



PENGARUH *IN HOUSE TRAINING* DAN *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Dwi Murtiningsih^{1*}, Indarto²⁾, Rini Sugiarti³⁾

^{1,2)}Magister Manajemen, Universitas Semarang, Semarang

³⁾Magister Psikologi, Universitas Semarang, Semarang

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima 3 / 5 / 2024

Disetujui 5 / 9 / 24

Dipublikasikan 25/9/24

Keywords:

In House Training, Knowledge Sharing, Professional Competence, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh *In House Training* dan *Knowledge Sharing* terhadap kompetensi profesional. Menganalisis Pengaruh *In House Training*, *Knowledge Sharing* dan kompetensi profesional terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini *Explanatory Research* dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan metode survey dengan instrumen kuesioner sebanyak 65 orang karyawan tetap dan aktif di PT Finansia Multi Finance Kudus. Sumber data primer. Teknik pengambilan sampelnya dengan metode sensus. Alat analisis yang digunakan regresi linier berganda dan uji intervening. Hasil penelitian ini adalah; *in house training* dan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional. *In house training*, *knowledge sharing* dan kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *in house training* dan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi profesional sebagai mediasi.

Kata kunci: *in house training*; *knowledge sharing*; kompetensi profesional; kinerja karyawan.

INFLUENCE OF *IN HOUSE TRAINING* AND *KNOWLEDGE SHARING* ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Abstract

This study aims to analyze the effect of *In House Training* and *Knowledge Sharing* on professional competence. Analyzing the influence of *In House Training*, *Knowledge Sharing* and professional competence on employee performance. This type of research is *Explanatory Research* with a quantitative approach. The research method used is a survey method with a questionnaire instrument as many as 65 permanent and active employees at PT Finansia Multi Finance Kudus. Primary data sources. The sampling technique is the census method. The analytical tools used are multiple linear regression and intervening test. The results of this study are; *in house training* and *knowledge sharing* have a positive and significant effect on professional competence. *In house training*, *knowledge sharing* and professional competence have a positive and significant effect on employee performance. *in house training* and *knowledge sharing* have a positive and significant effect on employee performance through professional competence as a mediation.

Keywords; *In House Training, Knowledge Sharing, Professional Competence, Employee Performance.*

* E-mail: (murti.dwi30@gmail.com)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi Hasibuan (2003). Dalam menghadapi kemajuan era globalisasi modern yang pesat dan beraneka ragam, organisasi diuntut agar dapat mengembangkan kemampuan SDM. Meskipun peralatan yang ada cukup canggih, tanpa adanya SDM berkualitas hal tersebut tidak akan berarti apa-apa. Sebab Daya Pikir merupakan modal dasar yang dibawa sejak lahir sedangkan keahlian dapat diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Menurut Hasibuan (2002), Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Permintaan tenaga kerja dengan ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan tinggi juga semakin meningkat. Perubahan lingkungan bisnis yang terjadi ini mengarah pada pengakuan pentingnya Sumber Daya Manusia sebagai sumber keunggulan bersaing bagi organisasi.

Mangkunegara (2015) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara mutu serta kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya cocok dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi, untuk meningkatkan kinerja karyawan diburuhkan komunikasi yang efisien dan semangat kerja yang besar dari karyawan untuk membagikan kesiapan dalam mengalami bermacam tantangan serta masalah- masalah yang mencuat dalam melaksanakan tugasnya sehingga sanggup memegang tanggung jawabnya serta tercapainya tujuan dari perusahaan. Dengan masih banyaknya tingkat efisiensi yang kurang baik dalam pelaksanaan tugas merupakan bukti nyata kompetensi yang masih rendah. Karyawan yang kurang profesional dan kurang memiliki kesadaran moral atas tanggung jawab kerja yang diberikan. *In house training* dan *Knowledge Sharing* adalah salah satu cara yang di lakukan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja dari karyawan.

PT Finansia Multi Finance Kudus merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan di Indonesia yang didirikan pada tanggal 9 Juni 1994 dan memiliki lisensi pembiayaan modal kerja, pembiayaan multi guna dan berbagai aktivitas lainnya sesuai dengan persetujuan Otoritas Jasa Keuangan. PT. Finansia Multi Finance Kudus dalam pelaksanaan tugas dan fungsi karyawan belum didukung kualitas sumber daya manusia yang berkompetensi, ini dibuktikan dengan fenomena di lapangan masih rendahnya produktivitas kerja dan kinerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil pencapaian penagihan dan pembiayaan kredit belum dapat dijalankan dengan baik untuk Administrasi Pengurusan Leasing dan pembiayaan, khususnya pada kurun waktu tahun 2018 hingga 2020 mengalami penurunan.

Tabel 1
Data Pencapaian Target Leasing / Pembiayaan
Kredit Elektronik pada PT. Finansia Multi Finance Kudus
Tahun 2018 – 2020

Tahun	Target %	Target (Rp)	Realisasi	Presentase
2018	100%	3 Milyar	2.312.350.000	95,60%
2019	100%	3 Milyar	1.925.450.700	70,43%
2020	100%	3 Milyar	1.205.677.535	61,43%

Sumber data : Pencapaian Target Leasing PT Finansia Multi Finance
Kudus

Tabel 1 Target Leasing PT. Finansia Multi Finance Kudus, menentukan rencana pencapaian target pertahun 3 milyar dengan presentase 100% akan tetapi pencapaian realisasi penerimaan dari tahun 2018 s.d tahun 2020 semakin menurun. Pada tahun 2018 pencapaian angka Rp 2.312 milyar dengan presentase 95,60% dan menurun menjadi Rp 1.925 milyar pada tahun 2019 dengan presentase 70,43% sampai dengan 2020 terus menurun menjadi 1.205 milyar dengan presentase 61,43%. Sejak tahun 2018 s.d tahun 2020 presentase realisasi dari kegiatan Leasing/Pembiayaan Kredit Elektronik mengalami penurunan tiap tahunnya. Uraian di atas menggambarkan realisasi Leasing/Pembiayaan Kredit Elektronik masih belum optimal dan jauh dari target yang telah di tetapkan.

Selain adanya fenomena permasalahan diatas, penelitian ini di dukung dengan *research gap* antara *in house training*, *knowledge sharing* dan kompetensi profesional terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan hasil penelitian yang tidak konsisten. Penelitian Hanafi (2018) *in house training* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan Hendratmoko (2018) *in house training* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Memah, (2017), Gofaroh dan Suwarsi (2020) *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan Syafitri (2020), Andra dan Utami (2020) *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pratiwi (2020) *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kompetensi profesional sedangkan Corinorita (2017) *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap kompetensi profesional. Corinorita (2017) *in house training* berpengaruh terhadap kompetensi profesional sedangkan Hendratmoko (2018) *in house training* tidak berpengaruh terhadap kompetensi profesional.

Berdasarkan latar belakang tersebut menyatakan bahwa adanya permasalahan kinerja karyawan yang semakin menurun di PT. Finansia Multi Finance Kudus dan *research gap* antara penelitian terdahulu yang terdapat perbedaan hasil penelitian yang bervariasi, oleh karena bagaimana cara mengoptimalkan kinerja karyawan PT Finansia Multi Finance Kudus dengan kompetensi profesional sebagai variabel intervening.

Hubungan Logis Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis Keterkaitan *In House Training* terhadap kompetensi profesional

In house training adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu Sikula (2017). *In house training* sangat penting dan perlu diadakan secara berkala, dengan materi yang baru ataupun materi lama yang bertujuan untuk merefresh kembali ingatan karyawan supaya bisa tetap bekerja sesuai dengan satandart operasional yang ditetapkan sehingga kinerja karyawan pun akan semakin meningkat dan membaik. Hasil penelitian Corinorita (2017) menunjukkan *in house training* berpengaruh positif dan dapat meningkatkan kompetensi profesional. Dari penjelasan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis:

H1 : *In House Training* berpengaruh terhadap kompetensi professional.

Keterkaitan *Knowledge sharing* terhadap kompetensi profesional

Knowledge sharing memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi profesional dalam organisasi, karena melalui *knowledge sharing*, pengetahuan yang bersifat *tacit* maupun *explicit* dapat disebarkan, diimplementasikan, dan

dikembangkan. Trivellas (2015) mengungkapkan bahwa budaya *knowledge sharing* dapat mengembangkan *general competencies* baru dalam individu atau mempertajam kompetensi yang sudah ada, seperti menciptakan ide-ide baru, berkomunikasi, hubungan interpersonal, memprioritaskan suatu hal, kreativitas, perencanaan, pemecahan masalah dan *team working*. Penelitian Pratiwi, (2020) *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional. Dari penjelasan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis:

H2 : *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap kompetensi profesional.

Keterkaitan *In House Training* terhadap kinerja karyawan

Pelaksanaan program *In house training* akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Dessler (1998) yang mengatakan bahwa *In house training* itu memberikan kepada karyawan baru atau yang ada sekarang sebuah keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Setiap jenis pekerjaan tidak hanya menuntut keterampilan saja tetapi pengetahuan dan sikap tertentu mempunyai andil besar dalam tercapainya pelaksanaan pekerjaan tersebut dengan baik. Pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki seseorang karyawan akan menentukan kesiapannya untuk suatu pekerjaan. Hasil penelitian Hanafi (2018) menunjukkan bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel *in house training* terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis:

H3 : *In House Training* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keterkaitan *Knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan

Knowledge sharing adalah faktor terpenting yang mempengaruhi perkembangan organisasi, kinerja organisasi dan kinerja individu Beckmen, (2015) dan mempelajari perilaku manusia merupakan hal penting untuk *knowledge sharing* adalah adanya *knowledge* baru dan inovasi yang akan meningkatkan kinerja individu, akhirnya meningkatkan kinerja organisasi Al-Hawandah, (2015). Untuk meningkatkan mutu karyawan menggunakan *knowledge sharing* dengan cara pertukaran pengetahuan dari pengalaman individu karyawan pada individu karyawan lain dalam merumuskan suatu ide atau gagasan agar terciptanya sebuah inovasi baru untuk mencapai keunggulan kompetitif suatu perusahaan, maka berarti karyawan tersebut akan memiliki informasi yang memadai dan dapat bekerja lebih baik. Hasil penelitian Gofaroh dan Suwarsi (2020) *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dari penjelasan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis:

H4 : *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keterkaitan kompetensi profesional terhadap kinerja karyawan

Menurut Wirawan (2018), kinerja mempunyai hubungan kausal dengan kompetensi. Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Pengetahuan melukiskan apa yang terdapat dalam kepala seseorang, mengetahui kesadaran atau pemahaman mengenai sesuatu, misalnya pemahaman mengenai pekerjaan. Keterampilan melukiskan yang dapat diukur yang telah dikembangkan melalui praktik, pelatihan dan pengalaman. Kompetensi secara objektif dapat diukur dan dikembangkan melalui supervisi, manajemen kinerja. Kompetensi profesional berhubungan positif terhadap kinerja

karyawan. Artinya semakin tinggi kompetensi profesional, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hasil Penelitian Kartika dan Sugiarto (2017) terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis:

H5: Kompetensi profesional berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *Explanatory Research*, yaitu untuk memperjelas hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan dengan pendekatan kuantitatif Singarimbun (2004). Variabel terikat (*dependent variabel*) penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan dan kompetensi profesional. Variabel bebas (*independent variabel*) adalah *In House Training, Knowledge Sharing*.

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atau peristiwa yang akan dipilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti Hadi (2012). Menurut Arikunto (2002) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dan aktif sebanyak 65 orang karyawan dari laki-laki dan wanita yang berada di lingkungan PT. Finansia Multi Finance Kudus.

Data Primer adalah data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti Cooper dan Emory (2015), yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner yang berisi daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden yang dipilih untuk penelitian ini.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus yaitu pengambilan sampel penelitian dimana setiap elemen penelitian mempunyai probabilitas (kemungkinan) yang sama untuk dipilih. Sampling adalah suatu cara atau teknik yang dipergunakan untuk menentukan sampel penelitian Supardi, (2005). Teknik penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 65 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuisisioner. Kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner Ghozali (2005). Kriteria pengambilan kinerja dikatakan valid adalah ditentukan dengan nalar $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana untuk menentukan r_{hitung} dapat dilihat dari nilai *Corected Item Total Correlation*. Untuk r_{tabel} dengan 65 responden dengan nilai *degree of freedom* ($65-2= 63$) sebesar 0.2441.

Tabel 2 Uji Validitas

Variabel	Indikator	r _{tabel}	r _{hitung}	Keterangan
<i>In House</i>	IHT.1	0.2441	0.802	Valid
<i>training</i>	IHT.2	0.2441	0.773	Valid
	IHT.3	0.2441	0.816	Valid
	IHT.4	0.2441	0.720	Valid
	IHT.5	0.2441	0.660	Valid
	KS.1	0.2441	0.829	Valid
<i>Knowledge Sharing</i>	KS.2	0.2441	0.752	Valid
	KS.3	0.2441	0.704	Valid
	KS.4	0.2441	0.591	Valid
	KS.5	0.2441	0.486	Valid
	KP.1	0.2441	0.787	Valid
Kompetensi Profesional	KP.2	0.2441	0.695	Valid
	KP.3	0.2441	0.622	Valid
	KP.4	0.2441	0.569	Valid
	KP.5	0.2441	0.495	Valid
	KK.1	0.2441	0.816	Valid
Kinerja Karyawan	KK.2	0.2441	0.726	Valid
	KK.3	0.2441	0.723	Valid
	KK.4	0.2441	0.509	Valid
	KK.5	0.2441	0.319	Valid

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS

Tabel 2 uji validitas menunjukkan bahwa item pertanyaan dari variabel *In House training*, *Knowledge Sharing*, Kompetensi Profesional dan kinerja karyawan dalam kuesioner adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada indikator setiap variabel yang ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* tersebut diperoleh melebihi nilai r_{tabel} yang diperoleh dari nilai $df = n - 2$, $df = 65 - 2 = 63$, yaitu sebesar 0.2441 sehingga dengan demikian masing-masing indikator pada masing-masing variabel tersebut dapat dilakukan kepada langkah perhitungan selanjutnya.

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relatif sama maka alat ukur tersebut reliable. Ghazali (2015) dikatakan Reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu untuk mengukur Reliabilitas dengan Uji Statistik *Cronbach Alpha* (α) suatu variabel dikatakan reliable (*handal*) jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	<i>Cronbach Alpha</i> (α)	Keterangan
<i>In House training</i>	IHT.1	0.744	Reliabel
	IHT.2	0.762	Reliabel
	IHT.3	0.755	Reliabel
	IHT.4	0.766	Reliabel
	IHT.5	0.772	Reliabel
<i>Knowledge Sharing</i>	KS.1	0.691	Reliabel
	KS.2	0.722	Reliabel
	KS.3	0.734	Reliabel
	KS.4	0.752	Reliabel
	KS.5	0.768	Reliabel
Kompetensi Profesional	KP.1	0.676	Reliabel
	KP.2	0.716	Reliabel
	KP.3	0.727	Reliabel
	KP.4	0.735	Reliabel
	KP.5	0.750	Reliabel
Kinerja Karyawan	KK.1	0.663	Reliabel
	KK.2	0.699	Reliabel
	KK.3	0.739	Reliabel
	KK.4	0.772	Reliabel
	KK.5	0.700	Reliabel

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS

Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil pengujian reabilitas semua variabel yang dijadikan instrumen memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.60. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel (handal).

Analisis regresi diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis, serta untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya Ghazali (2005).

Tabel 1.4
Analisis Regresi Berganda I

		Coefficients				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.278	3,387		2.444	.017
	IHT	.303	.140	.252	2.158	.035
	KS	.334	.127	.308	2.639	.01

a. Dependent Variable: KP
Sumber : output SPSS, 2021

Tabel 1.4 persamaan regresi I adalah sebagai berikut $Y_1 = 0,252$
 $IHT + 0,308$ KS

Keterangan :

Y1 = Kompetensi Profesional
X1 = *In House Training*
X2 = *Knowledge Sharing*

Tabel 1.5
Analisis Regresi Berganda II

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.157	.609		11.757	.000
	IHT	.254	.017	.664	15.35	.000
	KS	.174	.017	.453	10.456	.000
	KP	.222	.017	.555	13.014	.000

Dependent Variable: KK
Sumber: Output SPSS, 2021

Tabel 1.5 persamaan regresi II adalah sebagai berikut :
 $Y_1 = 0,664$ IHT + $0,453$ KS + $0,555$ KP

Keterangan :

Y₂ = Kinerja Karyawan
Y1 = Kompetensi Profesional
X1 = *In House Training*
X2 = *Knowledge Sharing*

Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat Ghozali (2013). Nilai determinasi ditentukan dengan nilai Adjusted R Square.

**Tabel 6 Nilai R Square I
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941a	.886	.882	1.561

a. Predictors: (Constant), KS, IHT

b. Dependent Variable: KP

**Tabel 7 Nilai R Square II
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998	.996	.996	.124

a. Predictors: (Constant), KP, IHT, KS

b. Dependent Variable: KK

Dari kedua persamaan tersebut, perolehan koefisien determinasi yang dilihat dari *Adjusted R Square*, agar membentuk model kesatuan penelitian ini dihitung dalam perhitungan sebagai berikut :

Menghitung e1 pada persamaan I $(1-R^2) = (1-0,882^2) = 0,222$

Menghitung e2 pada persamaan II $(1-R^2) = (1-0,996^2) = 0,007$

Total $R^2 = 1 - (e1 \times e2) = 1 - (0,222 \times 0,007) = 0,998$

Dari R square total senilai 0,998 atau 99,8% dapat diartikan bahwa variabel *independen* yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap variabel *dependen*.

Menurut Ghozali (2016), suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (*independen*) dan variabel *criterion* (*dependen*). Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan Uji Sobel (*Sobel Test*). Uji Sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M).

Tabel 8 Uji Intervening Melalui Variabel *In House Training*

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.303	Sobel test: 2.13516047	0.03150396	0.0327479
b	0.222	Aroian test: 2.12909352	0.03159373	0.03324652
s _a	0.140	Goodman test: 2.14127958	0.03141393	0.0322515
s _b	0.017	Reset all	Calculate	

Sumber : Output Sobel test

Dari tabel diatas menunjukkan variabel *In House Training* terhadap kinerja karyawan melalui variabel kompetensi profesional sebagai variabel intervening. Terbukti dengan nilai sobel test $2.135 > 1.669$ dengan signifikansi sebesar 0.03 dimana nilai signifikansi 0.05 dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga variabel kompetensi profesional sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh variabel *In House Training* terhadap kinerja karyawan PT Finansia Multi Finance Kudus

Tabel 9 Uji Intervening Melalui Variabel *Knowledge Sharing*

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.334	Sobel test: 2.57815832	0.02876006	0.00993285
b	0.222	Aroian test: 2.57092439	0.02884099	0.01014275
s _a	0.127	Goodman test: 2.58545366	0.02867891	0.00972509
s _b	0.017	Reset all	Calculate	

Sumber : Output Sobel test

Dari tabel diatas menunjukkan variabel *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan melalui variabel kompetensi profesional sebagai variabel intervening. Terbukti dengan nilai sobel test thitung. $2.578 > t_{tabel} 1.669$ dengan signifikansi sebesar

0.009 dimana nilai signifikansi 0.05 dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga variabel kompetensi profesional sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh variabel *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan PT Finansia Multi Finance Kudus

In House Training berpengaruh terhadap Kompetensi Profesional. Hal ini menggambarkan bahwa pemberian kegiatan *in house training* yang sesuai dengan kebutuhan karyawan disertai metode yang mudah dipahami kepada karyawan diharapkan dapat menjaga dan meningkatkan tingkat kualitas karyawan. Menurut Lulu Kamaludin (2011) *In House Training* memberi makna yang positif pada diri peserta pelatihan, khususnya pada peningkatan pengetahuan, sikap dan keterampilan sehingga semakin tinggi kompetensi profesional yang di miliki oleh karyawan. PT Finansia Multi Finance Kudus sudah mengadakan pembelajaran dan pelatihan untuk pembekalan karyawan dalam pekerjaan yang akan datang sehingga mampu mengembangkan kompetensi profesional karyawan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian dari Corinorita (2017) menunjukkan bahwa pelaksanaan *in house training* berpengaruh terhadap kompetensi profesional. Namun hasil ini tidak mendukung penelitian Hendratmoko (2018) yang menunjukkan *in house training* tidak berpengaruh terhadap kompetensi profesional.

Knowledge Sharing berpengaruh terhadap Kompetensi Profesional. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif *knowledge sharing* pada karyawan, maka semakin tinggi kompetensi profesional. Menurut Paul (2011), berbagi pengetahuan merupakan proses yang sistematis dalam penyampaian pesan antar individu maupun organisasi melalui media yang beragam. Setiap individu berhak menentukan media apa yang akan mereka pakai untuk melakukan berbagi pengetahuan, yang terpenting adalah penerima pesan mampu memahami apa yang telah disampaikan dan *knowledge sharing* kegiatan yang mampu memberikan para karyawan pembelajaran saling bertukar pengetahuan sesama karyawan. PT Finansia Muli Finance Kudus mempunyai karyawan cukup pengetahuan dan berinovatif untuk memajukan tujuan perusahaan dengan saling terbuka dalam menerima saran serta memiliki kemampuan dalam penggunaan umpan balik komunikasi yang baik dengan rekan kerja. Sehingga mampu meningkatkan kompetensi profesional. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Pratiwi, dkk (2020) tentang pengaruh *knowledge sharing* terhadap kompetensi profesional. Namun hasil ini tidak mendukung penelitian Corinorita (2017) yang menunjukkan *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap kompetensi profesional. *In House Training* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Yang mana *In House training* diadakan untuk menambah kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknik, pengetahuan dan ketrampilan. *In house training* menambah pengetahuan dan bisa meningkatkan kinerja karyawan pada PT Finansia Multi Finance Kudus.. Hal ini berarti karyawan sudah cukup kritis dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan dibekali pemberian *in house training* yang diadakan terutama pada keterampilan teknis Robbins, (2003). Karyawan PT Finansia Multi Finance Kudus menyadari bahwa *In house training* sangat penting dan perlu diadakan secara berkala, dengan materi yang baru ataupun materi lama yang bertujuan untuk merefresh kembali ingatan karyawan supaya bisa tetap bekerja sesuai dengan satandart operasional yang ditetapkan sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat dan membaik. Dengan kinerja karyawan yang sangat baik maka hasil yang didapatnya bisa maksimal dan sesuai dengan standart operasional yang ada dan dapat memenuhi target-target dan tujuan bersama. Penelitian ini didukung hasil penelitian Hanafi (2018) menunjukkan bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel *in house training* terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ijen Suites Malang. Namun hasil ini tidak mendukung penelitian Hendratmoko (2018) yang menunjukkan *in house training* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Knowledge Sharing berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini, mengindikasikan bahwa semakin efektif *knowledge sharing*, maka semakin tinggi kinerja karyawan PT Finansia Multi Finance. Aktivitas berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) mencakup

berbagi pengalaman dan pengetahuan, akan membantu individu dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan berdasarkan pengalaman yang sudah ada Pasaribu (2009).Demikian juga karyawan PT Finansia Multi Finance Kudus dari berbagi pengetahuan yang dimiliki, karyawan akan mendapatkan lebih banyak pengetahuan kerja untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi pekerjaannya. Tujuannya agar potensi dan praktek transfer *knowledge* yang ada dapat disistematisasi dan dioptimalkan. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Memah dkk (2017) Hal ini menunjukkan *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun hasil ini tidak mendukung penelitian Pratiwi, dkk (2020) yang menunjukkan *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti juga bahwa semakin tinggi kompetensi profesional, maka semakin tinggi kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya jika kompetensi profesional rendah maka kinerja karyawan juga rendah. Wibowo (2012) Kompetensi profesional merupakan kemampuan seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dapat terobservasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar kerja yang diterapkan. Dengan dikuasainya standar kompetensi profesional oleh karyawan PT Finansia Multi Finance Kudus, maka karyawan akan mengetahui dan memiliki kemampuan tentang, bagaimana mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan, bagaimana mengorganisasikannya agar pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan, apa yang harus dilakukan bilamana terjadi sesuatu yang berbeda dengan rencana semula, bagaimana menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk memecahkan masalah atau melaksanakan tugas dengan kondisi yang berbeda, bagaimana menyesuaikan kemampuan yang dimiliki apabila bekerja pada kondisi dan lingkungan yang berbeda. Hasil penelitian ini di dukung dengan penelitian Kartika dan Sugiarto (2017) menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil ini tidak mendukung penelitian Rumimpunu dkk (2018) yang menunjukkan kompetensi profesional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil Penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, bahwa kinerja karyawan pada PT Finansia Multi Finance Kudus dapat ditingkatkan dengan upaya meningkatkan kegiatan *In House Training* dan *Knowledge Sharing* dalam pengembangan Kompetensi Profesional sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kesimpulan penelitian ini adalah *In House Training dan Knowldege sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional . *In House Training dan Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kegiatan *In House Training* sangat dibutuhkan untuk mengembangkan kompetensi profesional karyawan. pelaksanaan tugas dan fungsi karyawan didukung kualitas sumber daya manusia yang berkompentensi menjadi sebuah keharusan. Dengan diterapkannya *Knowledge Sharing* menambah pengetahuan karyawan untuk bisa menghadapi msalah-masalah yang akan datang dan mewujudkan sebuah solusi untuk memperbaiki permasalahan pada PT Finansia Multi Finance Kudus yang mana sangat berkaitan dengan kompetensi profesional seorang karyawan harus dijadikan tolak ukur untuk berlangsungnya perusahaan. Keterbatasan penelitian ini adalah penyebaran kuesioner tidak langsung dengan responden melainkan di bantu staf untuk pembagian kuesioner, sehingga peneliti tidak dapat menjelaskan langsung maksud dari pertanyaan kuesioner tersebut. Agenda penelitian yang akan datang dapat menyebarkan kuesioner secara langsung dengan responden dan menjelaskan sedikit terkait kuesioner yang telah di berikan, sehingga responden dapat menanyakan tentang hal-hal yang tidak di ketahui dan dapat memahami maksud dari pertanyaan kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Andra, Resti, S. Dan Hamidah, N.U, (2018). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap kinerja Karyawan Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Fakultas Ilmu Administrasi* Vol. 61 No. 2 Agustus 2018, Universitas Brawijaya Malang.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.
- Corinorita, (2017). Pengaruh In House Training Untuk Meningkatkan kompetensi Guru Dalam Menyusun RPP Di Sekolah Menengah Pertama, *Jurnal Ilmu Pendidikan Sosial, sains, dan Humaniora* Vol. 3 No. 1, Maret 2017, Universitas Pekan Baru.
- Dessler, G. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Dessler, G. (1993). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Dolle, M. (2016). Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Pustakawan Universitas Hsanuddin, *JUPITER*,15
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ferdinand. (2006). *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. BP. Undip, Semarang.
- Gofaroh, L. Dan Sri S, (2020). Pengaruh Knowledge Sharing dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis* Volume 6, No. 1, Tahun 2020, Universitas Islam Bandung.
- Imam, G. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi pertama. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ilham, H. (2018). Pengaruh In House Training Terhadap Peningkatan Kinerja Housekeeping Departement Di Hotel Ijen Suites Malang, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Fakultas Ilmu Administrasi* Vol. 62 No. 2 September 2018, Universitas Brawijaya Malang.
- Hasibuan, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hanafy, S. (2019). Pengaruh pelatihan dan pendidikan guru mata pelajaran terhadap kinerja guru melalui kompetensi profesional sebagai variabel intervening pada sekolah menengah kejuruan di kabupaten Takalar, *Jurnal Manajemen* Volume 2 No. 3 2019. Fakultas Tarbiyah & Keguruan UIN Alauddin Makassar.
- Memah, L. Dan Riane J.P, (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 20 No. 2 Agustus 2015, Universitas Sulawesi Utara.
- Mathis, Robert L, dan John H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. terjemahan oleh Jimmi Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: PT. Salemba Patria.
- Mangkunegara, A. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara AP. (2007). *Evaluasi Kinerja SDM*. Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. *The Indonesian Accounting Review Volume 2*.
- Pratiwi, E dan Thatok A, Hermanto, (2020). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Pustakawan Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Nusa Tenggara Barat, *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, Vol.14 No.11 Juni 2020, Universitas Mataram.
- Reinhard, R dan Victor P. K. Lengkong, Jantje L. Sepang. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan

- Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen*, Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3358 – 3367, Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Rivai, Veithzal dan Basri. (2005). *Performancce Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 Jilid 1 dan 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refka Aditama, Bandung.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke enam belas. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPKN.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sabri, R H (2019). Pengaruh In House Training Dan Knowledge sharing Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi profesional Sebagai variabel Intervening studi Pada Dinas Kebudayaan Provinsi Riau.