. In addition, work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, knowledge sharing, competence, and work motivation significantly affect employee performance. These findings indicate that enhancing knowledge sharing, developing employee competence, and strengthening work motivation are important factors in improving employee performance in MSMEs in Kendari City.</i>
Keywords: Knowledge Sharing, Competence, Work Motivation, Employee Performance Kata Kunci: Knowledge Sharing, Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh knowledge sharing, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kota Kendari. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert lima poin dari 99 karyawan UMKM yang dipilih dengan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta menjadi variabel yang paling dominan. Kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, knowledge sharing, kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan berbagi pengetahuan, pengembangan kompetensi, dan penguatan motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM di Kota Kendari.
Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License 	

INTRODUCTION

Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) merupakan tulang punggung perekonomian Indonesia karena menyumbang lebih dari 60 persen produk domestik bruto nasional dan menyerap mayoritas tenaga kerja. Keberlangsungan UMKM sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya, terlebih karena unit usaha berskala kecil umumnya tidak memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang terformalisasi. Kota Kendari sebagai pusat pertumbuhan ekonomi di Sulawesi Tenggara memiliki jumlah pelaku UMKM yang terus meningkat, namun sebagian besar masih menghadapi keterbatasan dalam pengelolaan pengetahuan kerja, pengembangan kompetensi karyawan, dan pemeliharaan motivasi tenaga kerja.

Kinerja karyawan menjadi indikator kunci keberhasilan UMKM karena pada skala usaha kecil kontribusi setiap individu berdampak langsung terhadap produktivitas organisasi. Kinerja karyawan dipahami sebagai perilaku dan capaian kerja yang relevan bagi tujuan organisasi, yang umumnya mencakup dimensi kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan kinerja adaptif (Koopmans et al., 2011; Campbell & Wiernik, 2015). Dalam struktur organisasi UMKM yang ramping, karyawan dituntut bekerja lintas fungsi dan menyelesaikan persoalan operasional tanpa prosedur baku yang lengkap, sehingga kinerja sangat ditentukan oleh sejauh mana karyawan memiliki akses terhadap pengetahuan kerja, kapasitas untuk menggunakannya, dan dorongan untuk mengerahkan usaha.

Faktor pertama yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah knowledge sharing. Berbagi pengetahuan didefinisikan sebagai proses pertukaran pengetahuan, informasi, dan pengalaman kerja antarindividu dalam organisasi (Wang & Noe, 2010). Van den Hooff dan de Ridder (2004) membedakan dua proses di dalamnya, yaitu knowledge donating berupa penyampaian pengetahuan yang dimiliki kepada rekan kerja dan knowledge collecting berupa upaya memperoleh pengetahuan dari rekan kerja. Nonaka dan Takeuchi (1995) melalui model SECI menjelaskan bahwa pengetahuan tacit yang melekat pada individu dapat diubah menjadi pengetahuan organisasi melalui interaksi sosial, yang dalam konteks UMKM justru berlangsung secara informal melalui pendampingan langsung dan percakapan sehari-hari di tempat kerja.

Faktor kedua adalah kompetensi. Kompetensi merujuk pada karakteristik mendasar individu yang secara kausal berkaitan dengan kinerja efektif atau superior dalam suatu pekerjaan, mencakup pengetahuan, keterampilan, konsep diri, motif, dan sifat (Spencer & Spencer, 1993). Perspektif modal manusia menegaskan bahwa investasi pada

pengetahuan dan keterampilan karyawan merupakan sumber produktivitas organisasi (Becker, 1993; Ployhart & Moliterno, 2011). Pada UMKM, kompetensi karyawan umumnya terbentuk melalui pengalaman kerja dan pembelajaran informal, bukan melalui pelatihan formal, sehingga kualitasnya sangat bervariasi antarunit usaha.

Faktor ketiga adalah motivasi kerja, yaitu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha individu dalam mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2019). Teori harapan menjelaskan bahwa motivasi terbentuk dari keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja dan kinerja akan menghasilkan imbalan yang bernilai (Vroom, 1964), sementara teori penetapan tujuan menunjukkan bahwa tujuan yang spesifik dan menantang meningkatkan kinerja melalui pengarahannya perhatian dan peningkatan ketekunan (Locke & Latham, 2002). Motivasi juga berperan sebagai pendorong perilaku berbagi pengetahuan itu sendiri, karena tindakan berbagi menuntut pengorbanan waktu dan bersifat sukarela (Brock et al., 2005; Deci & Ryan, 2000).

Secara teoretis, hubungan ketiga variabel dengan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui Resource-Based View (RBV) dan teori perusahaan berbasis pengetahuan. RBV menjelaskan bahwa keunggulan bersaing bersumber dari sumber daya yang bernilai, langka, dan sulit ditiru (Barney, 1991), sedangkan Grant (1996) menegaskan bahwa fungsi utama organisasi adalah mengintegrasikan pengetahuan yang tersebar pada individu menjadi kapabilitas produktif. Teori modal sosial menambahkan bahwa relasi, kepercayaan, dan norma timbal balik antarindividu merupakan prasyarat terjadinya pertukaran pengetahuan (Nahapiet & Ghoshal, 1998; Blau, 1964). Kerangka klasik kinerja sebagai fungsi kemampuan dan motivasi juga tetap relevan, meskipun bukti meta-analitik mutakhir menunjukkan bahwa keduanya berkontribusi secara aditif dan bukan semata multiplikatif (Van Iddekinge et al., 2018).

Meskipun kajian mengenai knowledge sharing, kompetensi, dan motivasi kerja telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian terdahulu mengkaji ketiganya secara terpisah atau menempatkan berbagi pengetahuan pada tataran organisasi dan perusahaan berskala besar yang memiliki sistem manajemen pengetahuan formal (Wang & Wang, 2012; Mesmer-Magnus & DeChurch, 2009). Kajian yang menggabungkan ketiga variabel tersebut secara simultan pada level karyawan UMKM di daerah masih terbatas, padahal pada UMKM pengetahuan kerja sebagian besar bersifat tacit, tidak terdokumentasi, dan hanya berpindah melalui interaksi langsung antarkaryawan. Kesenjangan ini menjadi celah penelitian yang perlu dijawab secara empiris.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing*, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM di Kota Kendari, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia berbasis pengetahuan pada konteks usaha berskala kecil, serta kontribusi praktis bagi pemilik UMKM dan pemangku kebijakan dalam merancang strategi penguatan kualitas sumber daya manusia UMKM.

METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal yang bertujuan menguji hubungan sebab-akibat antara variabel independen, yaitu *knowledge sharing*, kompetensi, dan motivasi kerja, terhadap variabel dependen berupa kinerja karyawan UMKM. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian hipotesis secara objektif melalui pengukuran numerik dan analisis statistik untuk menjelaskan hubungan antarvariabel secara empiris (Creswell & Creswell, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM aktif di Kota Kendari. Berdasarkan data Dinas Koperasi dan UMKM Kota Kendari tahun 2025, jumlah unit UMKM aktif yang dijadikan kerangka sampel tercatat sebanyak 9.900 unit usaha. Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10 persen, yang dianggap memadai untuk penelitian dengan populasi besar dan karakteristik relatif homogen. Perhitungan dilakukan dengan rumus $n = N / (1 + N \times e^2)$, sehingga diperoleh $n = 9.900 / (1 + 9.900 \times 0,10^2) = 9.900 / 100 = 99$. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 99 responden karyawan UMKM.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai tujuan penelitian (Sugiyono, 2019). Kriteria responden meliputi karyawan yang bekerja pada UMKM yang berdomisili dan beroperasi di Kota Kendari, memiliki masa kerja minimal satu tahun pada unit usaha tersebut, serta bekerja pada unit usaha yang memiliki sekurang-kurangnya dua orang karyawan sehingga interaksi berbagi pengetahuan antarrekan kerja memungkinkan untuk terjadi. Variabel independen pertama adalah *knowledge sharing*, yang didefinisikan sebagai proses pertukaran pengetahuan, informasi, dan pengalaman kerja antarkaryawan dalam unit usaha. Indikator variabel ini diadaptasi dari van den Hooff dan de Ridder (2004) serta Wang dan Noe (2010), meliputi penyampaian pengetahuan kepada rekan kerja (*knowledge donating*), upaya memperoleh pengetahuan

dari rekan kerja (*knowledge collecting*), berbagi pengalaman penyelesaian masalah kerja, keterbukaan komunikasi antarkaryawan, serta kesediaan membantu rekan kerja mempelajari tugas baru.

Variabel independen kedua adalah kompetensi, yang didefinisikan sebagai karakteristik mendasar karyawan yang berkaitan dengan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Indikator variabel ini diadaptasi dari Spencer dan Spencer (1993), meliputi pengetahuan terkait pekerjaan, keterampilan teknis, sikap kerja, kemampuan pemecahan masalah, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Variabel independen ketiga adalah motivasi kerja, yang didefinisikan sebagai proses yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan usaha karyawan dalam mencapai tujuan kerja. Indikator variabel ini diadaptasi dari Vroom (1964), Herzberg, Mausner, dan Snyderman (1959), serta Robbins dan Judge (2019), meliputi dorongan berprestasi, harapan terhadap imbalan, pengakuan atas hasil kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta ketekunan dalam menyelesaikan tugas.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, yang didefinisikan sebagai perilaku dan capaian kerja karyawan yang relevan dengan tujuan usaha dalam periode tertentu. Indikator kinerja karyawan diadaptasi dari Koopmans *et al.* (2011) serta Campbell dan Wiernik (2015), mencakup kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, inisiatif dan kerja sama, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan tugas. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner terstruktur dengan skala *Likert* lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Kuesioner disusun dalam lima bagian utama, yaitu identitas dan karakteristik responden serta pernyataan terkait *knowledge sharing*, kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarluaskan secara langsung maupun daring kepada karyawan UMKM di Kota Kendari pada periode Maret hingga April 2025.

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Tahapan analisis diawali dengan analisis deskriptif, dilanjutkan dengan uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan kriteria item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel pada tingkat signifikansi 5 persen. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilainya lebih besar dari 0,70 (Hair *et al.*, 2019). Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dilakukan sebelum pengujian hipotesis (Ghozali, 2018). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan, dengan kriteria hipotesis diterima apabila nilai

signifikansi lebih kecil dari 0,05. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

RESULT AND DISCUSSION

Result

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 99 responden karyawan UMKM di Kota Kendari. Karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	45	45,5
	Perempuan	54	54,5
Usia	< 25 tahun	25	25,3
	25–35 tahun	50	50,5
	> 35 tahun	24	24,2
Pendidikan Terakhir	SMA/ sederajat	43	43,4
	Diploma	20	20,2
	Sarjana	36	36,4
Sektor Usaha	Kuliner	38	38,4
	Fashion	21	21,2
	Kerajinan	15	15,2
	Jasa	17	17,2
	Lainnya	8	8,1
Masa Kerja	< 2 tahun	28	28,3
	2–4 tahun	45	45,5
	> 4 tahun	26	26,3
Jumlah Karyawan dalam Unit Usaha	1–4 orang	52	52,5
	5–19 orang	38	38,4
	> 19 orang	9	9,1

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 54 orang (54,5%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 45 orang (45,5%). Dari sisi usia, sebagian besar responden berada pada rentang 25–35 tahun (50,5%), yaitu kelompok usia produktif yang umumnya masih berada pada fase pembelajaran kerja yang intensif. Ditinjau dari tingkat pendidikan, responden didominasi oleh lulusan SMA/ sederajat (43,4%) dan sarjana (36,4%), yang mengindikasikan keragaman latar belakang pendidikan tenaga kerja UMKM.

Berdasarkan sektor usaha, sektor kuliner mendominasi dengan 38 responden (38,4%), diikuti sektor fashion (21,2%). Dari sisi masa kerja, mayoritas responden telah bekerja selama 2–4 tahun (45,5%), sehingga dinilai memiliki pengalaman yang memadai untuk menilai praktik berbagi pengetahuan di tempat kerjanya. Adapun dari sisi jumlah

karyawan dalam unit usaha, sebagian besar responden bekerja pada unit usaha berskala mikro dengan 1–4 orang karyawan (52,5%). Komposisi ini penting dicatat karena pada unit usaha berukuran sangat kecil, pertukaran pengetahuan berlangsung secara langsung dan personal tanpa perantara sistem dokumentasi formal.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan terhadap seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* pada tingkat signifikansi 5 persen dengan jumlah responden 99 orang. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel *knowledge sharing*, yaitu penyampaian pengetahuan kepada rekan kerja (X1.1), upaya memperoleh pengetahuan dari rekan kerja (X1.2), berbagi pengalaman penyelesaian masalah (X1.3), keterbukaan komunikasi (X1.4), dan kesediaan membantu rekan kerja (X1.5), memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,1975 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian, seluruh indikator *knowledge sharing* dinyatakan valid. Hasil uji validitas pada variabel kompetensi menunjukkan bahwa seluruh indikator, meliputi pengetahuan terkait pekerjaan (X2.1), keterampilan teknis (X2.2), sikap kerja (X2.3), kemampuan pemecahan masalah (X2.4), dan kemampuan bekerja sama (X2.5), memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel dan signifikan. Demikian pula pada variabel motivasi kerja, seluruh indikator, yaitu dorongan berprestasi (X3.1), harapan terhadap imbalan (X3.2), pengakuan atas hasil kerja (X3.3), tanggung jawab terhadap pekerjaan (X3.4), dan ketekunan menyelesaikan tugas (X3.5), menunjukkan korelasi yang kuat dan signifikan terhadap konstruksinya. Pada variabel kinerja karyawan, seluruh indikator, yaitu kuantitas hasil kerja (Y1.1), kualitas hasil kerja (Y1.2), ketepatan waktu (Y1.3), inisiatif dan kerja sama (Y1.4), serta kemampuan adaptasi (Y1.5), memiliki nilai korelasi yang kuat dan signifikan. Dengan demikian, seluruh indikator pada setiap variabel memenuhi kriteria validitas. Hasil uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Knowledge Sharing (X1)	0,856	Reliabel
2	Kompetensi (X2)	0,849	Reliabel
3	Motivasi Kerja (X3)	0,833	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,861	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70, yaitu *knowledge sharing* sebesar 0,856, kompetensi sebesar 0,849, motivasi

kerja sebesar 0,833, dan kinerja karyawan sebesar 0,861. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis regresi serta pengujian hipotesis selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi, data diuji terhadap asumsi klasik. Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* untuk *knowledge sharing* sebesar 0,538, kompetensi sebesar 0,521, dan motivasi kerja sebesar 0,574, dengan nilai VIF berturut-turut sebesar 1,859, 1,919, dan 1,742. Seluruh nilai *tolerance* berada di atas 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* menghasilkan nilai signifikansi seluruh variabel independen di atas 0,05, sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Dengan demikian, model regresi memenuhi seluruh asumsi klasik dan layak diinterpretasikan.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda yang menguji pengaruh *knowledge sharing*, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1,874	0,913	—	2,053	0,043
Knowledge Sharing (X1)	0,372	0,082	0,371	4,537	0,000
Kompetensi (X2)	0,281	0,078	0,286	3,603	0,000
Motivasi Kerja (X3)	0,246	0,075	0,253	3,280	0,001

Sumber: Data primer diolah, 2026. Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 1,874 + 0,372 X_1 + 0,281 X_2 + 0,246 X_3$. Persamaan ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai konstanta sebesar 1,874 mengindikasikan bahwa apabila *knowledge sharing*, kompetensi, dan motivasi kerja dianggap konstan, maka kinerja karyawan berada pada nilai sebesar 1,874 satuan. Koefisien regresi *knowledge sharing* sebesar 0,372, kompetensi sebesar 0,281, dan motivasi kerja sebesar 0,246 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada masing-masing variabel akan meningkatkan kinerja karyawan sesuai besaran koefisiennya, dengan asumsi variabel lain konstan.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Uji t (Uji Parsial). Hasil uji t menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memiliki nilai t hitung sebesar 4,537 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dan koefisien beta 0,371, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar 3,603 dengan signifikansi 0,000 dan koefisien beta 0,286, sehingga berpengaruh positif dan signifikan. Motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,280 dengan signifikansi 0,001 dan koefisien beta 0,253, sehingga berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan nilai koefisien beta, *knowledge sharing* merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan dibandingkan kedua variabel lainnya.

Uji F (Uji Simultan). Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1,882,320	3	627,440	99,735	0,000
Residual	597,680	95	6,291		
Total	2,480,000	98			

Sumber: Data primer, 2026. Prediktor: (Constant), X1, X2, X3; Variabel dependen: Y

Hasil uji F pada Tabel 4 menunjukkan nilai F hitung sebesar 99,735 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing*, kompetensi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa ketiga variabel secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Koefisien Determinasi (R^2). Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasil koefisien determinasi disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,871	0,759	0,751	250,820

Sumber: Data primer diolah, 2026. Prediktor: (Constant), X1, X2, X3

Berdasarkan Tabel 5, nilai R Square sebesar 0,759 berarti bahwa 75,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *knowledge sharing*, kompetensi, dan motivasi kerja, sedangkan 24,1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,751 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat kecocokan yang baik dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Kota Kendari, serta merupakan variabel yang paling dominan di antara ketiga variabel independen. Temuan ini mengonfirmasi hipotesis pertama dan sejalan dengan kerangka Wang dan Noe (2010) yang menempatkan berbagi pengetahuan sebagai mekanisme utama yang mengubah pengetahuan individu menjadi sumber daya kolektif. Karyawan yang aktif menyampaikan maupun mencari pengetahuan kerja dari rekannya memiliki akses lebih cepat terhadap solusi persoalan operasional, sehingga kualitas dan ketepatan waktu hasil kerja meningkat. Dominasi *knowledge sharing* dapat dijelaskan melalui karakteristik UMKM itu sendiri. Sebanyak 52,5% responden bekerja pada unit usaha dengan 1–4 orang karyawan yang umumnya tidak memiliki prosedur kerja tertulis, program pelatihan formal, maupun sistem dokumentasi pengetahuan. Dalam kondisi tersebut, pengetahuan kerja sebagian besar bersifat tacit dan hanya berpindah melalui interaksi langsung antarkaryawan, sebagaimana dijelaskan Nonaka dan Takeuchi (1995) melalui proses sosialisasi dalam model SECI. Grant (1996) menegaskan bahwa nilai organisasi justru terletak pada kemampuannya mengintegrasikan pengetahuan yang tersebar pada individu, dan pada UMKM integrasi tersebut praktis sepenuhnya bergantung pada berbagi pengetahuan informal.

Temuan ini juga konsisten dengan van den Hooff dan de Ridder (2004) yang menunjukkan pentingnya iklim komunikasi yang konstruktif, serta dengan Mesmer-Magnus dan DeChurch (2009) yang secara meta-analitik menemukan hubungan positif antara berbagi informasi dan kinerja tim. Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya pemilik UMKM menciptakan iklim kerja yang mendorong pertukaran pengetahuan. Praktik sederhana seperti pengarahan singkat sebelum jam operasional, pendampingan karyawan baru oleh karyawan senior, dan pencatatan ringkas atas solusi persoalan yang berulang dapat menjadi sarana efektif tanpa memerlukan sistem manajemen pengetahuan yang mahal. Perlu diperhatikan bahwa berbagi pengetahuan bersifat sukarela dan menuntut pengorbanan waktu, sehingga keberlangsungannya bergantung pada kepercayaan dan norma timbal balik di tempat kerja (Nahapiet & Ghoshal, 1998; Bock *et al.*, 2005).

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM. Temuan ini mengonfirmasi hipotesis kedua dan mendukung kerangka kompetensi Spencer dan Spencer (1993) yang menyatakan bahwa karakteristik mendasar individu berkaitan secara kausal dengan efektivitas kerja. Karyawan yang memiliki pengetahuan produk, keterampilan teknis, dan kemampuan pemecahan masalah yang memadai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas lebih baik dan memerlukan supervisi yang lebih sedikit, suatu hal yang bernilai tinggi pada UMKM yang pemiliknya umumnya merangkap sebagai pelaksana operasional.

Temuan ini konsisten dengan teori modal manusia dan perspektif Resource-Based View. Becker (1993) serta Ployhart dan Moliterno (2011) menegaskan bahwa pengetahuan dan keterampilan karyawan merupakan sumber daya produktif yang bernilai dan sulit ditiru, terlebih pada organisasi berskala kecil di mana kontribusi tiap individu bersifat menentukan (Barney, 1991). Menarik dicatat bahwa kompetensi memberikan kontribusi yang lebih kecil dibandingkan berbagi pengetahuan. Hal ini dapat dipahami karena pada UMKM kompetensi karyawan sebagian besar justru terbentuk melalui pembelajaran informal di tempat kerja, sehingga berbagi pengetahuan berperan sebagai mekanisme yang membentuk kompetensi itu sendiri sekaligus memperluas manfaatnya ke seluruh anggota tim. Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya UMKM memperkuat pengembangan kompetensi karyawan melalui cara-cara yang terjangkau, seperti pelatihan singkat berbasis kebutuhan pekerjaan, pendampingan di tempat kerja, dan rotasi tugas sederhana agar karyawan menguasai lebih dari satu fungsi. Pemerintah daerah dan lembaga pendamping UMKM dapat berperan melalui penyediaan program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan sektor usaha dominan seperti kuliner dan fashion.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM. Temuan ini mengonfirmasi hipotesis ketiga dan sejalan dengan teori harapan Vroom (1964) yang menjelaskan bahwa karyawan akan mengerahkan usaha lebih besar apabila meyakini bahwa usaha tersebut menghasilkan kinerja yang dihargai. Temuan ini juga konsisten dengan teori penetapan tujuan Locke dan Latham (2002) serta bukti empiris Rich *et al.* (2010) yang menunjukkan

bahwa keterlibatan dan energi motivasional karyawan berhubungan positif dengan kinerja tugas maupun kinerja kontekstual.

Dalam konteks UMKM di Kota Kendari, pengakuan atas hasil kerja, kejelasan tanggung jawab, dan hubungan kerja yang bersifat personal antara pemilik dan karyawan menjadi sumber motivasi yang menonjol, sejalan dengan penekanan Herzberg *et al.* (1959) pada faktor motivator seperti pengakuan dan tanggung jawab. Perlu dicatat bahwa motivasi memiliki koefisien beta terendah di antara ketiga variabel. Hal ini tidak berarti motivasi kurang penting, melainkan mengindikasikan bahwa sebagian pengaruhnya bekerja secara tidak langsung: motivasi otonom mendorong karyawan bersedia berbagi pengetahuan dan mengembangkan kompetensinya, sehingga sebagian kontribusinya terserap melalui kedua variabel tersebut (Deci & Ryan, 2000; Bock *et al.*, 2005). Temuan bahwa motivasi berkontribusi signifikan bersama kompetensi juga konsisten dengan bukti meta-analitik Van Iddekinge *et al.* (2018) yang menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi berkontribusi secara aditif terhadap kinerja.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya pemilik UMKM membangun praktik manajemen sumber daya manusia sederhana namun konsisten, seperti pemberian umpan balik rutin, pengakuan atas capaian kerja, penetapan target kerja yang jelas dan realistis, serta sistem insentif yang transparan. Pengakuan atas karyawan yang aktif membantu rekan kerjanya juga dapat menjadi cara menyatukan penguatan motivasi dengan penguatan budaya berbagi pengetahuan.

Pengaruh Simultan Ketiga Variabel terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing*, kompetensi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM, dengan kontribusi sebesar 75,9%. Temuan ini mengonfirmasi hipotesis keempat dan menunjukkan bahwa ketiga variabel bekerja secara komplementer. Berbagi pengetahuan menyediakan aliran informasi dan pengalaman kerja, kompetensi menyediakan kapasitas untuk mengolah dan menerapkannya, dan motivasi menyediakan dorongan perilaku yang menggerakkan keduanya secara konsisten.

Temuan ini memperkuat perspektif Resource-Based View dan teori perusahaan berbasis pengetahuan, yang menegaskan bahwa kombinasi sumber daya pengetahuan dan kapabilitas manusia menghasilkan kinerja yang superior (Barney, 1991; Grant, 1996; Teece *et al.*, 1997). Hasil ini juga konsisten dengan Wang dan Wang (2012) yang menemukan bahwa praktik berbagi pengetahuan berkontribusi terhadap kinerja

organisasi. Dengan demikian, UMKM di Kota Kendari yang mampu memadukan penguatan budaya berbagi pengetahuan dengan pengembangan kompetensi dan pengelolaan motivasi akan memperoleh manfaat kinerja yang lebih besar dibandingkan yang menekankan salah satu aspek saja.

Secara teoretis, temuan ini berkontribusi pada pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia dengan menunjukkan bahwa mekanisme berbagi pengetahuan yang bersifat informal justru memiliki peran dominan pada organisasi berskala kecil, suatu konteks yang selama ini kurang terwakili dalam literatur manajemen pengetahuan yang umumnya berfokus pada perusahaan besar. Secara praktis, hasil penelitian ini menyarankan pendekatan yang terintegrasi, di mana penguatan budaya berbagi pengetahuan, pengembangan kompetensi, dan penguatan motivasi dilakukan secara bersamaan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara optimal dan berkelanjutan.

CONCLUTION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Kota Kendari serta merupakan variabel yang paling dominan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin intensif pertukaran pengetahuan dan pengalaman kerja antarkaryawan, semakin tinggi kinerja yang dicapai. Kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan, yang menegaskan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pemecahan masalah karyawan merupakan penentu penting keberhasilan kerja. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa dorongan berprestasi, pengakuan, dan tanggung jawab merupakan penggerak penting perilaku kerja. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 75,9%, yang menunjukkan bahwa *knowledge sharing*, kompetensi, dan motivasi kerja bekerja secara sinergis dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar pelaku UMKM di Kota Kendari membangun kebiasaan berbagi pengetahuan secara terstruktur namun sederhana, seperti pengarahan singkat rutin, pendampingan karyawan baru oleh karyawan senior, dan pencatatan ringkas atas solusi persoalan yang berulang. Pengembangan kompetensi karyawan perlu dilakukan melalui pelatihan praktis dan rotasi tugas, sementara motivasi diperkuat melalui umpan balik, pengakuan atas capaian, dan sistem insentif yang transparan. Pemerintah daerah dan lembaga terkait disarankan menyediakan program

pendampingan manajemen sumber daya manusia yang terjangkau dan sesuai dengan skala usaha mikro. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya melibatkan tiga variabel independen, menggunakan data persepsi yang dikumpulkan dari satu sumber pada satu waktu, serta berfokus pada UMKM di Kota Kendari, sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati. Desain *cross-sectional* yang digunakan juga membatasi kemampuan menarik kesimpulan kausal secara tegas. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti iklim komunikasi, kepercayaan antarkaryawan, gaya kepemimpinan, atau *work engagement*, serta menguji kemungkinan peran *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi antara motivasi dan kinerja. Penggunaan desain longitudinal, sumber data ganda untuk pengukuran kinerja, serta analisis berbasis *Structural Equation Modeling* juga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja karyawan UMKM.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley & Sons.
- Bock, G. W., Zmud, R. W., Kim, Y. G., & Lee, J. N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly*, 29(1), 87–111. <https://doi.org/10.2307/25148669>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 47–74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17(S2), 109–122. <https://doi.org/10.1002/smj.4250171110>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Mesmer-Magnus, J. R., & DeChurch, L. A. (2009). Information sharing and team performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 535–546. <https://doi.org/10.1037/a0013773>
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242–266. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.533225>
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press.
- Ployhart, R. E., & Moliterno, T. P. (2011). Emergence of the human capital resource: A multilevel model. *Academy of Management Review*, 36(1), 127–150. <https://doi.org/10.5465/amr.2009.0318>
- Rich, B. L., LePine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.

- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509–533.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199708\)18:7<509::AID-SMJ882>3.0.CO;2-Z](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199708)18:7<509::AID-SMJ882>3.0.CO;2-Z)
- van den Hooff, B., & de Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117–130.
<https://doi.org/10.1108/13673270410567675>
- Van Iddekinge, C. H., Aguinis, H., Mackey, J. D., & DeOrtentiis, P. S. (2018). A meta-analysis of the interactive, additive, and relative effects of cognitive ability and motivation on performance. *Journal of Management*, 44(1), 249–279.
<https://doi.org/10.1177/0149206317702220>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. John Wiley & Sons.
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115–131.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.001>
- Wang, Z., & Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert Systems with Applications*, 39(10), 8899–8908.
<https://doi.org/10.1016/j.eswa.2012.02.017>