



Peran Kompetensi Karyawan Dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan Dengan *Knowledge Sharing* dan *Job Performance* Sebagai Pemediiasi

Uut Kumalasari¹

Ika Yoga²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Mas Said Surakarta

ARTICLE INFO

ABSTRACT

ISSN: 2798-2688

Keywords:

Employee Competence, Knowledge Sharing, Work Loyalty, Employee Performance

The purpose of this study was to analyze the role of employee competence, knowledge sharing, work loyalty in improving employee performance (Study on employees at PT. Pos Indonesia, Sragen). The population in this study were all employees of PT. Pos Indonesia Sragen Regency both at the branch and at the center. The sample in this study were 71 respondents. Data were analyzed using IBM SPSS Statistics version 22 software. This research method is a quantitative research method. The data analysis method uses path analysis. The results showed that: (1) employee competence had no effect on employee performance. (2) knowledge sharing has an effect on employee performance (3) work loyalty has an effect on employee performance. The findings of this study indicate that knowledge sharing and work loyalty can improve employee performance. However, employee competence cannot improve employee performance. So the company should seek programs that can improve employee performance, especially by providing counseling, training, mentoring and supervision to improve their competence and will further improve the performance of employees.

Pendahuluan

Sebuah organisasi atau perusahaan perlu mengelola personel yang diperlukan untuk melakukan proses tindakan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Dalam organisasi personalia, fungsi eksekutif memiliki berbagai peran, termasuk perusahaan asuransi, khususnya perusahaan asuransi jiwa. (Suhardi, 2019)

Menurut Sari (2017) kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melakukan berbagai tugas. Menggabungkan pendidikan dan keterampilan dengan keterampilan yang dimiliki juga merupakan faktor dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Suhardi (2019) mengungkapkan kompetensi merupakan ciri-ciri utama seseorang adalah yang secara langsung mempengaruhi atau mampu memprediksi

kinerja yang baik. Untuk mencapai tujuan yang disepakati, keterampilan dan pengetahuan ini harus diterapkan untuk mencapai tingkat yang memuaskan dalam situasi baru (Suhardi, 2019). Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan pernyataan kompetensi yang mencerminkan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, sikap dan bakat yang dimiliki (Suhardi, 2019).

Perkembangan dunia pasca era globalisasi memungkinkan kegiatan ekonomi perlu dikembangkan. Dengan kondisi seperti ini pasti akan menciptakan lingkungan daya saing, persaingan yang ketat membuat perusahaan lebih efisien dan efektif untuk mengelola sumber daya dimiliki untuk menghasilkan sumber daya manusia yang kompetitif. Loyalitas karyawan sangat diperlukan, karena dengan loyalitas akan dapat melihat sejauh mana karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. (Pratikto, 2016)

Loyalitas karyawan adalah salah satu elemen yang di gunakan dalam evaluasi karyawan seperti pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Loyalitas karyawan tercermin dengan bagaimana karyawan dalam melindungi organisasi dan tanggung jawab didalam maupun diluar pekerjaan. Hal-hal yang dapat mempengaruhi loyalitas adalah ketaatan atau kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian dan kejujuran. (Ernur, 2017).

Dapat diantisipasi bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Karyawan berkinerja tinggi akan menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi kepada organisasi. Berdasarkan prinsip kognitif Festinger (1957), Gawronski & Strack (2004) dalam Swanson (2020), orang akan berusaha untuk menjaga keharmonisan di antara mereka pikiran, perasaan, dan perilaku menghindari konflik ketika karyawan memiliki kinerja tingkat tinggi, maka pekerjaan dan organisasi dapat berubah secara positif agar tetap konsisten dengan perilaku mereka. Beberapa penelitian sebelumnya menjelaskan hubungan positif antara kinerja dan kepuasan karyawan, mempengaruhi loyalitas karyawan (Swanson, 2020).

Dalam Mananeke (2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah evaluasi *sistematis* dari individu karyawan tentang prestasi dan potensi pengembangannya. Kinerja sebagai aktivitas bisnis yang direncanakan

dan dilaksanakan oleh para pemimpin organisasi (perusahaan), membimbing dan mengontrol kinerja karyawan.

Didalam perusahaan atau organisasi *job performances* menjadi perhatian utama. Menurut Ardiansyah (2018) *Job performances* merupakan hasil yang didapat oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Terdapat lima dimensi untuk mengukur *job performances* adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan *supervise*, dan dampak.

Berbagi pengetahuan memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan individu dalam organisasi. Karena dengan melalui *knowledge sharing*, pengetahuan dapat diimplementasikan dan dikembangkan dengan baik. Berbagi pengetahuan sangat berperan dalam organisasi dengan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. (Safitri, 2018).

Berbagi pengetahuan adalah perolehan pengetahuan secara sistematis, untuk memfasilitasi pencarian, pengelolaan, penyimpanan informasi dan penerimaan transfer informasi. Berbagi pengetahuan dapat dipahami dalam dua teori: teori penelitian dan teori *relasional*. Berbagi pengetahuan juga dapat dipahami sebagai proses di mana seseorang bersedia memberikan kesempatan kepada orang lain untuk berbagi pengetahuan dan pengalamannya (Safitri, 2018).

Untuk mencapai tujuan secara efektif yang paling utama adalah harus berfokus pada kompetensi yang diperlakukan sebagai sumber daya yang mengkondisikan pelaksanaan tindakan. Faktor yang menjadikan nilai-nilai kompetensi khususnya pengetahuan menjadi lemah karena keterbatasan yang diakibatkan oleh minimnya jumlah orang yang terkait erat dengan kompetensi. Artinya, pada waktu dan tempat tertentu, mungkin saja terdapat kekurangan sumber daya kompetensi yang memimpin hingga dalam pencapaian tujuan terjadi perlambatan. (Szafranski, 2017).

Menurut Wulandari (2020) dalam penelitiannya menjelaskan bagaimana mengukur kinerja karyawan dengan ukuran kinerja kerja yaitu cara mengukur kinerja yang berhubungan dengan output seperti pekerjaan yang berkualitas, hasil kerja yang efisien, pekerjaan yang sesuai standar organisasi. Seorang individu berkontribusi terhadap pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi dan menerima konsekuensi dari

perilaku yang dilakukan individu tersebut. Dalam kondisi sekarang sangat penting memperhatikan kinerja karyawan karena beberapa perusahaan industri jasa menyadari bahwa perilaku dari individu sangat berpengaruh terhadap pelanggan dalam memberikan pelayanan.

Riset gap dalam penelitian ini adalah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, seperti yang disajikan dalam penelitian Pangestuti (2019), Mujiatun (2015) Suhardi (2019), dan Fauzan (2018). Hasil penelitian dilakukan Pangestuti (2019) mengatakan bahwa kompetensi secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerja karyawan secara langsung mempengaruhi pengembangan karir karyawan. Selanjutnya menurut Mujiatun (2015) mengatakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi karyawan. Selanjutnya menurut Suhardi (2019) mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian Fauzan (2018) yang mengemukakan jika kompetensi meningkat maka budaya organisasi juga akan meningkat. Namun demikian proses seperti apa yang menyebabkan kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan masih terdapat ketidakjelasan dan menyisakan berbagai pertanyaan dan alasan mengapa kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam penelitian sebelumnya Pangestuti (2019) menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Pangestuti (2019) menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif akan mempengaruhi pengembangan karir seseorang. Menurut Bhartiya & Chaturvedi (2015) juga mengemukakan dalam penelitiannya bahwa hal yang sama berlaku untuk pendidikan dan pelatihan. Kepuasan karyawan diorganisasi tidak mendukung peningkatan kinerja karyawan (Pangestuti, 2019).

Meski diteliti secara menyeluruh, hasil penelitian masih mengungkapkan kesenjangan yang perlu digali mengenai pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja karyawan tersebut. Perangkat keterampilan yang sesuai dan relevan diyakini dapat meningkatkan kepuasan, motivasi, komitmen dan kontribusi sumber daya manusia dalam organisasi. (Suhardi

Kajian Teori

Kompetensi Karyawan

Sumber daya manusia memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap bisnis suatu perusahaan, sehingga sangat penting bagi perusahaan. Dalam Fauzan (2018) kompetensi merupakan kemampuan untuk bekerja berdasarkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman, ingatan yang kuat dan praktik yang baik. Keterampilan adalah pengetahuan dan keterampilan yang memiliki dampak kuat pada pekerjaan, serta aturan kerja saat ini atau sumber daya untuk melakukan tugas. Kompetensi karyawan merupakan karakteristik seorang karyawan yang terutama berkaitan dengan indikator-indikator yang menjadi dasar evaluasi, seperti efektif dan memiliki kinerja yang memuaskan. (Mujiatun, 2015)

Kompetensi individu dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti keyakinan dan nilai, keterampilan, pengalaman, kepribadian, motivasi, masalah emosional, keterampilan intelektual, dan budaya organisasi. Keterampilan yang relevan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan loyalitas karyawan, baik dalam organisasi maupun di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami bagaimana mengelola sumber daya manusia. (Mujiatun, 2015)

Kompetensi dapat dibagi menjadi tiga bagian: keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan. Perusahaan mendorong karyawan untuk memperkuat kompetensi mereka untuk melakukan pekerjaan yang baik, karena kompetensi karyawan yang baik berkontribusi untuk mencapai hasil yang baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong karyawan untuk memperkuat kompetensi mereka dengan berbagai macam cara (Fauzan, 2018).

Peningkatan kompetensi untuk menentukan tindakan yang diharapkan dari organisasi kepada karyawannya. Kompetensi karyawan yang merupakan karakter utama para pekerja menunjukkan kinerja dan kegiatan kepada pekerja dan operasi. Untuk menghasilkan karyawan yang kompeten dengan mempertahankan karakteristik tersebut pada waktu periode tertentu. Namun, ada karyawan yang kurang memiliki kompetensi yang baik, misalnya ada pegawai yang memiliki cara berpikir yang tidak biasa, terutama produktivitas, yang memaksa pekerjaannya tidak sesuai dengan keinginan manajer. Selain itu, ada beberapa karyawan yang diperlakukan tidak adil, terutama dalam hal perekrutan oleh

manajemen. Hal-hal seperti ini terjadi dikarenakan kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. (Mujiatun, 2015)

Seiring dengan perubahan teknologi, seluruh aspek kehidupan sangat membutuhkan sumber daya manusia untuk organisasi maupun perusahaan yang menyediakan layanan dengan baik. Sebuah organisasi tentu tidak hanya memberikan pelayanan yang memuaskan, berorientasi pada nilai dan mengejar prestasi efisiensi kerja tinggi tetapi lebih banyak lagi *performa* dalam proses implementasi. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia dengan pengetahuan, keterampilan profesional dan kemampuan berdasarkan visi dan misi organisasi. (Herman, 2011)

Dalam hal ini, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan penampilan organisasi. Manajemen sumber daya manusia berbasis kemampuan adalah untuk menyediakan hasil dalam memenuhi tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja. Kemampuan tersebut seperti, setiap orang berhak melakukan tugas atau keputusan yang sesuai dengan perannya dalam organisasi dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kemampuan yang dimiliki oleh individu harus dapat mendukung implementasi strategi organisasi. (Herman, 2011)

Job Performances

Menurut Ernur (2017) *Job performance* adalah hasil kerja adalah kualitas dan kuantitas yang diterima karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Tujuan manajemen melakukan evaluasi kinerja adalah untuk menentukan gaji, membuat keputusan mengenai pekerjaan, dan memilih tindakan disiplin termasuk penghentian layanan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan keterampilan praktis, motivasi, terima dukungan, ketersediaan untuk pekerjaan karyawan, hubungan karyawan dengan organisasi

Dalam era globalisasi, sumber daya manusia bekerja untuk memikirkan inovasi dan berpikir dengan senang hati. Banyak organisasi dan perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mendapatkan kelangsungan hidupnya. Dalam hal ini, seorang karyawan harus bekerja keras untuk menggunakan kemampuan untuk mencapai harapan organisasi. Kegiatan kerja memiliki pengaruh fundamental, termasuk kelas, rencana, dan peluang. Disiplin kerja dianggap sebagai fasilitas penting untuk meningkatkan karyawan dan perusahaan. Akan

merusak disiplin kerja dan pengaruh yang terendah secara negatif dalam kinerja karyawan. (Kerja, 2018)

Pentingnya penilaian kinerja karyawan dalam suatu organisasi memberikan gambaran tentang kemajuan yang telah berhasil dicapai oleh karyawan tersebut. Kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang diterima karyawan pada saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan indikator yang digunakan oleh perusahaan untuk menentukan strategi yang tepat untuk bersaing dengan perusahaan lain. Peran sumber daya manusia dalam kinerja perusahaan yang baik mendukung keberhasilan perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan dukungan manajemen untuk meningkatkan kemampuan belajar mereka dan menjadi pembelajaran bagi organisasi atas keberhasilan perusahaan. (Mananeka, 2014)

Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat membantu dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dukungan dari lingkungan kerja membantu karyawan dapat bekerja dengan lebih baik. Tujuan organisasi diharapkan dapat dicapai dengan kinerja yang tinggi. Jika karyawan tidak memiliki kinerja yang tinggi, maka tujuan organisasi tidak dapat dicapai dan karyawan tidak akan melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Mananeke, 2014).

Knowledge Sharing

Menurut Bragdon (2006) *Knowledge sharing* merupakan proses pengembangan diri dan pengembangan organisasi, menuju arah yang lebih baik untuk mencapai tujuan keberlanjutan perusahaan. (Safitri, 2018)

Proses *knowledge sharing* merupakan proses penting yang harus dilakukan oleh institusi akademik dan terus dikembangkan untuk menjaga keberlanjutan dan mendapatkan keunggulan kompetitif dalam perannya sebagai pusat pengetahuan. Ada dua indikator untuk mengukur berbagi pengetahuan: *tacit knowledge sharing* seperti berbagi ide dan berbagi ilmu. Yang kedua *explicit knowledge sharing* seperti berbagi laporan dan berbagi dokumen. (Safitri, 2018)

Pengetahuan dipandang sebagai sumber daya dan aset penting bagi organisasi. Berbagi pengetahuan di antara karyawan sangat penting untuk

dicapai efisiensi organisasi (misalnya adopsi pengetahuan dan inovasi). Dalam *konteks* organisasi, pengetahuan dibentuk dan dipertahankan kapan pekerja membuat dan berbagi pengetahuan individu dengan pekerja lain. Menurut Swanson (2020) menyarankan beberapa *konteks ideal* didalamnya pengetahuan organisasi mana yang dibentuk dan dibagikan. Konteks pertama terkait dengan sifat hubungan atau lingkungan organisasi. Berbagi pengetahuan didorong ketika organisasi memiliki karakteristik kepercayaan, empati, keterbukaan untuk berbagi pengetahuan dan *akseibilitas* untuk membantu (Swanson, 2020). Konteks kedua melibatkan kebijakan dan tindakan manajerial. Kebijakan yang mendukung penciptaan dan berbagi pengetahuan akan membantu karyawan terlibat dalam perilaku tersebut.

Penelitian Lee et al (2015) menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan dilakukan ketika anggota kelompok memiliki kemampuan atau pengalaman keahlian dalam bidang terkait. Srivastava dan Joshi (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan berorientasi teknologi yang memberikan fasilitas berbagi pengetahuan di antara para karyawan. Lee et al (2015) mengemukakan bahwa untuk berbagi pengetahuan antar karyawan dapat terjadi, maka karyawan harus memiliki kemampuan untuk melakukan dan ada beberapa *konteks* untuk hal ini terjadi. *Konteks* pertama terkait dengan lingkungan *relasional* dalam organisasi, artinya bahwa modal sosial dan kualitas hubungan antara anggota kelompok memiliki pengaruh yang signifikan terhadap berbagi pengetahuan. Lingkungan *relasional* yang memiliki ciri terbuka terhadap keberagaman memungkinkan berbagi pengetahuan yang efektif (Swanson, 2020).

Sebuah tinjauan literatur Swanson (2020) menyarankan bahwa organisasi memanfaatkan fasilitas berbagi pengetahuan untuk menuai manfaat termasuk peningkatan individu dan kinerja organisasi, peningkatan jumlah pengetahuan kolektif di tingkat organisasi, kompetensi yang diperoleh dan inovasi.

Loyalitas karyawan

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti kesetiaan. Loyalitas perusahaan dapat diartikan sebagai loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan adalah sikap emosional pribadi dan lebih suka bekerja. Sikap ini tercermin dalam etos kerja, disiplin dan prestasi kerja. Jika karyawan bekerja untuk perusahaan, perusahaan menyediakan

peralatan yang memadai, dan diterima oleh karyawan, maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan semakin meningkat dan karyawan akan terpacu untuk bekerja lebih keras. (Pratikto, 2016)

Unsur loyalitas karyawan berkaitan dengan perilaku yang dilakukan karyawan, terdapat proses psikologis untuk menciptakan loyalitas karyawan di dalam perusahaan. Proses-proses ini meliputi:

- a. Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi karyawan, kekuatan aspek ini sangat dipengaruhi oleh keadaan individu, baik kebutuhan, tujuan maupun adaptasi individu tersebut.
- b. Keinginan untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Kesepakatan antara karyawan dan perusahaan menciptakan sinergi antara keinginan pribadi karyawan dan preferensi perusahaan.
- c. Kepercayaan yang kuat dan penerimaan penuh terhadap nilai-nilai perusahaan.

Loyalitas karyawan memiliki tujuan untuk menciptakan organisasi yang sukses dan memberikan akses bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat menjadi aset dan berperan penting dalam sebuah organisasi. Sebuah studi menjelaskan bahwa loyalitas karyawan secara positif mempengaruhi layanan karyawan dan dapat memediasi prestasi kerja karyawan. (Swanson, 2020).

Hipotesis

1. Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap *Knowledge Sharing*

Kompetensi karyawan merupakan kemampuan karyawan meliputi pengetahuan, keterampilan dan memiliki etos kerja yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Kompetensi karyawan berdampak cukup besar untuk menciptakan berbagi pengetahuan, yang berarti kompetensi karyawan lebih baik bila karyawannya juga aktif berpartisipasi dalam kegiatan berbagi pengetahuan untuk menambah pengetahuan terutama dalam bekerja.

Knowledge sharing adalah proses dimana para individu saling bertukar pengetahuan. Hal itu juga menunjukkan *knowledge sharing* dapat mengembangkan keterampilan baru untuk individu atau mengasah kemampuan seperti menghasilkan ide-ide baru, komunikasi, hubungan

antar pribadi, mengutamakan sesuatu, kreativitas, perencanaan dan pemecahan masalah dalam tim bekerja (Pratiwi, 2020). Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Semakin meningkat kompetensi karyawan semakin meningkat pula *knowledge sharing*

2. Pengaruh *Job Performance* Terhadap Kinerja Karyawan

Seorang karyawan yang memiliki kompetensi dalam hal menciptakan lingkungan organisasi yang berfokus pada hubungan, di mana karyawan memiliki akses ke sumber daya terkait pekerjaan dan fokus pada pekerjaan, yang mengarah pada kinerja pekerjaan yang lebih tinggi. Kompetensi yang terkait dengan pekerjaan juga cenderung mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Swanson, 2020).

Job performance sebagai hasil dari pekerjaan yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi *job performance*, termasuk faktor intrinsik yang merupakan faktor terkait dengan karakteristik manusia. Misalnya, kinerja seseorang baik hal itu berarti bahwa seseorang tersebut memiliki kemampuan pekerja keras. Sementara ada kinerja yang buruk karena daya rendah dan tidak ada upaya pengembangan kemampuan. Dan faktor eksternal merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dari lingkungan. Misalnya dalam hal moral, sikap, tindakan rekan kerja, peralatan kerja dan iklim organisasi (Pratiwi, 2020).

Dalam Swanson (2020) menunjukkan bahwa seorang karyawan dapat membangkitkan emosi positif terhadap karyawan lain, yang mana pada gilirannya mempengaruhi kinerja pekerjaan mereka. Studi mereka mendukung para karyawan memainkan peran penting dalam menentukan lingkungan kerja dan berdampak prestasi kerja karyawan. Kami memandang bahwa seorang karyawan yang menciptakan dan membentuk organisasi (misalnya, pembangunan pengetahuan) di mana karyawan belajar tentang nilai dan tujuan organisasi. Karena karyawan akan di pandu oleh pengetahuan yang membangun *konteks*, mereka cenderung mengasimilasi nilai-nilai dan tujuan organisasi, yang sangat penting untuk membuat penilaian yang baik dalam pelayanan lingkungan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Semakin meningkat kompetensi karyawan semakin meningkat pula *job performance*

3. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Loyalitas Karyawan

Berbagi pengetahuan membutuhkan dua pemain: pengirim dan penerima. Tindakan *knowledge sharing* membutuhkan pengirim dan penerima untuk terlibat. Studi sebelumnya (Beatty, Homer, & Kahle, 1988; Eisenberger et al., 2010) menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan yang tinggi dalam organisasi mengarah ke tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Hubungan positif antara keterlibatan dan komitmen masuk akal karena orang akan menjadi lebih terikat pada organisasi ketika mereka melakukan investasi dalam hubungan tersebut. *Knowledge sharing* membutuhkan tingkat keterlibatan karyawan tertentu dalam organisasi. Ketika karyawan (pengirim dan penerima pengetahuan) terlibat dalam tindakan berbagi pengetahuan, dengan demikian, terlibat, mereka cenderung mengembangkan rasa kepemilikan dan ikatan dengan organisasi, menghasilkan loyalitas karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Semakin meningkat *knowledge sharing* semakin meningkat pula loyalitas karyawan

4. Pengaruh *Job Performance* Terhadap Loyalitas Karyawan

Seorang karyawan harus memiliki kinerja yang baik, karena hal itu penting untuk melaksanakan pekerjaan dan perkembangan organisasi. Di tingkat organisasi, terdapat pertanyaan apakah organisasi memiliki daftar *job performance* yang dibutuhkan untuk meningkatkan loyalitas karyawan dan memiliki sistem pendukungnya dan melalui karyawan mampu mengembangkan dan mempertahankan loyalitas karyawan. Jika organisasi menderita tingkat loyalitas karyawan yang rendah, itu karyawan mungkin ingin fokus pada kinerja karyawan terkait pekerjaan sebagaimana dengan peningkatan kinerja karyawan terlebih dahulu. Sementara itu, jika meningkatkan loyalitas karyawan adalah prioritas, karyawan dapat melakukannya fokus pada loyalitas karyawan dan membangun hubungan dengan karyawan (Swanson, 2020). Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Semakin meningkat *job performance* semakin meningkat pula loyalitas karyawan

5. Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan

Sumber daya manusia yang kompeten dan sesuai akan memiliki tingkat kinerja yang baik. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku seseorang. Gambaran kompetensi mengenai karakteristik, motif, kepribadian (ciri khas), nilai, konsep diri, pengetahuan atau keahlian yang dimiliki oleh seseorang. Kompetensi juga sering disebut sebagai aspek individu dari seorang pegawai sehingga memungkinkan untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan (Swanson, 2020).

Hubungan positif antara pengetahuan yang telah dicapai seseorang dan pembuatan komitmen sangat bermanfaat karena orang akan menjadi lebih terikat pada organisasi ketika mereka melakukan komitmen dalam hubungan tersebut. Saat karyawan memiliki sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, dengan demikian karyawan cenderung menghasilkan rasa memiliki dan ikatan dengan perusahaan tersebut (Swanson, 2020). Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5: Semakin meningkat kompetensi karyawan semakin meningkat pula loyalitas karyawan

6. Knowledge Sharing Memediasi Pengaruh Variabel Kompetensi Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan

Konsisten dengan penelitian sebelumnya Swanson (2020), menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang diberikan akses ke sumber daya intelektual akan merasa memiliki komitmen pada organisasi. Pengetahuan memiliki peran mediasi dalam hubungan sesama karyawan dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Peran penting dari pengetahuan dalam mengaktifkan efek persaingan yang berhubungan dengan karyawan dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Dengan kata lain, dalam organisasi di mana pengetahuan yang jarang dibagikan, secara positif tidak dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Hal ini dapat dinyatakan bahwa pengetahuan sangat mempengaruhi loyalitas karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6: Knowledge sharing memediasi variabel kompetensi karyawan terhadap loyalitas karyawan

7. Job Performance Memediasi Pengaruh Variabel Kompetensi Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan

Karyawan mungkin ingin memiliki strategi yang berbeda berdasarkan kompetensi dan tujuan mereka. Ketika tujuan organisasi adalah untuk meningkatkan dan membuktikan loyalitas karyawan, karyawan dengan orang yang kuat terkait kompetensi mungkin ingin fokus pada pengembangan dan budidaya lingkungan organisasi. Namun, karyawan dengan pekerjaan yang kuat kompetensi terkait mungkin tidak harus mempertimbangkan prioritas strategis. Di sisi lain, jika tujuan organisasi adalah mempertahankan karyawan, organisasi mungkin ingin menggunakan strategi yang berbeda. Karena loyalitas karyawan sebagian besar didorong oleh kompetensi, semua karyawan mungkin ingin mengembangkan dan menampilkan kompetensi yang berhubungan dengan orang untuk meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi, menjadikan satu kesatuan bagian dari strategi retensi karyawan. Para karyawan harus menyadari bahwa kompetensi yang berhubungan dengan orang dan harus melakukan upaya untuk meningkatkan loyalitas karyawan (Swanson, 2020). Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis *sebagai* berikut:

H7: Kinerja karyawan memediasi variabel kompetensi karyawan terhadap loyalitas karyawan

Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang memungkinkan peneliti merumuskan hipotesis dan mengujinya dalam praktik (Ferdinand, 14). Penelitian ini berfokus pada analisis statistik menggunakan pengolahan data dengan metode statistik. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan publik yang pada masa pandemi memiliki tanggung jawab penting seperti karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Sragen. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji peran kompetensi karyawan dalam meningkatkan loyalitas karyawan; mediasi *knowledge sharing* dan *job performance*.

Populasi dan Sampel

Subyek penelitian ini dilakukan oleh perusahaan publik yang pada masa pandemi memiliki tanggung jawab penting seperti karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Sragen. Sedangkan jumlah sampel yang akan

digunakan dalam penelitian ini menurut rumus di atas yaitu 61 responden.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dimana metode seleksi yang tidak menawarkan peluang yang sama bagi elemen individu atau anggota populasi (Sugiyono, 2017). Dimana pertimbangan tersebut dari Karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Sragen.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional bertujuan untuk menyamakan pandangan peneliti dengan pembaca mengenai variabel yang akan diteliti. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini, meliputi :

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

NAMA VARIABEL	DEFINISI VARIABEL	VARIABEL INDIKATOR	SUMBER RUJUKAN
Kompetensi Karyawan	Kompetensi karyawan merupakan sifat dasar karyawan yang memiliki hubungan sebab-akibat dengan ukuran yang menjadi dasar penilaian, misalnya efektif dan memiliki kinerja yang memuaskan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan dan keterampilan sangat berpengaruh dengan pekerjaan 2. Sifat dasar karyawan untuk melakukan pekerjaan berlandaskan pengalaman dan pengetahuan 3. Fasilitas untuk menyelesaikan tugas ataupun pekerjaan berdasarkan peraturan yang ada 4. Memiliki keahlian dapat menyelesaikan tugas dengan 	(Ardiansyah, 2018; Mujiatun, 2015)

		baik	
Loyalitas Karyawan	Loyalitas karyawan merupakan sikap emosional yang bersifat pribadi dan mencintai pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Digunakan untuk mengevaluasi karyawan seperti pekerjaan dan jabatannya 2. Rasa memiliki terhadap perusahaan membuat karyawan pada posisi yang tetap untuk menjaga citra perusahaan dan bertanggung jawab, 3. Bekerja dengan berbagai jenis orang dalam kelompok, sehingga dapat mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai secara individu. 4. Menunjukkan sikap yang fleksibel terhadap hubungan interpersonal, seperti hubungan sosial antar karyawan, hubungan yang harmonis dengan atasan dan rekan kerja, 	(Ernur, 2017; Pratikto, 2016)
<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Knowledge sharing</i> merupakan proses pengembangan diri dan pengembangan organisasi, menuju arah yang lebih baik untuk mencapai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tindakan di mana seseorang menjadi sukarelawan menyediakan akses ke orang lain tentang 	(Safitri, 2018; Swanson, 2020)

tujuan keberlanjutan perusahaan.

pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki.

2. Berbagi pengetahuan sangat berperan dalam organisasi dengan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan
3. Berbagi pengetahuan di antara karyawan sangat penting untuk dicapai efisiensi organisasi (misalnya adopsi pengetahuan dan inovasi).
4. Lingkungan relasional yang memiliki ciri terbuka terhadap keberagaman memungkinkan berbagi pengetahuan yang efektif

Job Performances

Job performances merupakan hasil yang didapat oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1. Mengukur kinerja yang berhubungan dengan output seperti pekerjaan yang berkualitas
2. Memberikan hasil kinerja yang efisien
3. Pekerjaan yang sesuai standar organisasi.
4. Memberikan gambaran tentang kemajuan yang

(Ardiansyah, 2018; Wulandari, 2020; Mananeka, 2014)

telah berhasil
dicapai oleh
karyawan

Teknik Analisis Data

Piranti yang digunakan dalam pengolahan data di dalam penelitian ini menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 22. Dengan aplikasi ini dilakukan uji analisis jalur (Path Analysis) untuk menghitung besarnya kontribusi yang dinyatakan oleh koefisien antara empat variabel yakni variabel bebas (kompetensi karyawan) terhadap variabel terikat (loyalitas karyawan) melalui variabel mediasi (knowledge sharing dan job performance).

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Prosedur pengujiannya dilakukan setelah perhitungan terhadap t hitung. Kemudian dibandingkan nilai t tabel dengan t hitung. Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Sehingga terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $> 0,05$ maka H_0 diterima. Sehingga tidak terdapat berpengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji t Persamaan I

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	9.730	1.726		5.636	.000
	Kompetensi_Karyawan	.500	.088	.563	5.660	.000

Sumber : Data primer, diolah 2022

Pada hasil uji t "persamaan I" di atas, telah kita ketahui besar nilai t hitung dari setiap variabel. Selanjutnya nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel. Nilai t tabel diperoleh dari $df = (n-k-1) = 69$, dimana

(n) adalah jumlah responden dan (k) adalah jumlah variabel independen, dengan signifikansi 0,05 sebesar 1,996. Nilai t hitung dari variabel kompetensi karyawan (X) sebesar 5,660. Dari besaran nilai tersebut, diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel (5,660 > 1,996), sedangkan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Oleh karena itu maka hipotesis 1 (H₁) diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing*.

Tabel 3
Hasil Uji t Persamaan II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	12.524	1.765		7.096	.000
	Kompetensi_Karyawan	.363	.090	.435	4.016	.000

a. Dependent Variable: Job_Performance

Sumber : Data primer, diolah 2022

Pada hasil uji t “persamaan II” di atas, telah kita ketahui besar nilai t hitung dari setiap variabel. Selanjutnya nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel. Nilai t tabel diperoleh dari $df = (n-k-1) = 69$, dimana (n) adalah jumlah responden dan (k) adalah jumlah variabel independen, dengan signifikansi 0,05 sebesar 1,996. Nilai t hitung dari variabel kompetensi karyawan (X) sebesar 4,016. Dari besaran nilai tersebut, diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel (4,016 > 1,996), sedangkan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Oleh karena itu maka hipotesis 2 (H₂) diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap *job performance*.

Tabel 4.
Hasil Uji t Persamaan III

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	9.134	1.710		5.343	.000
	Knowledge_Sharing	.552	.087	.606	6.335	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas_Karyawan

Sumber : Data primer, diolah 2022

Pada hasil uji t “persamaan III” di atas, telah kita ketahui besar nilai t hitung dari setiap variabel. Selanjutnya nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel. Nilai t tabel diperoleh dari $df = (n-k-1) = 69$, dimana (n) adalah jumlah responden dan (k) adalah jumlah variabel independen, dengan signifikansi 0,05 sebesar 1,996. Nilai t hitung dari variabel *knowledge sharing* (Z_1) sebesar 6,335. Dari besaran nilai tersebut, diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel ($6,335 > 1,996$), sedangkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu maka hipotesis 3 (H_3) diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Tabel 5
Hasil Uji t Persamaan IV

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	9.102	1.901		4.788	.000
	Job_Performance	.549	.096	.566	5.703	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas_Karyawan

Sumber : Data primer, diolah 2022

Pada hasil uji t “persamaan IV” di atas, telah kita ketahui besar nilai t hitung dari setiap variabel. Selanjutnya nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel. Nilai t tabel diperoleh dari $df = (n-k-1) = 69$, dimana (n) adalah jumlah responden dan (k) adalah jumlah variabel independen, dengan signifikansi 0,05 sebesar 1,996. Nilai t hitung dari variabel *job performance* (Z_2) sebesar 5,703. Dari besaran nilai tersebut, diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel ($5,703 > 1,996$), sedangkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu maka hipotesis 4 (H_4) diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa *job performance* berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Tabel 6
Hasil Uji t Persamaan V

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	8.940	1.356		6.595	.000
	Kompetensi_Karyawan	.567	.069	.701	8.173	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas_Karyawan

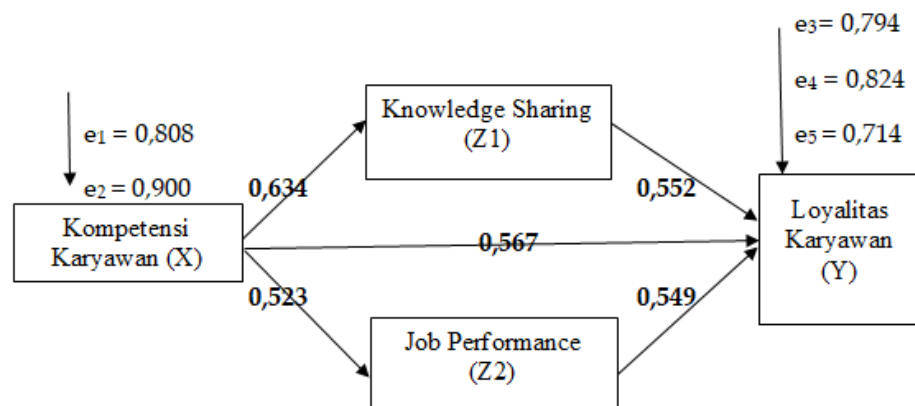
Sumber : Data primer, diolah 2022

Pada hasil uji t “persamaan V” di atas, telah kita ketahui besar nilai t hitung dari setiap variabel. Selanjutnya nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel. Nilai t tabel diperoleh dari $df = (n-k-1) = 69$, dimana (n) adalah jumlah responden dan (k) adalah jumlah variabel independen, dengan signifikansi 0,05 sebesar 1,996. Nilai t hitung dari variabel kompetensi karyawan (X) sebesar 8,173. Dari besaran nilai tersebut, diketahui bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($8,173 > 1,996$), sedangkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu maka hipotesis 5 (H_5) diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

1.1.1 Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur ditujukan untuk menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat. Dalam penelitian ini analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompetensi karyawan, *knowledge sharing* dan *job performance* terhadap loyalitas karyawan yang digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1
Simpulan Analisis Jalur



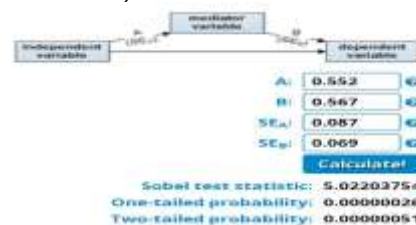
Hasil Uji Sobel (Sobel Test)

Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung kompetensi karyawan terhadap loyalitas karyawan melalui *knowledge sharing* dan *job performance*. Perhitungan sobel test menggunakan *calculator sobel* secara online (www.danielsoper.com).

Pengambilan keputusan dalam uji sobel ini dilakukan dengan membandingkan nilai *sobel test* > t tabel dengan signifikan 5%. Jika nilai *sobel test* > t tabel dengan signifikan 5% maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Pengujian dengan variabel mediasi dapat diketahui sebagai berikut:

- a. Pengaruh kompetensi karyawan (X) terhadap loyalitas karyawan (Y) melalui *knowledge sharing* (Z₁):

Gambar 2
Hasil Uji Kalkulator Sobel Test

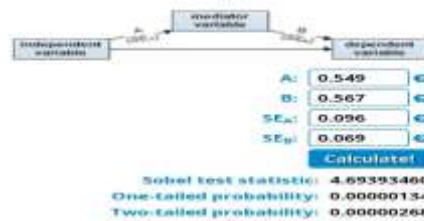


Sumber : Kalkulator Online Sobel Test, diolah 2022

Berdasarkan dari kalkulator *sobel test* di atas bahwa A merupakan nilai koefisien regresi dari variabel *knowledge sharing* terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,552. B merupakan nilai koefisien regresi dari variabel kompetensi karyawan terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,567. SE_A merupakan nilai standar error pengaruh dari variabel *knowledge sharing* terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,087. Sedangkan SE_B merupakan nilai standar error dari pengaruh kompetensi karyawan terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,069. Variabel dikatakan dapat berpengaruh tidak langsung apabila nilai yang diperoleh melalui *sobel test* > 1,996 dengan signifikan 5%. Hasil dari *sobel test* mendapatkan nilai Z₁ sebesar 5,02203754, sehingga 5,02203754 > 1,996, jadi terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel kompetensi karyawan terhadap variabel loyalitas karyawan melalui variabel *knowledge sharing*, sehingga H₆ diterima.

- b. Pengaruh kompetensi karyawan (X) terhadap loyalitas karyawan (Y) melalui *job performance* (Z₂):

Gambar 3
Hasil Uji Kalkulator Sobel Test



Sumber : Kalkulator Online *Sobel Test*, diolah 2022

Berdasarkan dari kalkulator *sobel test* di atas bahwa A merupakan nilai koefisien regresi dari variabel *job performance* terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,549. B merupakan nilai koefisien regresi dari variabel kompetensi karyawan terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,567. SE_A merupakan nilai standar error pengaruh dari variabel *job performance* terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,096. Sedangkan SE_B merupakan nilai standar error dari pengaruh kompetensi karyawan terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,069. Variabel dikatakan dapat berpengaruh tidak langsung apabila nilai yang diperoleh melalui *sobel test* $> 1,996$ dengan signifikan 5%. Hasil dari *sobel test* mendapatkan nilai Z_2 sebesar 4,69393460, sehingga $4,69393460 > 1,996$, jadi terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel kompetensi karyawan terhadap variabel loyalitas karyawan melalui variabel *job performance*,, sehingga H_7 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap *Knowledge Sharing*

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh terhadap *knowledge sharing*. Hal ini diketahui dengan melihat hasil uji t yang menyatakan nilai t hitung $>$ t tabel ($5,660 > 1,996$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ (H_1 diterima dan H_0 ditolak). Hal ini berarti bahwa semakin efektif berbagi pengetahuan maka kompetensi karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya jika berbagi pengetahuan rendah maka kompetensi karyawan juga akan rendah.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rohmawati (2019) yang membuktikan bahwa kompetensi karyawan memiliki dampak positif terhadap *knowledge sharing*. Kompetensi karyawan adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang sehingga dapat bekerja secara efisien, efektif dan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap hasil yang dicapai. Dengan kompetensi yang tinggi maka akan muncul inisiatif untuk menyumbangkan pengetahuan karena itu adalah bagian dari

kegiatan intelektual dan pemecahan masalah. Lebih banyak karyawan yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi, diikuti dengan tingkat keterampilan atau kemampuan yang dimiliki maka karyawan bisa lebih tinggi untuk memotivasi karyawan lain untuk saling berbagi pengetahuan.

Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap *Job Performance*

Hasil penelitian ini membuktikan kompetensi karyawan berpengaruh terhadap *job performance*. Hal ini diketahui dengan melihat hasil uji t yang menyatakan nilai t hitung > t tabel ($4,016 > 1,9960$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ (H_1 diterima dan H_0 ditolak). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi, maka semakin tinggi kinerja karyawan demikian pula sebaliknya jika kompetensi rendah maka kinerja karyawan juga rendah.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dalam Winanti (2011) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan dan sesuai yang dengan peran pekerjaan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Karyawan yang berkompetensi biasanya memiliki karakter dan kemampuan kerja yang relatif stabil seperti mudah dalam memecahkan masalah pekerjaan yang dihadapi, bekerja dengan tenang dan percaya diri.

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh loyalitas karyawan. Hal ini diketahui dengan melihat hasil uji t yang menyatakan nilai t hitung > t tabel ($6,335 > 1,996$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ (H_1 diterima H_0 ditolak).

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Christanto (2021) yang membuktikan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja. Sesi berbagi pengetahuan di mana mereka dapat bertukar pengalaman, masalah dan solusi serta pengetahuan yang dia miliki. Dengan berbagi pengetahuan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, hal itu akan membuat karyawan menjadi lebih percaya diri dalam memberikan pelayanan dan loyalitas kepada perusahaan semakin meningkat.

Di dukung dengan hasil penelitian Badar (2017) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif dengan *knowledge sharing*. Hal ini penting karena karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung rendah untuk meninggalkan perusahaan, dan mereka cenderung memiliki antusiasme yang besar dan lebih mungkin untuk melakukan pekerjaan lebih banyak dan lebih tepatnya untuk melakukan berbagi pengetahuan dalam organisasi.

Pengaruh *Job Performance* Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *job performance* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hal ini diketahui dengan melihat hasil uji t yang menyatakan nilai t hitung > t tabel ($5,703 > 1,996$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ (H_1 diterima dan H_0 ditolak).

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Jayanti (2020) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kinerja karyawan terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa terdapat hubungan positif antara kinerja karyawan dan loyalitas karyawan. Artinya semakin baik kinerja karyawan maka loyalitas karyawan juga akan meningkat. Loyalitas karyawan yang tinggi menguntungkan perusahaan karena loyalitas karyawan yang tinggi dapat menciptakan rasa cinta bagi karyawan di tempat kerja dan perusahaan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hal ini diketahui dengan melihat hasil uji t yang menyatakan nilai t hitung > t tabel ($8,173 > 1,996$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ (H_1 diterima H_0 ditolak).

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Pratikto (2016) yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya semakin baik kompetensi karyawan maka loyalitas karyawan juga akan meningkat. Loyalitas karyawan sangat diperlukan, karena dengan loyalitas dapat diketahui seberapa jauh kesetiaan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

***Knowledge Sharing* Memediasi Pengaruh Variabel Kompetensi Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* dapat memediasi hubungan antara kompetensi karyawan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini diketahui dengan melihat hasil uji sobel yang menyatakan t hitung $>$ t tabel ($5,02203754 > 1,996$) yang membuktikan bahwa H_6 diterima dan H_0 ditolak.

***Job Performance* Memediasi Pengaruh Variabel Kompetensi Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job performance* dapat memediasi hubungan antara kompetensi karyawan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini diketahui dengan melihat hasil uji sobel yang menyatakan t hitung $>$ t tabel ($4,69393460 > 1,996$) yang membuktikan bahwa H_7 diterima dan H_0 ditolak.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peran kompetensi karyawan dalam meningkatkan loyalitas karyawan; mediasi *knowledge sharing* dan *job performance* pada karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Sragen, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap *knowledge sharing*.
2. Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap *job performance*.
3. *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan
4. *Job performance* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
5. Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
6. *Knowledge sharing* mampu memediasi pengaruh kompetensi karyawan terhadap loyalitas karyawan.
7. *Job performance* mampu memediasi pengaruh kompetensi karyawan terhadap loyalitas karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Sragen, maka penulis memberikan saran kepada pihak-pihak terkait sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, sesuai dengan hasil penelitian perusahaan diharapkan dapat menerapkan peran kompetensi karyawan terhadap loyalitas karyawan melalui *knowledge sharing* dan *job performance*. Seperti mengembangkan keterampilan karyawan untuk menunjang

- pekerjaannya baik berasal dari bakat ataupun pelatihan dan memberikan tunjangan bagi pendidikan formal jika ingin berkembang ke tingkat yang lebih profesional di bidang yang ditekuninya.
2. Bagi peneliti selanjutnya, dapat memperluas penelitian ini dengan menambahkan faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan dan dilakukan pada objek penelitian yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Adia, V. R. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas (THL) Di Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP) Kementerian Pertanian, *1*(3), 171-185.
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, *2*(1), 91. <http://doi.org/10.33603/jibm.v2i1.1064>
- Budiman, N. P., Searang, I. S., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Journal of Chemical Information and Modeling*, *53*(9), 1689-1699.
- Decius, J., & Schaper, N. (2017). The Competence Management Tool (CMT) - A New Instrument to Manage Competences in Small and Medium-sized Manufacturing Enterprises. *Procedia Manufacturing*, *9*, 376-383. <http://doi.org/10.1016/j.promfg.2017.04.041>
- Ernur, M. M. H. (2017). Pengaruh penghargaan dan kompetensi terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan hotel bintang lima di pekanbaru. *Tepak Manajemen Bisnis*, *IX*(3), 131-142.
- Fauzan, A. R., & Purwaningdyah, S. W. S. (2018). Benarkah Kompetensi Dan Budaya Organisasi Akan Meningkatkan Kinerja Karyawan? *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, *10*(2), 235. <http://doi.org/10.25105/jmpj.v10i2.2269>
- Ferdinand, Augusty (2014). Metode Penelitian Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progran IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herman. (2011). Implementasi Manajemen Sdm Berbasis Kompetensi: Solusi Proaktif Permasalahan Sdm Aparatur. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, *VOL. 5*(1). Retrieved from <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/120> <https://doi.org/10.30596/jimb.v15i1.966>
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas

- Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71–88.
<http://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.51>
- Jennifer Octora Kapahang, Christoffel Kojo, Y. U. (2014). Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Spectrum Groupe FR*, 2(4), 503–513. Retrieved from <http://www.spectrumgroupe.fr/product/microsoft-teams/>
- Mananeke, L., Mandey, S., & Mufidah, M. (2014). Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jasaraharja Putera Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2), 1339–1348.
<http://doi.org/10.35794/emba.v2i2.4726>
- Matsumoto, T., & Kawabata, N. (2019). Visualization of competence through cooperative education at NIT, Anan College. *Procedia Computer Science*, 159, 1698–1704.
<http://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.340>
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional Vi Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 48–60.
- Munawaroh, Yuniarti, D., & Hayati, M. N. (2015). Analisis Regresi Variabel Mediasi dengan Metode Kausal Step (Studi Kasus: Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Perkapita di Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2011-2013). *Jurnal Eksponensial*, 6(2), 193–199.
- Pangestu, H. (2013). Pengaruh Manajemen Karir Terhadap Kepuasan Karis Melalui Kompetensi Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 6, 163. <http://doi.org/10.25105/jmpj.v6i0.513>
- Pangestuti, D. C. (2019). Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Intervening Prestasi Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 57–68.
<http://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.136>
- Posuma, C. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 646–656.
- Pratikto, Z. D. (2016). “ Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Loyalitas Karyawan Patra Jasa Convention Hotel ” Abstract Abstrak Zulham Dwi Pratikto , Administrasi Bisnis , Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik , Universitas Diponegoro , Mahluz_dtrash@yahoo.com Dr . Har, 1–9.
- Pratikto, Z. D. (2016). “ Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Loyalitas Karyawan Patra Jasa Convention Hotel ” Abstract Abstrak Zulham Dwi Pratikto , Administrasi Bisnis , Fakultas Ilmu

- Sosial dan Ilmu Politik , Universitas Diponegoro ,
Mahluz_dtrash@yahoo.com Dr . Har, 1-9.
- Pratiwi, E., Asmony, T., & Hermanto. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kompetensi Kinerja Pustakawan Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provnsi Nusa Tenggara Barat. *Binawakya*, 14(11), 3465-3474.
- Rohmawati, R., & Nurcholis, L. (2019). Studi Peran Self Efficacy Dan Kompetensi Profesional Terhadap Knowledge Donating Dan Kinerja Guru. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3), 145. <http://doi.org/10.26623/jreb.v12i3.1758>
- Rumimpunu, R. C. J. (2015). Pengaruh kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA*, 3(3), 1243-1253.
- Safitri, C. L., Setyanti, S. W. L. H., & Sudarsih, S. (2018). Knowledge Sharing Sebagai Mediasi Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 79. <http://doi.org/10.33603/jibm.v2i1.1059>
- Sari, W. U., Sumiyati, S., & Utama, D. H. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Sentosa Hastareksa. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 1(2), 56-58. <http://doi.org/10.17509/jbme.v1i2.5964>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296. <http://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>
- Supriyanto, W., & Iswandiri, R. (2017). Kecenderungan Sivitas Akademika Dalam Memilih Sumber Referensi. *Berkala Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 13(1), 79-86.
- Swanson, E., Kim, S., Lee, S. M., Yang, J. J., & Lee, Y. K. (2020). The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42(December 2019), 88-96. <http://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.11.004>
- Szafrański, M. (2017). Problem of Language Used to Describe Competences in the Management of Acceleration in the Creation of Knowledge Resources in Businesses. *Procedia Engineering*, 182, 679-686. <http://doi.org/10.1016/j.proeng.2017.03.179>
- Vlahov, R. D., Mišić, S., & Radujković, M. (2016). The Influence of Cultural Diversity on Project Management Competence Development - The Mediterranean Experience. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*,

<http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.06.212>

- Winanti, M. B. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 7(2), 249-267.
- Winanti, M. B. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 7(2), 249-267.
- Winanti, M. B. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 7(2), 249-267.
- Wirotomo, (Dono), & Pasaribu, (Popy). (2015). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(3), 153627. Retrieved from https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/Jurnal_Mix/article/view/630
- Wulandari, F., & Putriyanti, O. A. (2020). Jurnal Bisnis dan Manajemen STUDI SHARED LEADERSHIP DAN PERANNYA DALAM, 7(2), 74-84.
- www.posindonesia.co.id, diakses tanggal 30 Desember 2021.