

PENGARUH KOMPETENSI DAN *TACIT KNOWLEDGE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Suatu Studi pada PT. Sinar Sosro KP Tasikmalaya)

Rahayu Intan Permata¹, Renny Sri Purwanti², Wiwin Setianingsih³
^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh
renny.sp@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro KP Tasikmalaya yang dapat dilihat dari data penilaian kinerja karyawan tahun 2020 yang belum mampu mencapai target pencapaian yang telah disesuaikan. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Sosro KP Tasikmalaya?; 2) Bagaimana pengaruh tacit knowledge terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Sosro KP Tasikmalaya?; 3) Bagaimana pengaruh kompetensi dan tacit knowlwdge terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Sosro KP Tasikmalaya? Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey dengan pendekatan data kuantitatif. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan. Teknik analisis data menggunakan analisis koefisien korelasi sederhana dan berganda, koefisien determinasi, Analisis Regresi Linear Sederhana dan Berganda, dan Pengujian Hipotesis (Uji t,Uji F). Dari hasil penelitian, dapat ditarik suatu simpulan sebagai berikut: 1) Kompetensi karyawan pada PT.Sinar Sosro KP Tsikmalaya adalah tinggi, ini berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro KP Tasikmalaya. Artinya jika kompetensi karyawan sudah tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat; 2) Tacit knowledge pada PT. Sinar Sosro KP Tasikmalaya adalah tinggi,ini berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro KP Tasikmalaya. Artinya jika tacit knowledge karyawan sudah tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat; 3) Kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro KP Tasikmalaya adalah tinggi.Kompetensi dan tacit knowledge berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro KP Tasikmalaya. Artinya jika kompetensi dan tacit knowledge sudah tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Kata Kunci : *Kompetensi, Tacit Knowledge dan Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Dalam persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Perubahan lingkungan bisnis yang terjadi ini menuntut perusahaan untuk meningkatkan sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan bersaing bagi organisasi. Oleh karena itu perkembangan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal dengan mewawancarai pihak HRD bahwa ketika perusahaan mengadakan rapat membahas program kerja jarang karyawan yang mengemukakan pendapatnya. Pengetahuan *tacit knowledge* berada dalam pikiran manusia, perilaku dan persepsi tidak dapat dengan mudah diungkapkan. Hal ini dikembangkan melalui pengalaman dan hanya dipahami melalui partisipasi dan observasi. Aspek kompetensi dan *tacit knowledge* ini sangat diperlukan di semua kalangan perusahaan, salah satunya di PT.

Sinar Sosro KP Tasikmalaya juga harus menerapkan kompetensi dan *tacit knowledge*, karena faktor ini menjadi salah satu faktor penting yang harus diterapkan oleh perusahaan untuk keberhasilan sumber daya manusia yang baik untuk kemajuan perusahaan. Oleh sebab itu, apabila kinerja karyawan terhadap perusahaan kurang baik maka ada faktor penyebab yang terjadi seperti karyawan kurang kompeten dalam melaksanakan tugasnya dan kurangnya manajemen pengetahuan atau *tacit knowledge* karyawan, hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang kurang baik sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Dengan adanya kompetensi dan *tacit knowledge* yang unggul serta karyawan yang mampu bekerja tim secara efektif dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu, maka akan mempermudah tercapainya kinerja. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi atau perusahaan. Hal itu sangat terkait dengan fungsi organisasi dan atau pelakunya. Kinerja karyawan sangat menentukan baik atau buruknya sumber daya manusia. Kinerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Sarmedi, 2017).

Kompetensi menjadi salah satu aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai atau karakteristik pribadi yang memungkinkan karyawan mencapai pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kompetensi merupakan pengintegrasian dan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan untuk melaksanakan satu cara efektif yang dimiliki oleh pegawai dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja (Hutapea, 2012:34). Semakin luas pengalaman kerja seseorang mestinya, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. *Tacit knowledge* merupakan istilah manajemen yang biasanya digunakan untuk menggambarkan pengetahuan yang ada di kepala orang atau dalam file mereka sendiri, sebagai bentuk dibedakan pengetahuan eksplisit yang ada dalam dokumen atau *database* (Tubagus Pranata, 2017).

Hal tersebut diperkuat oleh data hasil penilaian kinerja karyawan PT Sinar Sosro KP Tasikmalaya yaitu sebagai berikut:

Tabel 1
Penilaian Kinerja Karyawan
PT Sinar Sosro KP Tasikmalaya tahun 2020

No	Kriteria Penilaian	Target Pencapaian	Pencapaian / Realisasi
			2020
1	Kualitas hasil kerja	100%	75,64
2	Kuantitas hasil kerja	100%	70,50
3	Disiplin pegawai	100%	51,25
4	Tanggung jawab	100%	69,30
5	Kerja sama	100%	65,25
6	Keterampilan kerja	100%	74,65
7	Kejujuran	100%	71,25

Sumber: Dokumen Perusahaan (HRD PT Sinar Sosro KP Tasikmalaya), 2020

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan selama periode tahun 2020 perlu diperhatikan oleh perusahaan karena masih belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari aspek kualitas hasil kerja pada tahun 2020 adalah sebesar 75,64% cenderung belum mencapai target pencapaian 100%, pada aspek kuantitas hasil kerja baru terealisasikan sebesar 83,50% dari target pencapaian, untuk aspek disiplin pegawai didapatkan hasil pencapaian sebesar 51,25% dari target pencapaian, pada aspek tanggung jawab didapatkan hasil pencapaian sebesar 69,30% dari target pencapaian, untuk aspek kerja sama baru terealisasikan sebesar 65,25% dari target pencapaian, pada aspek keterampilan kerja didapatkan hasil pencapaian sebesar 74,65% dan aspek kejujuran mendapatkan hasil pencapaian sebesar 77,25% yang belum mencapai target pencapaian 100% di tahun 2020.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis membuat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1). Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Sosro KP Tasikmalaya? 2). Bagaimana pengaruh *tacit knowledge* terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Sosro KP Tasikmalaya? 3). Bagaimana pengaruh kompetensi dan *tacit knowlwdge* terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Sosro KP Tasikmalaya?

Landasan Teori

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dapat berpengaruh terhadap kinerja individu atau tim. Kompetensi memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau situasi tertentu. dalam setiap individu terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar yaitu terdiri dari watak, motif, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. Menurut Agung (2012:196) menjelaskan mengenai hubungan kompetensi dan kinerja karyawan adalah Kompetensi yang terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan kinerja karyawan yang memuaskan, perilaku tanpa maksud dan tujuan biasanya tidak bisa didefinisikan sebagai kompetensi. Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2017:11) bahwa Kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang akan menunjukkan kinerja yang maksimal disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individu yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya.

Pengaruh *Tacit Knowledge* terhadap Kinerja Karyawan

Tacit knowledge diperoleh melalui pembelajaran secara langsung tanpa ada pelatihan yang di dapatkan dari pengalaman sendiri. *Tacit knowledge* didapatkan dari pengalaman – pengalaman yang didapatkan pekerjaan sebelumnya, *tacit knowledge* berkembang ketika tidak sadar, pengetahuan yang sulit untuk di formulasikan dan dikomunikasikan oleh sebab itu diperlukan *experience*. Menurut Ismail Nawawi (2012:6-7) berpendapat bahwa sifat *tacit knowledge* merupakan kemampuan untuk beradaptasi, untuk menghadapi situasi baru dan luar biasa, keahlian, pengalaman, memahami keahlian *tacit knowledge* dan peduli bahwa *tacit knowledge* kemampuan yang tersembunyi, kemampuan untuk berkolaborasi, berbagi visi, untuk mengirimkan budaya, pelatih dan mentoring mentransfer, pengetahuan pengalaman pada dasar dari satu orang ke satu orang lainnya.

Pengaruh Kompetensi dan *Tacit Knowledge* terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kompetensi dan *tacit knowledge* mengungkapkan bahwa para pegawai dengan segala karakteristik dan potensi yang dimilikinya haruslah dilihat sebagai satu kesatuan yang efektif. Kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi - fungsi atau indikator - indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Menurut Budiharjo, 2015:5). Menurut Rivai & Basri (2015:97) bahwa kompetensi berupa perilaku

dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu yang akan menghasilkan kinerja karyawan, dan pengalaman maupun interaksi personal yang ada dalam *tacit knowledge* sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, keduanya saling berpengaruh terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai dan *tacit knowledge* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2018 :11) menjelaskan mengenai metode survey bahwa metode survey merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi tersebut, ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT Sinar Sosro KP Tasikmalaya yang berjumlah 34 orang. Oleh sebab itu sampelnya adalah sebanyak 34 orang.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sumber data primer, yakni melalui wawancara atau kuesioner dan sumber data sekunder, yakni melalui olahan dari data primer.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro KP Tasikmalaya

Kompetensi merupakan suatu pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan kekuatan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan tugas secara maksimal. Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dapat berpengaruh terhadap kinerja individu atau tim. Kompetensi memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau situasi tertentu. dalam setiap individu terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar yaitu terdiri dari watak, motif, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. Kompetensi merupakan suatu modal utama organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan mereka dapat mengerjakan dengan kepercayaan diri yang tinggi disertai dengan loyalitas kerja yang tinggi pula. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Agung (2012:196) yang menjelaskan mengenai hubungan kompetensi dan kinerja karyawan adalah Kompetensi yang

terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan kinerja karyawan yang memuaskan, perilaku tanpa maksud dan tujuan biasanya tidak bisa didefinisikan sebagai kompetensi.

Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2017:11) bahwa Kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang akan menunjukkan kinerja yang maksimal disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individu yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Adapun indikator yang digunakan dalam variabel kompetensi yaitu: 1) pengetahuan, 2) Keterampilan, 3) Konsep diri, 4) Karakteristik pribadi dan 5) Motif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi karyawan pada PT. Sinar Sosro KP Tasikmalaya selama ini adalah tinggi. Adapun skor indikator yang tertinggi adalah indikator pengetahuan, sementara skor indikator terendah adalah pada indikator keterampilan dan karakteristik pribadi. Selanjutnya untuk skor pernyataan tertinggi yaitu pada pernyataan karyawan selalu berupaya untuk menjalin dan membina hubungan sosial yang baik dengan karyawan lainnya, sementara skor pernyataan terendah yaitu pada pernyataan karyawan memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang ada.

Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro KP Tasikmalaya dengan hasil uji korelasi yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki tingkat hubungan sangat kuat dengan kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa hasil pengujiannya signifikan atau hipotesis diterima. Dengan demikian maka kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Tacit Knowledge* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro KP Tasikmalaya

Tacit knowledge yaitu pengetahuan yang disimpan dalam otak seseorang dan pengetahuan ini bersifat pribadi. Hal ini terkumpul melalui studi dan pengalaman seseorang yang dikembangkan melalui proses interaksi dengan orang lain. *Tacit knowledge* diperoleh melalui pembelajaran secara langsung tanpa ada pelatihan yang didapatkan dari pengalaman sendiri. *Tacit knowledge* didapatkan dari pengalaman–pengalaman yang didapatkan pekerjaan sebelumnya, *tacit knowledge* berkembang ketika tidak sadar, pengetahuan yang sulit untuk di formulasikan dan dikomunikasikan oleh sebab itu diperlukan *experience*. *Tacit knowledge* menjadi faktor kuat untuk mendorong kinerja karyawan karena dengan terus dibekali pengetahuan baru tentang pekerjaan maka karyawan akan berkontribusi dengan lebih baik

untuk perusahaan. Begitu juga ketika karyawan memiliki *experience* yang tinggi, ia paham dengan hak dan kewajibannya serta akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Ismail Nawawi (2012:6-7) yang menyatakan bahwa Sifat *tacit knowledge* merupakan kemampuan untuk beradaptasi, untuk menghadapi situasi baru dan luar biasa, keahlian, pengalaman, memahami keahlian *tacit knowledge* dan peduli bahwa *tacit knowledge* kemampuan yang tersembunyi, kemampuan untuk berkolaborasi, berbagi visi, untuk mengirimkan budaya, pelatih dan mentoring mentransfer, pengetahuan pengalaman pada dasar dari satu orang ke satu orang lainnya.

Selanjutnya Nonaka dalam Budiharjo (2015: 39) menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai *tacit knowledge* dengan baik maka akan selalu terdorong meningkatkan kinerjanya agar bisa bekerja cepat, efisien agar tujuan perusahaan cepat tercapai. *Tacit knowledge* merupakan faktor kunci dalam proses menciptakan pengetahuan, yang biasanya didorong oleh niat organisasi untuk mengembangkan internalnya kemampuan untuk memenuhi kebutuhan baik saat ini dan masa depan. Dengan demikian maka *tacit knowledge* merupakan kemampuan yang tersembunyi, kemampuan untuk berkolaborasi, berbagi visi, untuk mengirimkan budaya, pelatih dan mentoring untuk mentransfer, pengetahuan pengalaman pada dasar dari satu orang ke satu orang lainnya. Pengalaman interaksi personal dan kondisi lingkungan kerja dalam *tacit knowledge* yang berpengaruh terhadap kinerja individu.

Adapun indikator yang digunakan dalam variabel *tacit knowledge* yaitu: 1) Identifikasi pengetahuan, 2) Penciptaan pengetahuan, 3) Berbagi pengetahuan dan 4) Penggunaan pengetahuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *tacit knowledge* karyawan pada PT. Sinar Sosro KP Tasikmalaya selama ini adalah tinggi. Adapun skor indikator yang tertinggi adalah indikator berbagi pengetahuan, sementara skor indikator terendah adalah pada indikator identifikasi pengetahuan dan penciptaan pengetahuan. Selanjutnya untuk skor pernyataan tertinggi yaitu pada pernyataan karyawan selalu menginformasikan setiap pengetahuan yang diperoleh dari pengalaman kerja kepada karyawan lainnya, sementara skor pernyataan terendah yaitu pada pernyataan karyawan memiliki cara yang efektif dan efisien untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian diketahui bahwa *tacit knowledge* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro KP Tasikmalaya dengan hasil uji korelasi yang menunjukkan bahwa *tacit knowledge* memiliki tingkat hubungan sangat

kuat dengan kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa hasil pengujiannya signifikan atau hipotesis diterima. Dengan demikian maka *tacit knowledge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi dan *Tacit Knowledge* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro KP Tasikmalaya

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi dan *tacit knowledge*. Pengaruh kompetensi dan *tacit knowledge* mengungkapkan bahwa para pegawai dengan segala karakteristik dan potensi yang dimilikinya haruslah dilihat sebagai satu kesatuan yang efektif. Kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi - fungsi atau indikator - indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Menurut Budiharjo, 2015:5). Karyawan dengan segala karakteristik dan potensi yang dimilikinya haruslah dilihat sebagai satu kesatuan yang efektif.

Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ini akan menjadi tolak ukur yang membuat karyawan untuk semakin meningkatkan kinerjanya secara maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik dan cepat terselesaikan. *Tacit knowledge* yang maksimal yang dimiliki karyawan maka akan menjadikan semakin meningkatkan kinerja karyawan sehingga akan cepat tercapainya tujuan perusahaan.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Rivai & Basri (2015:97) yang menyatakan bahwa kompetensi berupa perilaku dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu yang akan menghasilkan kinerja karyawan, dan pengalaman maupun interaksi personal yang ada dalam *tacit knowledge* sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, keduanya saling berpengaruh terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan.

Adapun indikator yang digunakan dalam variabel kinerja karyawan yaitu: 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Keandalan dan 4) Sikap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro KP Tasikmalaya selama ini adalah tinggi. Adapun skor indikator yang tertinggi adalah indikator kuantitas kerja, sementara skor indikator terendah adalah pada indikator keandalan. Selanjutnya untuk skor pernyataan tertinggi yaitu

pada pernyataan karyawan memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugas tambahan yang diberikan oleh pihak perusahaan, sementara skor pernyataan terendah yaitu pada pernyataan karyawan selalu memiliki ketelitian dalam setiap melakukan suatu pekerjaan.

Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi dan *tacit knowledge* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro KP Tasikmalaya dengan hasil uji korelasi yang menunjukkan bahwa kompetensi dan *tacit knowledge* memiliki tingkat hubungan sangat kuat dengan kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa hasil pengujiannya signifikan atau hipotesis diterima. Dengan demikian maka kompetensi dan *tacit knowledge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang peneliti lakukan untuk melengkapi dan memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Tubagus Pranata (2017) yang menguji pengaruh kompetensi dan *tacit knowledge* terhadap kinerja karyawan PT ASI Pudjiastuti Marine Product Pangandaran) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi dan *tacit knowledge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT ASI Pudjiastuti Marine Product Pangandaran.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi karyawan pada PT. Sinar Sosro KP Tasikmalaya adalah tinggi. Selanjutnya berdasarkan uji korelasi diketahui bahwa kompetensi memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan. Begitu pula berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro KP Tasikmalaya. Artinya jika kompetensi karyawan sudah tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. *Tacit knowledge* pada PT. Sinar Sosro KP Tasikmalaya adalah tinggi. Selanjutnya berdasarkan uji korelasi diketahui bahwa *tacit knowledge* memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan. Begitu pula berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif *tacit knowledge* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro KP Tasikmalaya. Artinya jika *tacit knowledge* karyawan sudah tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro KP Tasikmalaya adalah tinggi. Selanjutnya berdasarkan uji korelasi diketahui bahwa kompetensi dan *tacit knowledge* memiliki

hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan. Begitu pula berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif kompetensi dan *tacit knowledge* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro KP Tasikmalaya. Artinya jika kompetensi dan *tacit knowledge* karyawan sudah tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budiharjo. 2015. *Paduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Raih Asa Sukses.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian. 2012. *Kompetensi Plus*. Cetakan Pertama. Penerbit Gramedia Pustaka Utama Jakarta 2012.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Purwadaminta. 2011. *Riset Sumber daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Rivai dan Basri. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua*, Jakarta: Rajawali Press.
- Sedarmayanti, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Repormasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9*, Jakarta: Kencana.
- Tubagus, Pranata. 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Tacit Knowledge terhadap Kinerja Karyawan PT ASI Pudjiastuti Marine Product Pangandaran*). Jurnal Tapak Manajemen Bisnis Vol 7 No 1 Januari 2017.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.