

PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN KUALITAS
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PLN (Persero) UNIT LAYANAN TRANSMISI DAN
GARDUK INDUK PALOPO

Ainun Basir

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Palopo Jalan Jendral Sudirman Km. 03
Binturu Wara Selatan Kota Palopo Sulawesi Selatan
91992

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Knowledge Sharing dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Transmisi dan Gardu Induk Palopo. Metode penelitian ini menggunakan metode observasi dengan memberikan daftar pertanyaan tentang Knowledge Sharing (X1), Kualitas Sumber Daya Manusia (X2), Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari penelitian dengan menggunakan uji T yaitu variabel Knowledge Sharing (X1) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sedangkan variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan pengujian dengan menggunakan uji F didapatkan hasil bahwa variabel X yang terdiri dari Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Kualitas Sumber Daya Manusia (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci: Knowledge Sharing, Kualitas Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of Knowledge Sharing and Quality of Human Resources on employee performance at PT. PLN (Persero) Transmission Unit and Palopo Substation. This research method uses the observation method by providing a list of questions about Knowledge Sharing (X1), Quality of Human Resources (X2), Employee Performance (Y). The results of the research using the T test, namely the Knowledge Sharing variable (X1) has a positive influence on the employee

performance variable (Y) while the Human Resources Quality variable (X2) has an influence on the employee performance variable (Y) and testing using the F test results obtained that the X variable which consists of the Quality of Human Resources (X1) and the Quality of Human Resources (X2) together has a positive and significant effect on employee performance (Y).

Keywords: Knowledge Sharing, Quality of Human Resources, Employee Performance

Latar Belakang

Pada era globalisasi jaman sekarang sebuah organisasi bisnis dituntut untuk saling berkompetitif satu dengan yang lainnya, dan setiap organisasi bisnis perlu memastikan bahwa keunggulan kompetitif mereka dapat bertahan lama. Faktor yang mempengaruhi dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi bisnis adalah faktor sumber daya manusia. Menurut Sunyoto (2012:1) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah karyawan, oleh sebab itu perusahaan harus mengelola kinerja karyawan dengan baik.

Menurut Devenport dan Prusak dalam Tung (2018:99) *knowledge sharing* merupakan proses penyebaran keahlian dan pengalaman secara sukarela yang dibutuhkan oleh organisasi secara keseluruhan.

Menurut Nawawi (2012:191) kinerja organisasi

banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, faktor yang dominan adalah aset pengetahuan yang merupakan sebuah faktor penting penggerak optimalisasi kinerja karyawan.

Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif, generative dan inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti intelligence, creativity, dan imagination Ndraha (1997).

Kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan atau efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif, terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu. di tempatkan pada suatu organisasi/unit kerja tertentu mereka harus dikelola agar menunjukkan kinerja yang baik, Robbins (2002: 145).

Adapun masalah yang timbul antara lain masih

kurangnya perhatian karyawan terhadap tugas yang diberikan. kurangnya ketepatan waktu dalam bekerja serta minimnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga secara tidak langsung mempengaruhi disiplin kerja karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) ULTG Palopo. Maka seharusnya perusahaan atau khususnya PT. PLN (Persero) ULTG Palopo mengupayakan disiplin kerja yang baik agar respon dan kinerja karyawan dengan sendirinya akan meningkat sehingga tujuan yang diinginkan perusahaan akan tercapai. Berdasarkan pengamatan peneliti pada studi fenomena pendahuluan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul: **“Pengaruh Knowledge Sharing dan Kualitas sumber daya manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULTG Palopo.”**

1. 2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) ULTG Palopo?
2. Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) ULTG Palopo?

1. 3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah diurikan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) ULTG Palopo.
2. Untuk mengetahui apakah Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) ULTG Palopo.

Tinjauan Pustaka

Landasan Teori

Knowledge sharing bagi karyawan merupakan sebuah proses atau langkah guna memberikan ruang kepada anggota suatu kelompok dalam perusahaan untuk membagikan pengetahuan dan informasi yang dimiliki kepada anggota lainnya.

Menurut Subagyo dalam Firmiansyah (2014) *knowledge sharing*, atau berbagi pengetahuan merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya.

Faktor-faktor mempengaruhi Knowledge Sharing

Menurut Lin et al dalam Ekawati Marlina (2010) mengatakan

bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *knowledge sharing* pada organisasi atau perusahaan adalah :

1. Budaya Perusahaan
 - a. *Social network*, merupakan sebuah bentuk layanan internet yang ditujukan sebagai komunitas online bagi orang yang memiliki kesamaan aktivitas, ketertarikan pada bidang tertentu, atau kesamaan latar belakang tertentu.
 - b. *Interpersonal trust*, merupakan turunan dari dimensi kepercayaan, *interpersonal trust* yaitu kepercayaan antar sesama pekerja dan antara pekerja dengan atasannya.
 - c. *Learning orientation*, mengemukakan bahwa orientasi pembelajaran merupakan proses dimana individu - individu akan memperoleh pengetahuan serta wawasan baru yang selanjutnya akan

memodifikasi perilaku dan tindakan mereka.

d. *Organizational reward*, reward yang nyata dapat mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan, contohnya berupa uang untuk kegiatan berbagi pengetahuan yang formal dan berbagi pengetahuan melalui interaksi informal harus diberi *reward* berwujud seperti pengakuan.

2. Motivasi Karyawan

a. *reciprocal benefit*, Dapat diartikan sebagai pengharapan adanya balasan keuntungan oleh seseorang termasuk juga kepercayaan seseorang bahwa ia akan mendapatkan balasan keuntungan ketika melakukan aktivitas berbagipengetahuan.

b. *Knowledge self-efficacy*, Pengetahuan efikasi diri adalah kepercayaan pada kemampuan untuk memberikan pengetahuan yang berharga kepada orang lain.

c. *Enjoyment in helping other*, kenikmatan dalam membantu orang lain berasal dari konsep altruisme. Secara umum altruisme dapat didefinisikan sebagai perilaku kebijaksanaan membantu orang lain dengan tugas-tugas tertentu secara organisasi relevan. Secara intrinsik karyawan termotivasi untuk memberikan kontribusi pengetahuan karena melibatkan diri kedalam kegiatan intelektual dan pemecahan masalah adalah menantang atau menyenangkan, karena mereka menikmati membantu orang lain dan lebih cenderung untuk berbagi pengetahuan.

d. *Reputation* Reputasi adalah kepercayaan seseorang bahwa partisipasinya dalam berbagi pengetahuan dalam komunitas virtualnya dapat meningkatkan prestise dirinya diantara anggota komunitas yang lain. Studi yang dilakukan berkaitan dengan aktivitas berbagi pengetahuan

mengidentifikasi bahwa terdapat pengaruh antara reputation dengan aksi seseorang dalam aktivitas berbagi pengetahuan.

Indikator Knowledge Sharing

Definisi dari Hoof and Ridder (2004) dalam Luciana et al. (2008) memberi gambaran bahwa dilihat dari segi perilaku knowledge sharing terdiri dari dua hal, yaitu: knowledge donating dan knowledge collecting. Penjelasan dari kedua perilaku knowledge sharing di atas adalah sebagai berikut:

meliputi pengalaman kerja, gagasan, keahlian dan informasi kontekstual kepada karyawan yang lain.

2. *Knowledge Collecting*, yaitu bagaimana seseorang berkon-sultasi kepada pihak lain untuk melakukan model intelektual individu yang dimiliki. *Knowledge collecting* ini juga merupakan kemampuan karyawan untuk mengumpulkan pengetahuan dari karyawan, meliputi penge-tahuan pengalaman kerja, gagasan, keahlian dan informasi kontekstual.

Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia terdiri atas dua suku kata meliputi kata kualitas yang secara umum merupakan tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu. Adapun pengertian kualitas menurut Sedarmayanti (2009:59), mengemukakan bahwa “Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan”.

Indikator-Indikator Kualitas

Sumber Daya Manusia

(Kasanuddin 2011:18)

mengatakan bahwa indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas Fisik dan Kesehatan
- b. Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan)
- c. Kualitas Spiritual (Kejuangan)

3 Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2015).

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang kebenarannya

masih harus dilakukan pengujian. Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan adalah sebagai berikut:

H₁ : Diduga *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) ULTG Palopo.

H₂ : Diduga kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) ULTG Palopo.

METODE PENELITIAN

3. 1 Desain Penelitian

1. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari uji t dimana T_{hitung} memiliki nilai besar 2.672 nilai T_{tabel} dilihat pada taraf probabilitas 0,05 dimana $df = \text{jumlah sampel} - 2 = 50 - 2 = 48$ sehingga T_{tabel} 2.012 dengan

demikian, di ketahui bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2.672 > 2.012$) sedangkan hasil signifikan sebesar $0.010 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Palopo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari (saputro, 2018) yang mengemukakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena *knowledge sharing* merupakan faktor kuat untuk mendorong kinerja karyawan karena karyawan terus di bekali pengetahuan baru tentang pekerjaan.

2. Pengaruh Kualitas Sdm terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari T_{hitung} memiliki nilai sebesar 6.219 sedangkan

T_{tabel} dilihat pada taraf probabilitas 0,05 dimana $df = \text{jumlah sampel} - 2 = 50 - 2 = 48$ sehingga $T_{tabel} = 2.012$ dengan demikian, diketahui bahwa $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($6.219 > 2.012$) sedangkan nilai signifikan $0.000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Unit Transmisi dan Gardu Induk Palpo. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil Kasanuddin (2011) yang mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian terhadap pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan diharapkan nantinya hasil penelitian ini menjadi pedoman perusahaan untuk

mendukung dan memotivasi karyawan dalam meningkatkan kualitas dirinya.

3. Pengaruh secara simultan variabel *Knowledge Sharing* dan Kualitas Sdm terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 39.111 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000% dengan derajat kepercayaan sebesar 95% F_{hitung} (39.111) $> F_{tabel}$ (3.20) maka secara simultan *knowledge sharing* (X1) dan kualitas sdm (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Aristanto, 2017) yang mengemukakan bahwa *knowledge sharing* dan kualitas sdm berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel *knowledge sharing* dan kualitas sdm secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya semakin tinggi nilai kedua variabel bebas tersebut maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Palopo.

DAFTAR RUJUKAN

- Annisa Barida, Heru Susilo, Erik Prasetya (2014). *Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja*.
- Aulia, Astuti. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Knowledge Sharing* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4, No 3: 1 -15*.
- Catarina Cori Pradnya Paramita (2012). *Kualitas SDM terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) AJP Semarang*.
- Deny Bagus Aristanto (2017). *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability dan Kinerja Karyawan*
- Erwina, Mira (2019). *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo*
- Haris Afrizal. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kinerja*. Bina Ihsanul Fikri.
- Herry Goenawan Soedarsa, Chairul Anwar, Shanti (2014). *Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung*.
- Leonardo Memah, Riane Jhonly Pio (2006). *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara*
- Miharjo (2015). *Pelaksanaan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada PT. Sari Pawita Pratama*.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: *Ghalia Indonesia*.

- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mukhammad Kasanudin. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia* Pondok Pesantren.
- Mathis dan Jockson (2012:245). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Matindas (1997). *Kualitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Psychlogymania.
- Nadia Dwi Astuti (2021). *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) PUSHARLIS UP2B III Bandung*.
- Ndara (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Psychologymania.
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kebijakan Kinerja Karyawan Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Rifa Azizi, Pramita Aulia (2020). *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan di Laboratorium Klinik Pramita Cabang Martadinata Bandung*.
- Rosyida Nur Laili. M. Yahya Arwiyah (2019). *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemajuan*.
- Rivai, 2004. *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Stephen Andreas Partogi, Sri Suranji (2004). *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Milik Pemerintah*.
- Silmy Anjany Aulia (2017). *Pengaruh Knowledge Sharing di Telkom Coeporate University Center*.

Wirawan, (2015), *manajemen sumber daya manusia indonesia*. PT Raja Grafindo Persada Jakarta.

Widodo, (2013),. *Peran Knowledge sharing terhadap Kinerja*. UKM Berbasis sikap kewirausahaan.ekobis, vol.14, No. 2 pp. 17-27

