

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 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. Untuk mengetahui kinerja karyawan dalam suatu perusahaan maka perlu dilakukan penilaian kinerja (performance appraisal). Menurut Bacal dalam Wibowo (2016:187) penilaian kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu. Apabila kinerja dikelola dengan baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan dengan baik.

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. Oleh karenanya diperlukan pengelolaan pengetahuan agar menghasilkan keluaran yang efektif dan bernilai tambah serta jauh lebih cepat berkembang dari para pesaing yaitu melalui

knowledge management. Menurut Tiwana dalam Nawawi (2012:61) dalam manajemen pengetahuan terdapat terminologi proses yang bervariasi yang dibagi dalam tiga proses utama yaitu akuisisi, knowledge sharing, dan utilisasi pengetahuan. Dari pernyataan tersebut, dapat dilihat bahwa knowledge sharing merupakan bagian dari manajemen pengetahuan, sehingga knowledge sharing dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Menurut Devenport dan Prusak dalam Tung (2018:99) *knowledge sharing* merupakan proses penyebaran keahlian dan pengalaman secara sukarela yang dibutuhkan oleh organisasi secara keseluruhan. Disini organisasi bertugas untuk mendorong karyawan agar dapat melakukan aktivitas knowledge sharing. PT. PLN (Persero) merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan aktivitas knowledge sharing kepada para karyawannya. Jenis Kegiatan Waktu Pelaksanaan Manajemen Review Setiap 1 minggu sekali Sharing Session Sebulan Sekali (Sesuai Kebutuhan) .

Knowledge sharing pada perusahaan antara lain yaitu manajemen review dan sharing session, dari data tersebut bahwa kegiatan yang selalu rutin dilaksanakan yaitu manajemen review namun untuk kegiatan sharing session dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan saja jadi tidak menentu. Untuk mengetahui bagaimana penerapan *knowledge sharing* pada PT. PLN (Persero), peneliti melakukan suatu penelitian kecil yaitu melalui Pilot Study Kuesioner yang di sebarkan kepada 10 karyawan secara acak pada beberapa divisi di PT. PLN (Persero) . Berdasarkan teori Van den Hoof & Ridder dalam Hidayatunnisa (2014:24) bahwa terdapat 2 aktivitas *knowledge sharing*, yaitu : 1) *Knowledge donating* merupakan sebuah aktivitas yang dilakukan oleh seseorang untuk.

Mengkomunikasikan model intelektual yang mereka miliki dalam rangka mentransfer modal intelektual tersebut kepada individu lainnya. 2) *Knowledge collecting* merupakan aktivitas seseorang pada individu lain untuk memperoleh model intelektual yang dimiliki oleh seseorang.

Peningkatan kualitas adalah upaya dalam menghasilkan kualitas yang baik guna mengubah sesuatu hal menjadi lebih berkualitas yang menentukan kadar atau mutu tingkat baik buruknya suatu kepandaian atau kecakapan. Sumber daya manusia adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan jadi yang dimaksud dengan peningkatan sumber daya manusia adalah kualitas yang menyangkut mutu sumber daya tersebut, yang menyangkut fisik, maupun non fisik (kecerdasan dan fisik). Setiap manusia di tuntut untuk meningkatkan kualitas pada dirinya guna memacu pembangunan ekonomi di segala bidang. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia merupakan investasi manusia jangka panjang. Namun saat ini, sumber daya manusia di Indonesia masih belum memiliki kualitas yang dapat mendukung laju pertumbuhan ekonomi secara maksimal. Hal ini disebabkan oleh berbagai hal, dari masalah pendidikan, kesejahteraan social, dan ketenagakerjaan.

Sumber daya manusia sering di pandang sebagai salah satu factor produksi yang dalam usaha menghasilkan barang atau jasa. Sumber daya manusia harus di kelola dengan baik untuk mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan perusahaan. Untuk itu manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena

meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap sangat penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka manajemen mempunyai arti sebagai pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah sistem keselamatan dan kesehatan kerja.

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).

Menurut Benardin (2002:287) mengatakan kinerja sebagai hasil yang bersifat output yang dihasilkan selama periode tertentu. Ada enam kriteria utama yang dapat dinilai atas kinerja yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kebutuhan pengawasan pengaruh interpersonal. Kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya yang dilakukan kinerja karyawan merupakan 3 keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT. PLN (Persero) sebagai salah satu lembaga perusahaan yang bergerak dibidang kelistrikan dan tidak terlepas dari pelayanan masyarakat secara umum dan mempunyai hak monopoli terhadap penjualan listrik diindonesia. Perusahaan ini merupakan satu-satunya perusahaan listrik milik pemerintah, oleh sebab itu dengan adanya hak monopoli tersebut PT. PLN (Persero) memiliki jumlah konsumen yang sangat banyak yang terdiri atas perumahan, gedung perkantoran, gedunggedung milik pemerintah serta industri, maka tugas yang dihadapi perusahaan ini semakin beragam, apalagi fungsi dan peran perusahaan bersentuhan langsung dengan kepentingan masyarakat. Terlihat beberapa masalah menurunnya kinerja karyawan yang timbul karena disiplin kerja yang ada dilingkungan PT. PLN (Persero) ULTG Palopo. 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.

1. 4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat dilakukan untuk mengkaji pengaruh *knowledge sharing* dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Palopo, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada semua pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan tersebut. Adapun manfaat yang dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoretis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsi yang berarti dalam mengembangkan ilmu ekonomi, khususnya pada bidang ilmu manajemen. Hasil dari penelitian ini juga dapat diharapkan untuk bahan referensi dan perbandingan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh *knowledge sharing* dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Palopo.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini maka diharapkan dapat menambah sebuah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai pengaruh *knowledge sharing* dan kualitas

sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Palopo.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan pemikiran yang bermanfaat dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

c. Bagi masyarakat khususnya di lingkungan Perguruan Tinggi

Dengan melalui karya tulis ilmiah ini dapat menambah wawasan pembaca dan dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain dalam mengadakan penelitian yang lebih lanjut mengenai masalah yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian *Knowledge Sharing*

Knowledge atau pengetahuan yaitu faktor yang sangat penting bagi setiap karyawan dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaannya, karena jika setiap karyawan sudah menanamkan pengetahuan dalam dirinya masing-masing, maka karyawan tersebut dapat melakukan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, sehingga nantinya dapat berdampak positif pada kinerja karyawan.

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. Dengan diterapkannya *knowledge sharing* dengan baik, akan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Disamping itu, penerapan *knowledge sharing* bagi karyawan juga bermanfaat untuk mempererat hubungan antara karyawan, yaitu karyawan yang lebih senior dan memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak dan juga lebih lama di perusahaan, dengan karyawan baru yang kemungkinan baru diterima di perusahaan dan masih memiliki sedikit pengalaman dan juga pengetahuan mengenai realita-realita yang terjadi di perusahaan tersebut.

Menurut Notoatmodjo (2010), pengetahuan adalah hasil penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimilikinya

(mata, hidung, telinga, dan sebagainya). Menurut Subagyo dalam Firmaiansyah (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. Menurut Triana dalam Ikrahmawati (2016) berbagi pengetahuan merupakan proses yang sistematis dalam penyampaian pesan antar individu maupun organisasi melalui media yang beragam. Melalui berbagi pengetahuan semua anggota organisasi dapat dengan mudah membagikan pengalaman terbaiknya, menciptakan ide baru yang segar, serta menghemat banyak waktu untuk memecahkan suatu masalah.

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 Hooff dan Ridder (2004), *knowledge sharing* yaitu proses dimana para individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka (*Tacit Knowledge dan EksPLICIT Knowldege*). Nonaka dan Takeuchi dalam Tung (2018:98) *knowledge sharing* dianggap sebagai proses interaksi sosial antar individu, proses yang tidak dapat dilakukan hanya oleh satu individu. Van Den Hoof and Ridder dalam Tung (2018:99) *knowledge sharing* merupakan proses saat para individu saling menukarkan pengetahuan, baik pengetahuan tacit maupun pengetahuan eksplisit, untuk menghasilkan pengetahuan baru.

2.1.1 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. *Sharing culture*, untuk menciptakan sebuah budaya pembagian pengetahuan harus mendorong orang untuk bekerja sama lebih efektif, untuk berkolaborasi dan membagi terutama untuk membuat pengetahuan organisasi lebih produktif. Tapi perlu mengingat beberapa hal. Pertama, perlu membagi pengetahuan dan informasi bukan hanya informasi. Kedua, tujuan pembagian pengetahuan adalah untuk membantu sebuah organisasi sebagai keseluruhan untuk mencapai tujuannya. Kita tidak melakukannya untuk kepentingan sendiri. Ketiga, belajar untuk membuat pengetahuan produktif sama pentingnya dengan membagi pengetahuan.
- 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 berbagi pengetahuan.

b. *Knowledge self-efficacy*, Pengetahuan efikasi diri adalah kepercayaan pada kemampuan untuk memberikan pengetahuan yang berharga kepada orang lain. Pengetahuan efikasi adalah anggota efikasi diri dan keyakinan dalam keterampilan dan kemampuannya untuk menanggapi pertanyaan yang dikirim oleh anggota lain, dan untuk memberikan pengetahuan yang berharga dan berguna untuk orang lain. Dengan berbagi pengetahuan yang bermanfaat, orang merasa lebih percaya diri dengan apa yang bisa mereka lakukan. Sehingga pengetahuan efikasi diri bisa diperlakukan sebagai faktor utama dari motivasi sumber untuk berbagi pengetahuan.

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.

3. Kompensasi

Kompensasi sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan Kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kompensasi ini biasanya diterima pegawai dalam bentuk uang dan tunjangan.

1. Kepemimpinan

a. Top management support, dukungan dari manajemen puncak dianggap salah satu pengaruh potensial yang penting pada pengetahuan organisasi. Sejumlah penelitian telah menemukan bahwa knowledge sharing tidak terjadi secara otomatis dalam sebuah tim, dan pemimpin tim memiliki peran penting untuk memainkan dalam membuatnya terjadi.

b. Top management encourage, seperti halnya dukungan dari manajemen puncak. Dorongan atau encourage dari manajemen puncak menjadi salah satu pengaruh potensial yang penting pada pengetahuan organisasi sebagai rangsangan bagi karyawan untuk melakukan berbagi pengetahuan.

2. Teknologi Informasi

Technology infrastruktur, Infrastruktur TI didefinisikan sebagai sumber daya teknologi bersama yang menyediakan platform untuk aplikasi system informasi perusahaan yang terperinci. Infrastruktur TI meliputi investasi dalam peranti keras, peranti lunak, dan layanan-seperti konsultasi, pendidikan, dan pelatihan-yang terbesar di seluruh perusahaan atau tersebar diseluruh unit bisnis dalam perusahaan.

- a. Database utilization, kumpulan file-file yang mempunyai kaitan antara satu file dengan file lain sehingga membentuk suatu bangunan data untuk menginformasikan suatu perusahaan atau instansi dalam batasan tertentu. Sehingga memudahkan perusahaan untuk memperoleh data yang dicari dengan cepat.
- b. *Knowledge network*, jaringan pengetahuan menyediakan direktori dan perangkat untuk mencari karyawan perusahaan berkeahlian tertentu yang merupakan sumber daya penting dari pengetahuan tersirat. Sering kali sistem semacam ini menyertakan perangkat kolaborasi kelompok (termasuk wiki dan social bookmarking), portal untuk menyederhanakan akses informasi, perangkat pencarian, dan perangkat klasifikasi informasi berdasarkan sebuah taksonomi yang sesuai dengan organisasinya. Sistem manajemen pengetahuan keseluruhan perusahaan dapat memberikan nilai yang cukup besar jika sistem ini dirancang dengan baik dan memungkinkan karyawan untuk menemukan, berbagi dan memanfaatkan pengetahuan secara lebih efisien.

2.1.2 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:

1. *Knowledge Donating*, yaitu bagaimana seseorang mengkomunikasikan model intelektual individu seseorang kepada yang lainnya. *Knowledge donating* ini juga dapat diartikan sebagai kemampuan karyawan untuk menyampaikan pengetahuan yang dimiliki, 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 pengetahuan pengalaman kerja, gagasan, keahlian dan informasi kontekstual.

2.1.3 Manfaat *Knowledge Sharing*

Berikut adalah beberapa manfaat dari *knowledge sharing* :

1. Menciptakan kesempatan yang sama bagi anggota organisasi untuk mengakses pengetahuan dan mempelajarinya.
2. Meningkatkan kesempatan belajar atau mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh dan mempelajari pengetahuan baru.

3. Mempercepat penyelesaian tugas atau masalah, karena penyelesaian tidak lagi dimulai dari titik nol.
4. Menyelesaikan suatu masalah dengan memanfaatkan metode yang sudah terbukti efektif di unit atau di tempat lain.
5. Menyediakan bahan dasar bagi inovasi berupa pengetahuan yang bervariasi dan multiperspektif.

2.2 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”. Sedangkan Pengertian Sumber Daya Manusia secara umum merupakan daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (energi atau power). Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Adapun pengertian sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2009:27) adalah “tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan”.

Pengertian lain dikemukakan oleh Ndraha (2012:7) adalah sebagai berikut :
“Sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu member sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional”. Dengan demikian

pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Matindas (2002:94) mengemukakan bahwa “Kualitas SDM adalah kesanggupan tiap-tiap karyawan baik didalam menyelesaikan pekerjaannya, mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya”.

Adapun menurut Pasolong (2013:5) mengemukakan bahwa “Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi”. Sedangkan Menurut Ndraha (2012:12) mengatakan bahwa pengertian kualitas sumber daya manusia, yaitu: Sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif – generatif – inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti intelligence, creativity, dan imagination, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya.

Menurut Sedarmayanti (2009:59) mengemukakan bahwa “Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan”. Sedangkan sumber Daya Manusia dikemukakan pula oleh Sedarmayanti (2009:27) mengemukakan bahwa : Sumber Daya Manusia adalah tenaga kerja didalam atau Pegawai di dalam suatu organisasi, yang mempunyai peranan penting dalam mencapai keberhasilan. Dengan demikian menurut Sedarmayanti mengemukakan bahwa pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia yaitu : Kualitas sumber daya manusia menyangkut mutu dari tenaga kerja yang menyangkut kemampuan, baik berupa

kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental).

Kualitas sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam setiap gerak pembangunan. Hanya dari sumber daya manusia yang berkualitas tinggilah yang dapat mempercepat pembangunan bangsa. Jumlah penduduk yang besar, apabila tidak diikuti dengan kualitas yang memadai, hanyalah akan menjadi beban pembangunan. Kualitas penduduk adalah keadaan penduduk baik secara perorangan maupun kelompok berdasarkan tingkat kemajuan yang telah dicapai. Agar menjadi sumber daya manusia yang tangguh penduduk harus mempunyai kualitas yang memadai sehingga dapat menjadi modal pembangunan yang efektif. Tanpa adanya peningkatan koalitas, jumlah penduduk yang besar akan menimbulkan berbagai masalah dan menjadi beban pembangunan

2.2.1 Ruang Lingkup Kualitas Sumber Daya Manusia

Untuk menjalankan program pengembangan Sumber Daya Manusia maka perlu di perhatikan dan diketahui ruang lingkup dalam pengembangannya. diantaranya yang menjadi perhatian adalah instansi, organisasi, lembaga pemerintah, dan lain sebagainya. yang dimaksud ruang lingkup dalam pengembangan ini adalah sebagai berikut.

- a. Merencanakan SDM (Sumber Daya Manusia) yang menjadi sasaran.
- b. Menerapkan pendidikan dan pelatihan.
- c. Mengelola SDM (Sumber Daya Manusia) yang menjadi sasaran.

2.2.2 Tujuan Peningkatan Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti tujuan peningkatan sumber daya manusia adalah :

- a. Menyiapkan seseorang agar pada saatnya mampu disertai tugas yang sesuai
Memperbaiki kondisi seseorang yang sudah diberi tugas dan sedang menghadapi tugas tertentu, sedangkan yang merasa ada kekurangan pada dirinya diharapkan mampu mengemban tugas sebagaimana mestinya.
- b. Melengkapi seseorang dengan hal-hal yang mungkin timbul di sekitar tugasnya, baik yang langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan tugasnya.
- c. Menyesuaikan seseorang kepada tugas yang mengalami perubahan karena berubahnya syarat untuk mengerjakan tugas untuk pekerjaan secara sebagian atau seluruhnya.

2.2.3 Pengukuran Kualitas Sumber Daya Manusia

Dapat diukur dengan menggunakan teori sebagai berikut :

- a. Produktivitas Untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal. Produktivitas dapat diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektifitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaannya sumber daya. Orang sebagai sumber daya manusia ditempat kerja termasuk sumber daya.

1. Sikap dan perilaku

a) Sikap yang perlu dipupuk dan dikembangkan dalam merencanakan masa depan yang diinginkan itu ialah sikap yang antisipatif dan proaktif. Sikap demikian berarti banyak hal.

b) Perilaku pada dasarnya berorientasi pada tujuan (goal-oriented) dengan kata lain, perilaku kita pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Melalui tindakan dan belajar, seseorang akan mendapatkan kepercayaan dan sikap terhadap sesuatu yang pada gilirannya akan mempengaruhi perilakunya.

2. Komunikasi.

Menurut Kenneth dan Gary (1992), komunikasi dapat didefinisikan sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin. Komunikasi dalam organisasi dapat di lihat dari sisi komunikasi antar pribadi dan komunikasi organisasi. Komunikasi dapat terjadi karena adanya komponen-komponen, yaitu komunikator yang mengirimkan pesan yang diekspresikan (encoded) melalui berbagai lambang dalam bentuk bahasa. Selanjutnya pesan disampaikan melalui perantara yaitu media komunikasi. Pesan diterima oleh penerima.

(recipients) yang selanjutnya pesan tersebut ditafsirkan (decoded), Hubungan (Relationships). Berhubungan (Bersilahturrahmi), berarti membuka peluang dan sekaligus mengikat simpul-simpul informasi dan menggerakkan kehidupan. Manusia yang tidak atau enggan bersilahturrahmi untuk membuka cakrawala pergaulan sosialnya atau menutup diri dan asyik dengan dirinya sendiri, pada dasarnya ia sedang mengubur masa depannya.

Hal tersebut sama juga dalam suatu organisasi, bahwa hubungan dalam organisasi banyak terkait dengan rentang kendali (*span of control*) yang diperlukan organisasi karena keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki manusia yang dalam hal ini adalah atasan. Rentang kendali adalah jumlah bawahan langsung yang dapat dipimpin dan dikendalikan secara efektif oleh atasan.

2.2.4 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)

2.3 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). Sedangkan Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja dapat juga diartikan sebagai

prestasi kerja atau hasil kerja. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Prawirosentono (2012: 2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

Kinerja (prestasi kerja) menurut Mangkunegara (2009) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan atas tanggung jawab yang telah diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas guna mencapai tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen serta memberikan kontribusi pada kemajuan

ekonomi. Berdasarkan pengertian pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu, ada tiga cara pengukuran yang dapat digunakan antara lain:

1. Kuantitas, yang berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan. Merupakan ukuran kuantitatif yang melibatkan perhitungan dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan soal jumlah keluaran yang dihasilkan, sehingga untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan tersebut dibandingkan dengan standar kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas, yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan (baik buruknya) ukuran kuantitatif yang mencerminkan “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaian dari suatu perusahaan walaupun standar kualitatif sulit diukur atau ditentukan, tetapi hal ini penting sebagai acuan pencapaian sasaran penyelesaian suatu pekerjaan.
3. Ketepatan Waktu, yaitu berkaitan dengan sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan. Merupakan suatu jenis khusus, dari ukuran kuantitatif yang merupakan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Dalam hal ini penetapan standar waktu biasa ditentukan berdasarkan Menurut Mathis dan Jackson (2012:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut: pengalaman sebelumnya atau berdasarkan studi gerak waktu.

2.3.1 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja

1. Kemampuan.

Bagaimana seorang karyawan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan yang mereka miliki.

2. Motivasi.

Suatu dorongan dan semangat yang diberikan perusahaan maupun diri sendiri untuk menambah gairah kerja karyawan dalam bekerja.

3. Dukungan yang diterima.

Pemberian dukungan dari perusahaan baik berupa sarana penunjang kerja, pelatihan maupun penghargaan atas prestasi kerja untuk karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Adanya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang sesuai dengan kemampuan dalam bekerja membuat karyawan menjadi semangat dan akan menambah kinerja karyawan.

5. Hubungan dengan organisasi

Jika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan organisasi akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.2 Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (2015:330) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah mengevaluasi kinerja karyawan di masa sekarang dan atau di masa lalu secara relatif terhadap standard kinerjanya. Menurut Moehariono (2009 : 106) ada empat aspek penilaian kinerja, yaitu :

1. Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalnya omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran asset, dan lainlain.
2. Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap dan perilakunya, baik terhadap sesama karyawan maupun kepada sesama pelanggan.
3. Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya.
4. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kerja karyawan dengan pegawai lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama sales berapa besar omset penjualannya selama satu bulan.

2.3.3 Indikator Kinerja:

Mangkunegara (2015:75), mengemukakan bahwa kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas.

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan dalam penyusunan penelitian, yang berguna sebagai perbandingan dan rujukan bagi penelitian selanjutnya. Berikut beberapa penelitian terdahulu berkaitan dengan *Knowledge Sharing*, Keselamatan Kesehatan Kerja dan Disiplin kerja karyawan yang digunakan untuk melandasi penelitian ini, dan sebagai penunjang dalam penyusunan penelitian yang akan dilakukan seperti pada tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Variabel	Kesimpulan
1.	Stephen Andreas Partogi dan Sri Suranji (2004)	Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan milik pemerintah	Knowledge Sharing (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.	Deny Bagus Aristanto (2017)	Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability Dan Kinerja Karyawan	Knowledge Sharing (X1), Individual Innovation Capability Dan Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Jordee Maretski Chaerry, Anita Silvianita (2021)	Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN Pusharlis	Knowledge Sharing (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Menunjukkan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh signifikan terhadap kinerja
4.	Rosyida Nur Laili, M. Yahya Arwiyah (2019)	Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Telekomunikasi	Knowledge Sharing (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Menunjukkan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Amalia Agustini (2019)	Pengaruh Knowledge Sharing Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kemajuan	Knowledge Sharing (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Knowledge Sharing disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

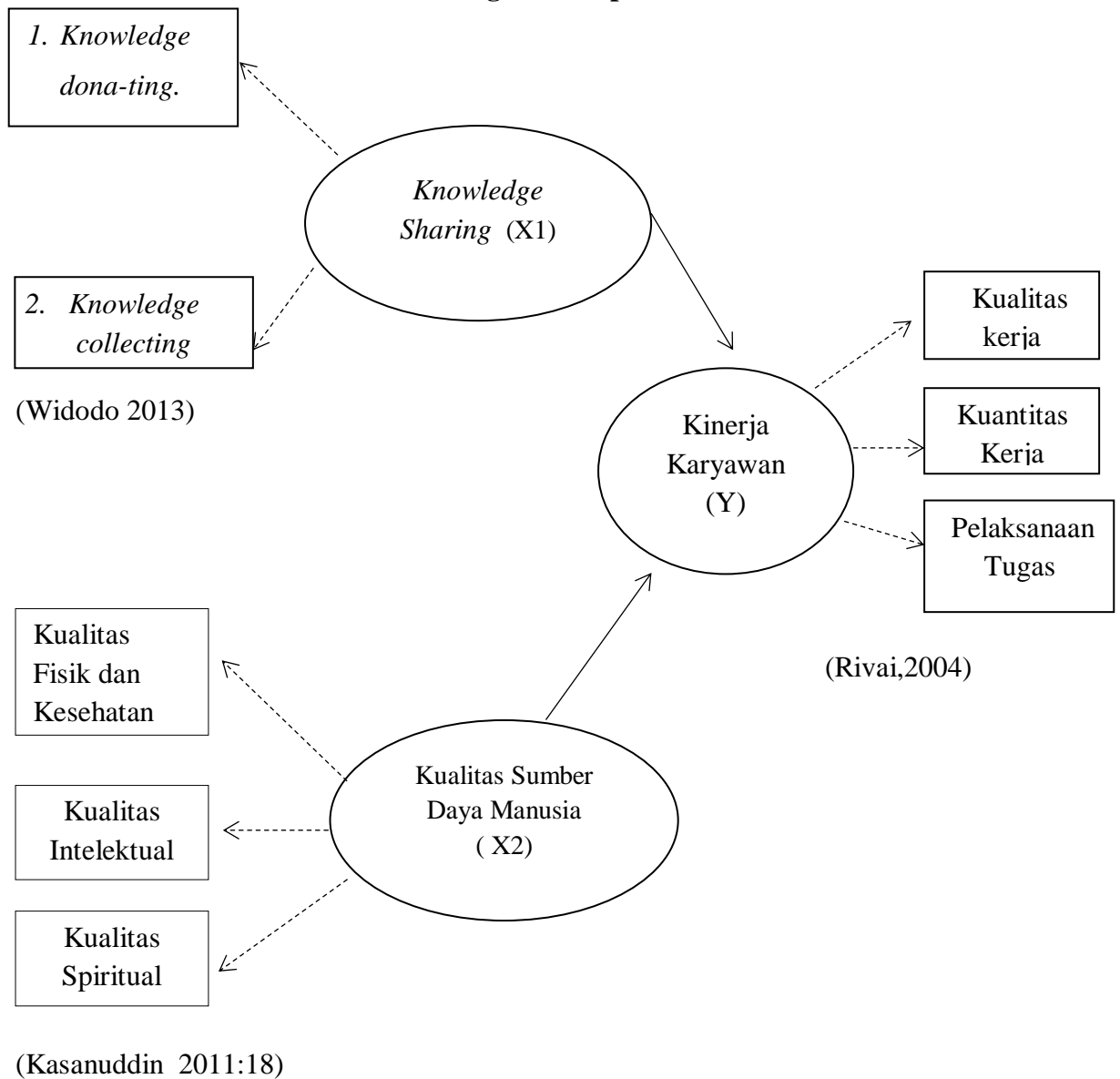
6.	Mihardjo (2015)	Pelaksanaan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja Pada PT.Sari Pawita Pratama.	Kualitas Sumber Daya Manusia (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Perencanaan sumber daya manusia pada PT.Sari Pawita Pratama belum berjalan dengan baik.
7.	Herry Goenawan Soedarsa, Chairul Anwar, Shanti (2014)	Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gramedia Asri Media	Sumber Daya Manusia (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Sumber daya manusia yang dimana peneliti sama-sama menggunakan penelitian Kualitatif dan variabel dependen yang digunakan kinerja.
8.	Rijkirahmadima hasiswa universitas pasundan bandung tahun 2016	Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan K3 terhadap kinerja pegawai kecamatan sukajadi kota bandung.	Kualitas Sumber Daya Manusia (X2), Kinerja (Y)	Penelitian menunjukan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja

9.	Mukhamad Kasanudin	Pengaruh kualitas sumber daya manusia (SDM) Dan K3 terhadap kinerja koprasi pondok pasantren	Kualitas Sumber Daya Manusia (X2), Kinerja (Y)	Penelitian yang akan dilakukan mengkaji mengenai kualitas sumber daya manusia terutama kinerja.
10.	Annisa Barida, Heru Susilo dan Arik Prasetya (2014)	Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja.	Kualitas Sdm (X2) Kinerja (Y)	Penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan aktivitas fungsi sumber daya manusia telah sesuai dengan standar operasional dan prosedur (SOP)

2.5 Kerangka Konseptual

Menurut Kusumayati (2009) bahwa kerangka konsep merupakan hubungan antara konsep yang dibangun sebagai pedoman dalam melakukan penelitian, kerangka penelitian ini yaitu sebagaimana dalam gambar 2.1 berikut ini :

Gambar 2.1
Kerangka konseptual



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.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut Anggoro (2009:3.17) kegunaan desain penelitian “adalah bahwa Desain. Penelitian dirancang untuk menjawab pertanyaan dan atau mengetes hipotesis penelitian.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini di laksanakan di PT PLN (persero) ULTG Palopo Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus-September tahun 2021.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kepustakaan (*literatur*), yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui bahan bacaan, meliputi buku, makalah, artikel, jurnal dan berbagai bahan.
- b. bacaan lain yang relevan dan yang berhubungan dengan judul penelitian yang penulis susun.
- c. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
- d. Wawancara (*interview*), yaitu mengadakan wawancara langsung pada objek penelitian.
- e. Daftar pernyataan (*questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. dimana responden memilih salah satu jawaban

yang telah disediakan dalam daftar pernyataan.

3. 4 Jenis Dan Sumber Data

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh seseorang yang sedang melakukan penelitian.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh seseorang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada seperti yang ada pada laporan-laporan peneliti terdahulu, buku, dokumen, internet dan yang lainnya.

3. 5 Populasi Dan Sampel

Sedang Menurut Sugiyono (2012: 69), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan definisi tersebut yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (persero) ULTG Palopo yang berjumlah 50 orang karyawan.

Sedang Menurut Sugiyono (2012:70), “ Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil yaitu seluruh karyawan pada PT. Sumatera Kartindo Medan yang menggunakan teknik sampel jenuh dengan mengam bil seluruh populasi sebagai responden. Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan PT

PLN (persero) ULTG Palopo yang berjumlah 50 orang karyawan, dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam menganalisis data, dalam penelitian ini dapat meliputi beberapa tahap dasar (Santoso dan Tjiptono, 2012), tahap tersebut diantaranya :

1. Pengeditan (*editing*)

Tahap awal analisis data ini adalah melakukan edit terhadap data yang telah dikumpulkan dari hasil *survey* di lapangan. Proses editing data dapat dilakukan untuk bertujuan agar data yang nanti akan dianalisis telah akurat dan lengkap.

2. Pemberian kode

Proses perubahan data kualitatif menjadi angka dengan mengklasifikasikan jawaban yang ada menurut kategori yang penting.

3. Pemberian skor (*scoring*) proses penentuan skor atas jawaban responden yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori yang cocok tergantung pada anggapan atau opini responden.

3.7 Defenisi oprasional dan variabel penelitian

Variabel yang diteliti terbagi menjadi dua kelompok variabel besar atau variabel kecil yaitu variabel independen dan variabel dependen. Adapun definisi operasional variabel untuk masing-masing variabel dan indikatornya adalah sebaga berikut :

Table 3.1
Variabel Definisi Operasional

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Pengaruh knowledge sharing (X1) merupakan budaya interaksi sosial yang melibatkan pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan karyawan kepada seluruh organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Knowledge donating.</i> 2. <i>Knowledge collecting.</i> 	Widodo (2013)
2.	Kualitas SDM (X2) merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas intelektual meliputi pengetahuan dan keterampilan 2. Pendidikan 3. Memahami bidangnya 4. Kemampuan 5. Semangat kerja 	Wirawan (2015)

	non fisik (kemampuan bekerja, berfikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya.	6. Kemampuan perencanaan pengorganisasian	
3.	Kinerja (Y) merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Pelaksanaan tugas	(Rivai,2004)

3. 8 Instrumen penelitian

Instrumen penelitian adalah semua alat yang digunakan untuk mengumpulkan, memeriksa, menyelidiki suatu masalah atau mengumpulkan, mengolah, menganalisa dan menyajikan data-data secara sistematis serta objektif, dengan tujuan memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis adapun instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Instrumen yang digunakan adalah dengan menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner.
- b. Indikator-indikator kedua variabel tersebut kemudian dijabarkan oleh penulis menjadi sejumlah pernyataan sehingga di peroleh data primer, data ini akan di analisis dengan pendekatan analisis statistic. Sedangkan teknik ukuran yang digunakan yaitu teknik skala ini sering digunakan dalam mengumpulkan data. Teknik ini akan memberikan hasil yang cukup berarti jika peneliti dapat memilih tipe yang sesuai dengan jenis data yang di kumpulkan serta tujuan peneliti telah di rumuskan.

3.8.1 Uji validitas

Menurut Kuaseri (2012: 75) validitas adalah ketepatan (*appropriateness*), kebermaknaan (*meaningfull*) dan kemanfaatan (*usefulness*) dari sebuah kesimpulan yang di dapatkan dari intepretasi skor tes.

Validitas berdasarkan taraf signifikan 5% karena pada umumnya untuk penelitian ilmu-ilmu sosial dan pendidikan penggunaan taraf 5% sudah cukup tinggi, sehingga dapat memenuhi persyaratan untuk menarik kesimpulan secara geralisasi. Butir soal

yang ada pada instrumen dianalisis dengan cara mengkorelasikan skor yang ada pada soal dengan skor total (Sudjana, 2004: 33).

3.8.2 Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2015) reabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi jika pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Reabilitas merupakan tingkat konsistensi suatu tes adalah sejauh mana tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang konsisten, relatif tidak berubah walaupun diteskan pada sesuatu yang berbeda.

3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Regresi linear berganda merupakan mencari pengaruh variabel antara satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Dua atau lebih variabel independen akan mempengaruhi variabel dependen. Oleh karena itu regresi berganda adalah metode yang akan meneliti ada atau tidaknya hubungan antara satu kejadian dengan sejumlah kejadian yang lainnya. Persamaan regresi linear yang terdiri dari dua variabel bebas.

Menurut Sugiyono (2014:277) rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut

:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

β_0	= Konstanta
X_1	= <i>Knowledge Sharing</i>
X_2	= Kualitas Sumber Daya Manusia
β_1 - β_2 - β_3	= Koefisien regresi
e.	= Error

3.10 Uji Hipotesis

1. Uji Menyeluruh / Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya dapat menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali,2006). Pada uji jika tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara simultan atau bersama-sama dikatakan mempengaruhi variabel dependen (untuk tingkat signifikansi = 5%, maka variabel independen secara serentak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen secara serentak tidak dipengaruhi terhadap variabel dependen.

2. Uji t (Parsial)

Uji T dikenal dengan uji parsial, yang merupakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji statistik t pada dasarnya dapat menunjukkan seberapa jauh

pengaruh satu variabel penjelasan / dependen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2015).

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independennya dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2006).

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah PT. PLN (persero) ULTG Palopo

PLN adalah singkatan dari perusahaan Listrik Negara, PLN ialah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19. Ketika, beberapa perusahaan belanda mendirikan pembangkitan tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Pengusahaan tenaga listrik untuk kepentingan umum dimulai sejak perusahaan swasta belanda NV, NIGM memperluas usahanya di bidang tenaga listrik, yang semula hanya bergerak di bidang gas. Kemudian memperluas dengan berdirinya perusahaan swasta lainnya.

Setelah diproklamasikannya kemerdekaan Indonesia, tanggal 17 agustus 1945, perusahaan listrik dikuasai jepang disebut oleh pemuda-pemuda Indonesia pada bulan September 1945, lalu diserahkan kepada pemerintah republik Indonesia, pada tanggal 27 oktober 1945 dibentuklah jawatan listrik dan gas oleh presiden soekarno. Waktu itu kapasitas pembangkit tenaga listrik hanyalah sebesar 157,5 M.

Tanggal 1 januari 1961, di bentuk BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik) yang bergerak dibidang listrik, gas dan kokas, tanggal 1 januari 1965, BPU-PLN dibubarkan dan dibentuk 2 perusahaan Negara yaitu perusahaan Listrik Negara (PLN) yang megelola tenaga listrik dan Perusahaan Gas Negara (PGN) yang mengelola gas. Saat itu kapasitas pembangkit tenaga listrik PLN sebesar 300 MW. Tahun 1972 pemerintah Indonesia menetapkan

status Perusahaan Listrik Negara sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara (PLN) tahun 1990 melalui peraturan pemerintah No 17, PLN ditetapkan sebagai pemegang kuasa ketenagalistrikan Tahun 1992, Pemerintah memberikan kesempatan kepada sector swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan tenaga listrik. Sejalan dengan kebijakan di atas maka pada bulan juni 1994 status PLN dialihkan dari Perusahaan umum menjadi perusahaan Pereroan (Persero).

Pada tahun 1961, PLN Pusat membentuk unit PLN Cabang Palopo dengan wilayah kerja meliputi palopo utara, Palopo Utara dan Palopo. Dengan dikeluarkannya surat edaran PLN pusat No.078/PST/1967 tentang klasifikasi bagi kesatuan-kesatuan Perusahaan Listrik Negara maka PLN cabang luar kota tidak dapat dimasukkan dalam klasifikasi organisasi sebagai cabang. Oleh karena itu, berdasarkan surat keputusan pimpinan PLN Eksploitasi VI No. 001/E.VUI dalam perkembangan selanjutnya PLN Eksploitasi IV selain membawahi beberapa unit PLN cabang Palopo juga membawahi beberapa unit-unit kerja.

Berdasarkan peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No.013/PRT/973 tentang struktur organisasi dan pembagian Tugas Perusahaan Umum, PLN Exsploitasi VI berubah menjadi PLN Exsploitasi VIII. Sebagai tindak lanjut, Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik mengeluarkan peraturan Menteri No. 013/PRT/1975 sebagai pengganti peraturan Menteri No. 01/PRT/1975 yang didalamnya disebutkan bahwa perusahaan mempunyai unsur pelaksana yaitu proyek PLN Wilayah. Oleh karena itu, Direksi perum Listrik Negara menetapkan SK No.010/DIR/1976 yang mengubah sebutan PLN Exploitasi VIII menjadi PLN Wilayah VIII.

Berdasarkan PP No.23 Tahun 1994 maka status PLN Wilayah Palopo berubah menjadi Persero maka juga berubah namanya mejadi PT. PLN (Persero) Wilayah Cabang Palopo. Perubahan ini mengandung arti bahwa PLN semaki dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sektor ketenaga Listrikan, PT. PLN (Persero) Wilayah Cabang Palopo diarahkan menjadi Strategic Business Unit/Investment Center dan sebagai tindak lanjut, sesuai dengan Keputusan Direksi PT. PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Cabang Palopo No.01.K/010/DIR/2001 Tanggal 8 januari 2001, PT. PLN UP3 Wilayah Cabang Palopo berubah menjadi PT. PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Unit Bisnis Wilayah Cabang Palopo.

4.1.2 Visi dan Misi

Adapun Visi dan Misi PT. PLN (Persero) ULTG Palopo yaitu sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi Perusahaan listrik terkemuka se-asia tenggara dan pilihan pelanggan untuk solusi energy.

b. Misi

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang yang lain terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.

4.2 Hasil Penelitian

Analisis data adalah suatu kegiatan meneliti, mempelajari, membandingkan data yang ada dan membuat interpretasi yang diperlukan selain itu analisis data yang digunakan untuk mengidentifikasi jawaban atas masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Data ini diperoleh dari penyebaran kuesioner yang kuantitatif agar dapat dianalisa secara statistic sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang didasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari responden, dimana responden memberikan pernyataan dan penilaian atas pernyataan-pernyataan yang diajukan oleh penulis, kemudian data yang di peroleh dari jawaban responden atas pernyataan yang diajukan selanjutnya dihitung presentasinya.

a. Deskriptif data

Koesioner yang berisi 15 item pertanyaan ini disebarkan kepada 50 responden dan 50 koesioner yang kembali serta dapat diolah.

1.) Karakteristik responden

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase(%)
Laki-laki	35	75
Perempuan	15	30

Total	50	100
-------	----	-----

Sumber : lampiran 3 data diolah 2021

Dari tabel di atas tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang atau sekitar 75% dari keseluruhan jumlah responden dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang atau sekitar 25% dari keseluruhan jumlah responden.

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Presentase %
23-30	27	54
30-40	16	32
40-50	7	14
Total	50	100

Sumber : Lampiran 3, data diolah 2021

Dari tabel 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat diketahui responden yang berusia 23-30 tahun sebanyak 27 orang atau sekitar 54% yang berusia 30-40 tahun sebanyak 16 orang atau sekitar 32% yang berusia 40-50 tahun sebanyak 7 orang atau 14% dari keseluruhan jumlah responden.

2. Uji validitas dan reabilitas

a. Uji validitas

Guna menguji validitas instrument, penulis menggunakan aplikasi spss versi 22 validitas di lakukan dengan menggunakan uji signifikasi yaitu membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel. Kriteria menggunakan *degree of freedom* ($df = n-2$) dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk (variabel). Pada kasus ini besarnya $df = 50-2 = 48$ dengan $\alpha = 0,05$ di dapat r-tabel

0,278. Jika r-hitung lebih besar r-tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut di katakana valid.

Tabel 4.3
Uji validitas

No.	Variabel dan Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	Knowledge Sharing			
1.	X1.1	0,652	0,278	Valid
2.	X1.2	0,561	0,278	Valid
3.	X1.3	0,834	0,278	Valid
4.	X1.4	0,823	0,278	Valid
5.	X1.5	0,781	0,278	Valid
No.	Kualitas Sdm	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	X2.1	0,833	0,278	Valid
2.	X2.2	0,738	0,278	Valid
3.	X2.3	0,719	0,278	Valid
4.	X2.4	0,795	0,278	Valid
5.	X2.5	0,683	0,278	Valid
No.	Kinerja karyawan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Y.1	0,742	0,278	Valid
2.	Y.2	0,748	0,278	Valid
3.	Y.3	0,760	0,278	Valid
4.	Y.4	0,813	0,278	Valid
5.	Y.5	0,654	0,278	Valid

Sumber : Lampiran 4 data diolah 2021

b. Uji Reabilitas

Dalam penelitian, penulis memakai koefisien sebagai alat pengukur pengaruh kinerja karyawan di PT. PLN (persero) ULTG Palopo. Uji reabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat di percaya. Suatu koefisien dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konstan atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian reabilitas konstruk pada penelitian ini akan menggunakan cronbach's alpha yang dihasilkan melalui pengolahan data SPSS 22. Jika nilai cronbach's alpha $> 0,60$, maka dikatakan reliabel (Ghozali, 2012).

Hasil penelitian reabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 44
Uji Reabilitas

Variabel penelitian	Cronbach's Alpha	r standar	Keterangan
Knowledge sharing	0,791	0.60	Reliabel
Kualitas SDM	0,811	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,788	0.60	Reliabel

Sumber : Lampiran 5, diolah 2021

3. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Tabel 4.5
Hasil uji regresi linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.847	2.126		1.809	.077
	knowledge sharing	.226	.084	.270	2.672	.010
	Kualitas SDM	.618	.099	.628	6.219	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.5 diatas didapat persamaan regresi liniar berganda nsebagai berikut:

$$Y = 3.847 + 0,226X_1 + 0,618X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 3.847 artinya apabila knowledge sharing dan Kualitas Sdm nilainya sama dengan nol maka Kinerja Karyawan akan bernilai 3.847
2. Nilai koefisien (b1) sebesar 0.226 artinya setiap kenaikan nilai knowledge sharing sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.226 dengan asumsi variabel Kualitas Sdm adalah tetap.
3. Nilai koefisien (b2) sebesar 0.618 artinya setiap kenaikan nilai Kualitas Sdm sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0.618 dengan asumsi variabel knowledge sharing adalah tetap.

b. Uji Determinasi (R^2)

Bertujuan dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen, menjelaskan variabel dependen yang dilihat melalui R square.

Tabel 4.6
Uji determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.790 ^a	.625	.609	1.386	.625	39.111	2	47	.000

a. Predictors: (Constant), Kualitas SDM, knowledge sharing

b. Lampiran 7

Berdasarkan tabel diatas di peroleh angka *adjusted R square* sebesar 0.609 atau 60,9% hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu knowledge sharing dan kualitas sdm terhadap variabel dependen sebesar 60,9% sedangkan sisanya 39,1% dipengaruhi oleh vriabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

c. Uji T (uji parsial)

Uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh signifikan antara variabel dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang di ajukan. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel di dapat melalui $\text{sig.}\alpha = 0,05$ dengan $\text{df} = n - k$. $\text{df} = 50 - 3 = 47$ maka nilai $T_{\text{tabel}} = 2,012$

Tabel 4.7

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.847	2.126		1.809	.077
	knowledge sharing	.226	.084	.270	2.672	.010
	Kualitas SDM	.618	.099	.628	6.219	.000

d. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

e. Lampiran 8

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Knowledge berpengaruh* terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 2.672 lebih besar dari nilai t

tabel sebesar 2,012 maka secara parsial variabel independen *knowledge sharing* berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

2. Kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 6.219 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,012 maka secara parsial variabel independen kualitas sdm berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan

d. Uji F (uji simultan)

uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 4.8
Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	150.233	2	75.116	39.111	.000 ^b
Residual	90.267	47	1.921		
Total	240.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kualitas SDM, knowledge sharing

c. Lampiran 9

Berdasarkan uji F diperoleh hasil bahwa nilai F hitung sebesar 39.111 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000% dengan derajat kepercayaan 95% F_{hitung} (39.111) > (3.20) maka secara simultan *knowledge sharing* (X1) dan Kualitas Sdm (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

C. Pembahasan

Penelitian ini menguji tentang pengaruh *Knowledge Sharing* dan Kualitas Sdm terhadap Kinerja Karyawan.

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.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Knowledge sharing (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Unit Transmisi dan Gardu Induk Palopo.
2. Kualitas sdm (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Unit Transmisi dan Gardu Induk Palopo.
3. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel Knowledge Sharing (X1) dan Kualitas Sdm (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

B. Saran

Adapun saran yang ingin disampaikan oleh penulis berdasarkan kesimpulan diatas adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan agar meningkatkan terus pemberian Knowledge Sharing terhadap karyawan agar kinerja karyawan lebih meningkat.
2. Kualitas Sdm yang diberikan kepada karyawan sebaiknya dipertahankan oleh perusahaan, dalam hal pemberian, penghargaan, perhatian, persaingan, partisipasi, kebanggaan dan hukuman yang diperlukan secara adil pada setiap karyawannya. Sehingga tidak terjadi

3. kecemburuan sosial antara karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.
5. Pengumpulan data pada penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya sebatas penyebaran kuesioner saja tetapi dapat juga dilakukan dengan pengamatan, dekomendasi, observasi serta wawancara langsung ke objek penelitian, Kehadiran penelitian pada saat responden melakukan pengisian kuesioner sebaiknya dilakukan, karena responden dapat menanyakan secara langsung butir-butir pernyataan yang tidak dipahami.