JIUBJ Jurnal Ilmiah
Universitas Batanghari Jambi
Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi 23, 1 (2023): 65-69
DOI: 10.33087/jiubj.v23i1.2746
http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah

Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Bengkulu

M Naufal Arfan, Trisninawati
Universitas Bina Darma
Correspondence email: mnaufalarfan05@gmail.com; trisninawati@binadarma.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh knowledge sharing dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Bengkulu. PT. PLN (Persero) UPDK Bengkulu merupakan unit pelaksana pengendalian pembangkitan tenaga listrik di wilayah Bengkulu. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Bengkulu. Dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu knowledge sharing dan kompetensi sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan yang baik bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menemukan pengaruh knowledge sharing dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi perusahaan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh knowledge sharing dan kompetensi yang dimiliki terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

Kata kunci: Berbagi pengetahuan; kompetensi; kinerja karyawan

Abstract. *This study aims to determine the effect of knowledge sharing and competence on employee performance at PT. PLN (Persero) UPDK Bengkulu. PT. PLN (Persero) UPDK Bengkulu is the implementing unit for controlling electricity generation in the Bengkulu region. The data in this study were collected using a questionnaire distributed to employees at PT. PLN (Persero) UPDK Bengkulu. In this study using 3 variables, namely knowledge sharing and competence as independent variables, while employee performance as the dependent variable. This research is expected to be a good evaluation and consideration for companies in improving employee performance. The results of this study found the influence of knowledge sharing and competence on employee performance. The results of this study are used as input for the company to find out how much influence knowledge sharing and competence has on employee performance so that the company can further improve employee performance in the future.*

Keywords**:** *Knowledge sharing; competence; employee performance*

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini sangat diperlukan sumber daya manusia yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat primer dalam suatu perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan selalu berupaya untuk memiliki Sumber daya manusia yang berkualitas karena tanpa Sumber daya manusia yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik, antara karyawan dan perusahaan harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas, produktif, dan memiliki kepuasan kerja yang bagus sementara karyawan membutuhkan perusahaan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. sebagai dua pihak yang saling membutuhkan maka diperlukan terciptanya hubungan yang harmonis di antara keduanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan yaitu melalui *Knowledge Sharing*. Menurut Subagyo dalam (Firmaiansyah & Surjanti, 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. Karyawan yang memiliki kemampuan berinovasi yang baik, memiliki kemampuan lebih dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan dan mempercepat proses pekerjaan, sehingga kinerja individunya menjadi lebih baik. Kinerja individu yang baik akan meningkatkan kinerja unit (Aristanto, 2017).

Selain itu dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan faktor kompetensi yang memadai. Menurut (Wibowo, 2014) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moeheriono, 2012). Selama ini banyak Organisasi yang belum mempunyai karyawan dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Sriwidodo & Budhi, 2010). Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dapat menunjang kinerja karyawan. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Arifin, 2016). Menurut (Yudistira & Siwantara, 2012) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari (Sulistyaningsih, 2009) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Bengkulu merupakan salah satu anak perusahaan BUMN yang mengurusi semua aspek kelistrikan yang ada di wilayah Bengkulu. PT. PLN (Persero) UPDK Bengkulu merupakan unit pelaksana pengendalian pembangkitan listrik wilayah Bengkulu. Berdasarkan hasil observasi peneliti, penerapan PT. PLN (Persero) UPDK Bengkulu masih belum maksimal dalam penerapannya kn*owledge sharing* dan kompetensi sehingga masih kurang adanya komunikasi antar karyawan seperti berbagi informasi atau pengetahuan baru tentang pekerjaan padahal berbagi pengetahuan termasuk salah satu penunjang untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih efektif. Sedangkan untuk kompetensi sangat dibutuhkan dalam menunjang kinerja perusahaan karena dengan adanya kompetensi suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target yang ditetapkan oleh suatu perusahaan. Maka untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu melakukan evaluasi kinerja untuk mengetahui pengaruh pada faktor *knowledge sharing* dan kompetens untuk meningkatkan kinerja yang baik.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT.PLN (Persero) UPDK Bengkulu. Ruang lingkup penelitian ini ialah pada variabel-variabel penelitian,dimana variabel yang digunakan ialah Knowledge Sharing,Kompetensi dan Kinerja Karyawan. Teknik Pengumpulan Data yang dilakukan adalah; Observasi, dalam penelitian ini adalah dengan mengamati secara langsung pengaruh knowledge sharing dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Bengkulu. Interview (wawancara), Pada penelitian ini peneliti melakukan wawancara karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Bengkulu. Kuesioner (Angket), dilihat dari jumlah responden yang berjumlah 71 orang dan dengan cakupan wilayah PT. PLN (Persero) UPDK Bengkulu penulis menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Pada metode ini kegiatan yang dilakukan adalah membuat beberapa pernyataan-pernyataan untuk melakukan analisis pengaruh knowledge sharing dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Bengkulu.

Teknik Analisis dalam penelitian ini adalah asumsi klasik yang didalamnya terdapat beberapa pengujian yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Analisis regresi berganda dipilih oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini dengan alasan untuk memprediksi hubungan antara satu variabel dependen (terikat) dengan dua variabel independen (bebas). Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari dua variabel, yaitu *knowledge sharing* (X_1) dan kompetensi (X_2), dan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Analisis koefisien korelasi digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan antara variabel *knowledge sharing* (X_1) dan kompetensi (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 1
Interprestasi terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2014)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya persentase hasil suatu variabel yang satu dengan variabel yang lain. Koefisien determinasi (R^2) dirancang untuk menentukan tingkat ketepatan terbaik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Jika koefisien determinasi mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analis data. Pengujian hipotesis berhubungan dengan penerimaan atau penolakan suatu hipotesis. Pengujian yang digunakan untuk mendukung uji hipotesis adalah uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).

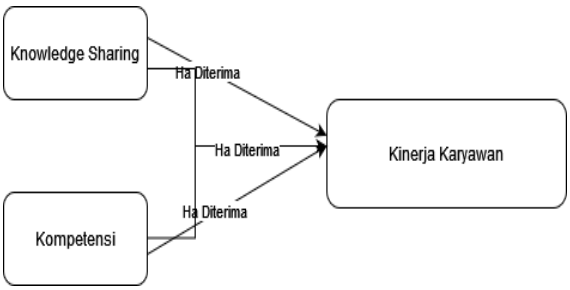
HASIL

Data yang diperoleh dari hasil penelitian mengenai penilaian terhadap pengaruh *Knowledge sharing* dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT.PLN UPDK Bengkulu dengan menggunakan metode kuantatif, yang terdiri dari 3 variabel yaitu *Knowledge Sharing*, Kompetensi dan kinerja karyawan. Data tersebut digunakan untuk memdeskripsikan dan menguji hubungan setiap variabel terhadap penilaian hubungan setiap variabel.

Tabel 2
Hasil Hipotesis

No	Ha	Hipotesis	Keputusan
1.	$H_{(a1)}$	*Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Diterima
2.	$H_{(a2)}$	Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Diterima
3.	$H_{(a3)}$	Knowledge sharing dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Diterima

Sumber: data olahan



Gambar 1
Hubungan Antara Variabel Penelitian

Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari diperoleh nilai t-hitung yaitu 9,181 dan t-tabel yaitu 1,669 artinya t-hitung > t-tabel (8,158 > 1,699). Nilai signifikan 0,000 < 0,05 artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Ini artinya *Knowledge Sharing* dengan teori dua faktor *knowledge donating* dan *knowledge collecting* yang diukur melalui empat pernyataan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan petunjuk bahwa hipotesis diterima dan ini mengandung arti bahwa semakin baik dan meningkat *Knowledge Sharing* yang diberikan pada kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Erwina & Mira, 2019). Hal ini berarti bahwa knowledge sharing berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Jika penerapan *knowledge sharing* yang dilakukan buruk maka kinerja dari karyawan juga akan menurun. Begitu pula sebaliknya, jika penerapan knowledge sharing baik maka kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperoleh

nilai t-hitung yaitu 4,508 dan t-tabel yaitu 1,669 artinya t-hitung > t-tabel (4,001 > 1,669). Nilai signifikan ialah 0,000 < 0,05 artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Ini artinya kompetensi yang diukur melalui lima indikator yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan petunjuk bahwa hipotesis diterima dan ini mengandung arti bahwa semakin baik dan meningkat kompetensi yang diberikan pada kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Soetrisno & Gilang, 2018). Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. Besarnya pengaruh sebesar 51%, artinya menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51% dan sisanya 49% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh knowledge sharing dan kompetensi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan nilai koefisien determinasi R Square (R) menunjukkan bahwa nilai R square 0,695 angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya variabel *Knowledge Sharing* dan Kompetensi menjelaskan variabel Kinerja Karyawan. Koefisien determinasi sebesar 69,5% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya seperti yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujuan variabel *knowledge sharing* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai fhitung adalah 77,347 ini lebih besar dari F-tabel (3,13), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 atau signifikan yang diperoleh lebih kecil dari a= 0,05 artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh *knowledge sharing* dan kompetensi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Hasil penelitian membuktikan bahwa nilai t-hitung yaitu 9,181 dan t-tabel yaitu 1,669 artinya t-hitung > t-tabel (8,158 > 1,699). Nilai signifikan 0,000 < 0,05 artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Itu berarti adanya pengaruh yang signifikan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa nilai t-hitung yaitu 4,508 dan t-tabel yaitu 1,669 artinya t-hitung > t-tabel (4,001 > 1,669). Nilai signifikan ialah 0,000 < 0,05 artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan t-hitung terhadap t-tabel maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Nilai R square 0,695 angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel *knowledge sharing* dan kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan. Dari angka tersebut dengan koefisien determinasi sebesar 69,5% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya seperti yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, M. 2016. Pengaruh Knowledge Management, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *performance: Jurnal Bisnis & Akuntansi, 6*(1), 1-13.

Aristanto, D. B. 2017. Pengaruh knowledge sharing terhadap individual innovation capability dan kinerja karyawan (studi pada pt. Pln (persero) unit induk pembangunan sulawesi bagian utara). *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Magister Manajemen Universitas Sam Ratulangi,* 5(2) 1539-1545.

Atau nur, I., & Ariyanto, E. 2015. Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis, 16*(2).

Cummings, J. 2003. *Knowledge sharing: A review of the literature.*

Erwina, E., & Mira, M. 2019. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (Pam) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting), 2*(2), 75-81.

Firmaiansyah, D., & Surjanti, J. 2014. Pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan melalui inovasi. *Jurnal Ilmu Manajemen, 2*(1), 128-139.

Ghozali, I. 2018. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25.*

Hasibuan, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Khesal, S., Samadi, B., Musram, H., & Zohoori, M. 2013. The impact of trust on knowledge sharing. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 5*(2), 495-501.

Lumbantobing, P. 2011. *Manajemen knowledge sharing berbasis komunitas*. Bandung.

Moeheriono, M. 2012. *Indikator Kinerja Utama (IKU): Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sefriady, D. F., & Iskandar, D. A. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *Jurnal Elektronik, 2*(1).

Soetrisno, A. P., & Gilang, A. 2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen, 8*(1), 61-76.

Sriwidodo, U., & Budhi, A. 2010. The Influence of Competence, Motivation, Communication and Welfare on Employee Performance of the Education Office. *Journal of Human Resource Management, 4*(1), 47-57.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sulistyaningsih, A. 2009. Analisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi karakteristik individu, locus of control dan penerapan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. *Excellent.(1), 1*.

Thohari, K., & Swasono, E. 2021. Analisis Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Dprd Kabupaten Nganjuk). *Otonomi, 21*(2).

Van Den Hooff, B., & De Ridder, J. A. 2004. Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of knowledge management*.

Wibowo, W. 2014. *Manajemen Kinerja (Edisi Keenam)*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wijaya, T. 2015. Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora, 3*(2), 37-45.

Yudistira, C. G. P., & Siwantara, I. W. 2012. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional ketua koperasi dan kompetensi kecerdasan emosional manajer koperasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja manajer koperasi di Kabupaten Buleleng. *Jurnal manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, 6*(1), 99-108.