

Pengaruh Sharing Knowledge Dan Intellectual Capital Terhadap Kinerja Pegawai Di UNG

Nurfajria Alamri, Raflin Hinele, Mohammad Agus Salim Monoarfa

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo, Kota Gorontalo, Provinsi Gorontalo, Indonesia

Info Artikel		ABSTRACT
Histori Artikel: Dikirim 5 Feb, 2026 Direvisi 2 Mei, 2026 Diterima 4 Jul, 2026		This research examines the effect of knowledge sharing and intellectual capital on employee performance at Universitas Negeri Gorontalo (UNG). The research employed a quantitative approach. The study used purposive sampling, selecting participants based on specific criteria, and determined the sample size using the Slovin formula. A total of 69 UNG employees participated as respondents. The researchers collected data through questionnaires and analyzed them using multiple linear regression. The findings indicate that knowledge sharing significantly affects employee performance at UNG. Intellectual capital also significantly affects employee performance at UNG. Furthermore, knowledge sharing and intellectual capital together significantly affect employee performance at UNG. Knowledge sharing and intellectual capital contribute 0.651, or 65.1%, to employee performance, while the remaining 0.349, or 34.9%, is influenced by other variables not examined in this research. <i>Copyright © 2026 Author This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 International License</i>
Kata Kunci: Intellectual Capital Kinerja Pegawai Sharing Knowledge		
ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh sharing knowledge dan intellectual capital terhadap kinerja pegawai di UNG. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling, yaitu metode pengambilan sampel yang menetapkan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Penentuan sampel dengan teknik ini menggunakan rumus Slovin. Adapun jumlah sampel yang digunakan sebanyak 69 pegawai di UNG. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sharing knowledge berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UNG. Intellectual Capital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UNG. Kemudian, sharing knowledge dan intellectual capital secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UNG. Pengaruh sharing knowledge dan intellectual capital terhadap kinerja pegawai sebesar 0,651 atau 65,1 %. Sedangkan sisanya sebesar 0,349 atau 34,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.		
Korespondensi: <i>alamrinurfajria@gmail.com</i>		

1. PENDAHULUAN

Di era digitalisasi, organisasi dituntut mampu beradaptasi dan bersaing melalui pemanfaatan sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia. Sistem manajemen organisasi yang efisien menjadi langkah strategis, dengan optimalisasi kinerja SDM sebagai faktor kunci. Pengelolaan SDM dilakukan melalui manajemen sumber daya manusia sebagai proses untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja agar dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi (Adamy, 2016). Marnis (2016) menegaskan bahwa manajemen SDM merupakan pengakuan atas pentingnya tenaga kerja sebagai aset strategis organisasi yang harus dikelola secara adil dan efektif demi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Dengan demikian, SDM dapat dipahami sebagai proses manajerial sekaligus sebagai strategi kebijakan.

Pandangan manajemen modern saat ini menyatakan bahwa manusia tidak lagi hanya diposisikan sekadar sebagai sumber daya utama dalam organisasi, tetapi sudah lebih dari itu, yakni menjadi aset organisasi di masa depan. Apabila organisasi memiliki sumber daya manusia (SDM) yang profesional, berkualitas, berkomitmen, dan berintegritas, maka dipastikan organisasi tersebut dapat berkembang pesat. Dalam konteks perguruan tinggi, seperti Universitas Negeri Gorontalo, sumber daya manusia yang kompeten dan berpengetahuan luas menjadi kunci keberhasilan institusi dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Keberhasilan ini tidak lepas dari peran penting kinerja pegawai sebagai output optimal dari pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan data rekapitulasi SKP Tenaga Kependidikan Universitas Negeri Gorontalo tahun 2022 sampai tahun 2024. Pada tahun 2022, seluruh pegawai tercatat memiliki kualitas kerja dalam kategori baik. Namun, pada tahun 2023 terjadi peningkatan jumlah pegawai dengan kinerja sangat baik sebanyak 10 orang, diikuti dengan sedikit penurunan pada kategori baik menjadi 215 orang. Jumlah pegawai pada tahun 2023 meningkat menjadi 226 orang. Pada tahun 2024, jumlah pegawai dengan kategori sangat baik tetap sebanyak 10 orang. Hal ini menandakan stagnasi kinerja pegawai, sedangkan pegawai dengan kategori baik mengalami penurunan menjadi 214 orang. Sementara itu, tercatat satu pegawai dalam proses pemberhentian pada tahun 2023 dan satu orang kembali dalam kondisi yang sama pada tahun 2024. Jumlah keseluruhan pegawai sedikit menurun menjadi 225 orang.

Perubahan kecil dalam komposisi kinerja pegawai menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kependidikan UNG memiliki kinerja yang stabil pada kategori baik, namun peningkatan ke kategori sangat baik masih sangat terbatas, bahkan cenderung stagnan selama dua tahun terakhir, yang mengindikasikan bahwa sistem pembinaan kinerja internal belum optimal. Kondisi ini juga dapat menghambat pencapaian visi universitas dalam meningkatkan mutu pelayanan administrasi dan akademik. Selain itu, keberadaan pegawai yang sedang dalam proses pemberhentian menjadi indikator adanya potensi permasalahan manajerial atau personal yang berdampak pada produktivitas dan motivasi kerja.

Kinerja pegawai UNG belum menunjukkan hasil yang optimal. Kinerja yang tidak menunjukkan lonjakan signifikan dapat dikaitkan dengan minimnya pelatihan, pengembangan soft skills, serta kesempatan untuk meningkatkan kompetensi. Secara keseluruhan, data kinerja tenaga kependidikan UNG menunjukkan kecenderungan stabil tetapi belum progresif. Meskipun tidak ditemukan penurunan signifikan, stagnasi pada kategori sangat baik dan adanya pegawai dalam proses pemberhentian menjadi sinyal perlunya intervensi kebijakan manajerial. Peningkatan kualitas SDM melalui pembinaan kompetensi, pemberian penghargaan berbasis kinerja, serta optimalisasi sistem evaluasi SKP berbasis kinerja nyata perlu menjadi prioritas agar UNG mampu menciptakan aparatur yang profesional, produktif, dan berorientasi pada hasil.

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang konsisten mengenai pengaruh *sharing knowledge* dan *intellectual capital* terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2020) menyatakan bahwa *sharing knowledge* berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai di instansi pemerintah. Penelitian lain oleh Putri dan Wahyuni (2021) menemukan bahwa ketiga elemen *intellectual capital* memiliki pengaruh langsung terhadap efektivitas kerja di sektor pendidikan tinggi.

Masih terdapat keterbatasan dalam penelitian mengenai pengaruh simultan antara *sharing knowledge* dan *intellectual capital* terhadap kinerja pegawai, baik dari segi jumlah maupun kedalaman kajian. Padahal, peran pegawai sangat strategis dalam mendukung transformasi kelembagaan dan peningkatan layanan akademik di lingkungan universitas. Berdasarkan latar belakang tersebut, penting untuk dilakukan penelitian mengenai “Pengaruh *Sharing Knowledge* dan *Intellectual Capital* Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Gorontalo”.

2. METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh *sharing knowledge* dan *intellectual capital* terhadap kinerja pegawai di UNG. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu metode pengambilan sampel yang menetapkan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Penentuan sampel dengan teknik ini menggunakan rumus Slovin. Adapun jumlah sampel yang digunakan sebanyak 69 pegawai di UNG. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *sharing knowledge* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UNG. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa proses berbagi pengetahuan atau *sharing knowledge* antarpegawai merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja individu maupun organisasi. *Sharing knowledge* memungkinkan terjadinya pertukaran informasi, pengalaman, serta keterampilan yang dapat mempercepat proses penyelesaian pekerjaan dan mendorong inovasi di lingkungan kerja. *Sharing knowledge* merupakan suatu metode pengetahuan dalam manajemen yang dibentuk untuk memungkinkan anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan saling berbagi

pengetahuan, pengalaman, hingga ide yang dimiliki (Fahrinta et al., 2025). Dengan peningkatan pengetahuan, diharapkan kinerja organisasi/perusahaan akan meningkat. Knowledge sharing juga akan menghasilkan pengetahuan baru dan inovasi yang dapat meningkatkan kinerja individu maupun kinerja organisasi atau instansi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa intellectual capital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UNG. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya kebijakan pengembangan sumber daya manusia di UNG. Program peningkatan kapasitas, seperti pelatihan, sertifikasi kompetensi, serta pengembangan sistem manajemen berbasis pengetahuan, dapat memperkuat komponen capital manusia, capital, dan capital struktural. Selain itu, memperluas jejaring kerja sama dengan lembaga eksternal dapat memperkuat relational capital, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sharing knowledge dan intellectual capital secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UNG. Hasil ini menegaskan bahwa sharing knowledge berperan dalam memperkuat dimensi individu dan sosial pegawai melalui pertukaran pengalaman, informasi, serta praktik kerja terbaik, sementara intellectual capital menyediakan infrastruktur, sistem, dan kapasitas organisasi yang memungkinkan proses tersebut berjalan secara efektif. Dengan demikian, kombinasi keduanya membentuk mekanisme yang saling melengkapi dan diprediksi mampu memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap pencapaian kinerja pegawai di UNG.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sharing knowledge berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UNG. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat berbagi pengetahuan antarpegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Proses sharing knowledge memungkinkan terjadinya pertukaran informasi, pengalaman, dan ide yang berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja, inovasi, dan kolaborasi di lingkungan organisasi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa intellectual capital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UNG. Intellectual capital yang terdiri dari human capital, structural capital, dan relational capital merupakan aset penting yang mendukung peningkatan kompetensi, efisiensi sistem kerja, serta kualitas hubungan internal dan eksternal organisasi. Semakin baik pengelolaan intellectual capital, semakin tinggi pula kinerja individu maupun organisasi.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sharing knowledge dan intellectual capital berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,651. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 65,1% variasi kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil ini menegaskan bahwa sinergi antara budaya sharing knowledge dan pengelolaan intellectual capital yang baik mampu menciptakan kinerja pegawai yang optimal dan berkelanjutan di lingkungan Universitas Negeri Gorontalo.

REFERENSI

- [1] Abireza, M. I., & Faris, R. M. (2022). Intellectual Capital, Knowledge Management, ICT and Employee Performance: A Literature Review. *Proceedings of the International Conference on Economics, Management and Accounting (ICEMAC 2021)*, 207(ICEMAC <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.220204.048> 2021), 427–435.
- [2] Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian*. In *Kunststoff International* (Vol. 106, Issue 12).
- [3] Andayani, T. B. N., Verawati, D. M., & Giovanni, A. (2022). Model Peningkatan Kinerja Berbasis Budaya Organisasi, Learning Organization, dan Knowledge Sharing. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v10i2.1315>. Kesatuan, 10(2), 211–224.
- [4] Astari, K. R., & Darsono. (2020). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Perusahaan. *Diponegoro Journal* <https://doi.org/10.34208/mb.v13i2.515> Of Accounting, 13(2), 1–10.
- [5] Emelda, Avisia, & Cahyani, E. (2023). Peran Modal Intelektual Terhadap Kinerja Dosen Dengan Komitmen Sebagai Variabel Moderating. *Motivasi*, 8(1), 18. <https://doi.org/10.32502/mti.v8i1.5846>.
- [6] Fahrinta, R., Habibi, A., & Kurniawan, M. (2025). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior , Knowledge Sharing , Dan Authentic Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (Studi Pada Karyawan Pks Selapan Jaya Pt Sampoerna Agro Tbk). *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(1), 1839–1852. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1535>.

-
- [7] Fikri, F., & Laily, N. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(7).
- [8] Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- [9] Hasibuan, A. (2020). Pengaruh Sharing Knowledge terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 7(1), 34–45.
- [10] Helmiatin. (2015). Optimalisasi Peran Modal Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan. *Etikonomi*, 14(April), 51–68.
- [11] Ihsani, A. K. (2025). Intellectual Capital, Talent Management, Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dan Daya Saing Pegawai Pada Bsi Area Bandung Raya. UIN Syarif Hidayatullah.
- [12] Ismail, Latif, N., & Adi, Y. (2023). Pengaruh Intellectual Capital, Human Capital Management, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Polisi di Polres Pelabuhan Makassar. *YUME : Journal of Management*, 6(1), 208. <https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3541>.
- [13] Khoirussodiqin, L. I. (2024). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada UMKM Teknik Logam Jaya). *Jurnalku*, 4(1), 113–124. <https://doi.org/10.54957/jurnalku.v4i1.685>.
- [14] Kuna, J. O., Faggidae, R. E., Maak, C. S., & Tarsisius. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Ntt Kantor Pusat Kupang. *Glory: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 923–931.
- [15] Latifa, N. (2024). Pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro. Skripsi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- [16] Marnis, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ed. 1, pp. 1–338). Zifatama. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- [17] Priyono. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Zifatama Publisher (Vol. 53, Issue 9).
- [18] Putri, N., & Wahyuni, R. (2021). Intellectual Capital dan Kinerja Organisasi di Perguruan Tinggi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 102–110.
- [19] Ritonga, Z. (2019). Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mustika Asahan Jaya. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 23–28. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v6i1.16>.
- [20] Sanjaya, R. A., & Tania, K. D. (2023). Peran Knowledge Sharing, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah*. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i2.1838>. Palopo, 9(2), 377.
- [21] Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong,, Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42–54.
- [22] Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. In Alfabeta (30th ed., p. 390). Alfabeta.
- [23] Suryanto, Hadi, S., & Subiyanto, D. (2023). Analysis of The Effect of Work Environment and Knowledge Sharing on Employee Performance in Innovative Behavior Mediation. *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori dan Implementasi*, 14(1), 306–322. <https://doi.org/10.18196/jbti.v14i1.18804> 68
- [24] Yuniarti, M., Mursidi, M., & Arifiani, R. S. (2023). The Effect of Work Motivation and Knowledge Sharing on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, 3(02), 98–110. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v3i02.27364>.
-