

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. PLN (Persero) merupakan salah satu dari perusahaan BUMN yang bergerak pada jasa ketenaga listrikan. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.18 Tahun 1972, status perusahaan listrik negara (PLN) ditetapkan sebagai perusahaan umum listrik negara dan sebagai pemegang usaha ketenagalistrikan dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. PT. PLN (Persero) UP3 Medan adalah salah satu unit kerja di wilayah Sumatra Utara yang bergerak pada jasa pendistribusian dan penjualan tenaga listrik. Misinya adalah untuk menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat, mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi, dan menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

Nilai-nilai utama yang senantiasa menjadi pedoman bagi setiap insan atau sumber daya manusia pada BUMN disebut dengan AKHLAK BUMN, dimana PT. PLN (Persero) menerapkan AKHLAK sebagai pedoman perilaku dan sebagai tata nilai perusahaan PLN grup. untuk diimplementasikan dalam perilaku keseharian dan membentuk budaya kerja pada perusahaan. AKHLAK merupakan singkatan dari amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Masing-masing nilai memiliki penjabarannya sendiri untuk penerapan kode etik dan kode perilaku yang ditetapkan di kementerian BUMN. Nilai-nilai utama AKHLAK BUMN dituangkan dalam surat edaran menteri BUMN SE-7/MBU/07/2020 tentang nilai-nilai utama sumber daya manusia BUMN, yaitu:

1. Amanah: memegang teguh kepercayaan yang diberikan.
2. Kompeten: terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.
3. Harmonis : Saling peduli dan menghargai perbedaan.
4. Loyal : Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.

5. Adaptif : Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.
6. Kolaboratif : Membangun kerja sama yang sinergis.

Kinerja menurut Withmore (dalam Sinambela, 2012), mengemukakan kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Untuk menetapkan kinerja optimum perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh karyawan. Kinerja karyawan akan tercipta jika karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, untuk mengetahui terlaksana atau tidak tanggung jawabnya sudah tentu memerlukan standar. Kinerja yang meningkat dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan yang dapat dinilai yaitu melalui pelaksanaan pekerjaan yang tercapai serta perilaku pekerja karyawan yang berada dalam perusahaan untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang telah dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya dan apabila terjadi suatu kesalahan atau penyimpangan pada pekerjaan tersebut dapat segera diperbaiki dan ditindak lanjuti sesuai dengan aturan yang berlaku pada perusahaan.

Dari hasil kinerja perusahaan dapat dinilai kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan penggambaran dari pada kinerja. Hal ini juga dilakukan untuk mengetahui kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan. Oleh karena itu perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja karyawan. Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai seberapa baik karyawan sudah melaksanakan tugas dan apa yang harus mereka lakukan untuk menjadi lebih baik dimasa yang akan datang.

Keberhasilan kinerja dapat diukur dengan penilaian kinerja. Kriteria penilaian kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan dapat dilihat dari fluktuasi penilaian kinerja karyawan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Kriteria Penilaian Kinerja PT. PLN (Persero) UP3 Medan

Unsur yang Dinilai	Skor Maksimal
I. Kemampaun Teknis	
1. Kemampuan Kerja	100
2. Kecepatan Kerja	90
3. Daya Tangkap	90
4. Efisiensi Dan Efektivitas Kerja	90
5. Penguasaan Pekerjaan	80
6. Kualitas Kerja	90
II. Kemampuan Operasional	
1. Koordinasi Kerja	100
2. Pengambilan Keputusan	100
III. Hubungan Antara Manusia	
1. Hubungan Dengan Atasan	90
2. Hubungan Dengan Teman Sekerja	80
3. Hubungan Sosial	90

Sumber: PT.PLN UP3 Medan (2023).

Tabel 1.1 menunjukkan kriteria penilaian kinerja, yang berisi unsur yang dinilai beserta skor maksimal dari tiap unsur pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan persemester dengan skor masing-masing unsur penilaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berikut ini nilai kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Medan tahun 2019-2021 yaitu kinerja karyawan berfluktuasi selama 3 tahun terakhir. Berikut rekapitulasi nilai kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Medan, pada Tabel 1.2 menunjukkan penilaian kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang dilakukan per 6 bulan (persemester). Jumlah karyawan yang mencapai nilai

91-100 pada tahun 2019 semester I ke semester II menurun dari 15 orang menjadi 12 orang, karyawan yang mencapai nilai 76-90 pada tahun 2019 semester I ke semester II meningkat dari 8 orang menjadi 10 orang, karyawan yang mencapai nilai 61-75 pada tahun 2019 semester I ke semester II meningkat dari 9 orang menjadi 11 orang, karyawan yang mencapai nilai 51-60 pada tahun 2019 semester I ke semester II menurun dari 5 orang menjadi 4 orang, karyawan yang mencapai nilai <50 pada tahun 2019 semester I ke semester II tidak ada.

Jumlah karyawan yang mencapai nilai 91-100 pada tahun 2020 semester I ke semester II meningkat dari 20 orang menjadi 21 orang, karyawan yang mencapai nilai 76-90 pada tahun 2020 semester I ke semester II menurun dari 17 orang menjadi 14 orang, karyawan yang mencapai nilai 61-75 pada tahun 2020 semester I ke semester II meningkat dari 4 orang menjadi 7 orang, karyawan yang mencapai nilai 51-60 pada tahun 2020 semester I ke semester II meningkat dari 4 orang menjadi 5 orang, karyawan yang mencapai nilai <50 pada tahun 2020 semester I ke semester II tidak ada.

Jumlah karyawan yang mencapai nilai 91-100 pada tahun 2021 semester I ke semester II meningkat dari 27 orang menjadi 30 orang, karyawan yang mencapai nilai 76-90 pada tahun 2021 semester I ke semester II meningkat dari 15 orang menjadi 20 orang, karyawan yang mencapai nilai 61-75 pada tahun 2021 semester I ke semester II menurun dari 9 orang menjadi 5 orang, karyawan yang mencapai nilai 51-60 pada tahun 2021 semester I ke semester II meningkat dari 2 orang menjadi 4 orang, karyawan yang mencapai nilai <50 pada tahun 2019 semester I ke semester II tidak ada.

Tabel 1.2
Nilai Kinerja Karyawan PT.PLN UP3 Medan Tahun 2019-2021

Kriteria	Uraian	2019 (Orang)		2020 (Orang)		2021 (Orang)	
		Semester		Semester		Semester	
		I	II	I	II	I	II
Sangat Baik	91-100	15	12	20	21	27	30
Baik	76-90	8	10	17	14	15	20
Cukup Baik	61-75	9	11	4	7	9	5
Sedang	51-60	5	4	4	5	2	4
Kurang	<50	-	-	-	-	-	-
Jumlah Karyawan		35	37	45	47	53	59

Sumber : PT. PLN UP3 Medan (2023).

Berdasarkan dari data Tabel 1.2 nilai kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan pada tahun 2019-2021 yaitu, terlihat bahwa kinerja karyawan setiap tahunnya didominasi dengan peringkat “Sangat Baik” namun masih terdapat suatu masalah dimana masih ada penurunan kinerja karyawan di beberapa peringkat. Berdasarkan informasi yang diperoleh peneliti, adapun karyawan yang mengalami penurunan kinerja disebabkan oleh beberapa hal, yaitu pada manajemen pemasaran dan pelayanan pelanggan terdapat sedikit kesulitan dalam menyampaikan pengetahuan diantara atasan dan bawahannya karena, bawahan merasa sulit untuk mendekati dan menyampaikan pengetahuan yang dia miliki kepada atasan yang posisinya lebih tinggi. Pada bagian manajemen bagian jaringan dan konstruksi, masih ada karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya dikarenakan kemampuan yang dimiliki masih kurang, mengakibatkan turunnya kinerja dari karyawan.

Peneliti juga menemukan masalah pada penempatan karyawan, dimana masih terdapat ketidaksesuaian pada penempatan karyawannya. Salah satunya berdasarkan kualifikasi tingkat pendidikan karyawan saat ini yang tidak sesuai dengan kemampuan kerja karyawan. Untuk beberapa jabatan karyawan yang

menduduki jabatan tersebut masih mempunyai kualifikasi tingkat pendidikan yang berbeda dari yang diharapkan oleh perusahaan. Penempatan yang tidak sesuai di latar belakang oleh adanya kekosongan di beberapa jabatan tertentu yang diakibatkan oleh karyawan yang dipromosikan ke kantor cabang PLN yang berbeda dan juga karyawan yang pensiun, yang membuat beberapa karyawan yang ada dirotasi untuk mengisi kekosongan pada jabatan tersebut. Hal ini tentu saja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Menurut Nawawi (2012) *knowledge manajemen* (manajemen pengetahuan) berperan penting dalam organisasi karena dapat menunjukkan inisiatif dan prosedur pengelolaan yang jelas, mudah dimengerti, dan komprehensif (teliti). Apabila organisasi gagal dalam memanfaatkan aset yang tidak dapat dihitungkan yaitu pengetahuan, maka konsekwensinya adalah kegagalan untuk selalu ada. Oleh karena itu *knowledge sharing* perlu dilakukan yang didasari pada kepercayaan. Permasalahan manajemen dalam perusahaan yang sering terjadi justru karena kurangnya informasi yang diperlukan karyawan untuk melaksanakan tugasnya, keberhasilan *knowledge sharing* tergantung dari kualitas dan kuantitas komunikasi antar karyawan.

Menurut Yesi dan Hirlak dalam Raharso (2013) bahwa *knowledge sharing* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui *knowledge sharing*, karyawan diberi kesempatan untuk berkontribusi dalam pengamplikan pengetahuan, inovasi, dan yang paling penting dapat menciptakan keunggulan kompetitif dalam perusahaan.

Knowledge sharing sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, telah diterapkan oleh PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Adapun kegiatan *knowledge sharing* yang berlangsung yaitu dengan berbagi ide-ide baru, teknik baru, pengalaman dan segala sesuatu hal baru yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Proses *knowledge sharing* yang dilakukan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan, melalui pertemuan antar divisi seminggu sekali yaitu pada setiap hari Senin, dengan memberikan ruang ataupun tempat untuk melakukan *knowledge sharing*, baik itu berbentuk formal dan informal. Pada *sharing*

informal lebih sering dilakukan karena, dapat dilakukan kapan saja dalam suatu divisi untuk memecahkan suatu permasalahan atau sekedar menyampaikan keadaan dan tanggung jawab divisi tersebut, sedangkan untuk *sharing* formal berbentuk pelatihan dan pertemuan rutin. Dalam pertemuan ini dilakukan pembahasan berbagai aspek yang ada di dalam perusahaan yang akhirnya akan menghasilkan keputusan penting bagi perusahaan terkait kinerja karyawan.

Namun melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada pihak divisi KPSJT (Keuangan, Pemasaran, SDM, Jaringan Konstruksi, Transaksi bagian listrik), ada beberapa permasalahan yang ditemui pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan yaitu proses *Knowledge Sharing* yang bekerja sama dengan pihak eksternal perusahaan terkadang tidak produktif. Hal ini disebabkan adanya jadwal karyawan yang melakukan perjalanan dinas atau adanya urusan lain yang membuat proses *knowledge sharing* ini tidak berjalan dengan baik.

Selain itu bagi karyawan yang akan pensiun, pengalaman kerjanya tidak dipublikasikan untuk karyawan yang masih aktif dalam berkerja. Permasalahan tentang *knowledge sharing* juga ditemui antar divisi, dimana sulit untuk antar karyawan divisi untuk melakukan *knowledge sharing*, yang menjadi pemicu adalah adanya karyawan baru yang kurang memahami cara kerja hingga pemecahan masalah untuk suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Hasil penelitian Ananda (2021), menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PLN Kertosono Ganjuk. Steven Robbins dalam Wibowo (2017) mengemukakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan masalah, yang merupakan pengetahuan dan keterampilan yang sangat baik pada saat melaksanakan berbagai tugas ataupun tanggung jawab dari pada karyawan terhadap perusahaan sebagai hasil kerja karyawan. Dengan kata lain seorang karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang sangat baik dengan prestasi kerja yang tinggi, sehingga terciptalah keunggulan kompetitif perusahaan.

Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan memiliki kemampuan yang tinggi, seperti kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Pada karyawan kantor harus mempunyai kemampuan intelektual yang tinggi, karena dibutuhkan aktivitas-aktivitas kemampuan dalam memecahkan suatu permasalahan, dengan penalaran dalam memecahkan berbagai masalah yang terjadi dalam perusahaan. Sedangkan pada kemampuan fisik lebih ditujukan pada karyawan bagian lapangan, di karenakan tugasnya lebih menuntut ke stamina, kekuatan dan tugas-tugas fisik, karyawan lapangan membutuhkan kemampuan intelektual untuk mengerjakan tugas lapangan, yang harus mempunyai keahlian dalam berfikir dan bagaimana cara dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi di lapangan.

Selain itu karyawan juga harus mempunyai kemampuan berintraksi yang baik dengan teman rekan kerja maupun atasan. Adapun penguasaan terhadap peralatan yang digunakan, pemahaman terhadap perubahan kemajuan dan kecanggihan teknologi serta adanya inovasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan tentunya akan mendukung terselesainya pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan, sehingga akan terlihat bahwa kemampuan karyawan yang rendah dan tidak sesuai dengan jabatannya akan dapat menghambat kinerja perusahaan, yang pada akhirnya tujuan dari pada perusahaan tidak akan bisa tercapai.

PT. PLN (Persero) UP3 Medan banyak melakukan upaya dalam permasalahan kemampuan bekerja pada karyawan mereka, yaitu pelatihan karyawan, seminar dan lain-lain. Ada juga Diklat ataupun belajar langsung ke lapangan dengan ditugaskan untuk belajar dari rekan yang lain jika tidak bisa juga akan ditugaskan pada karyawan yang bisa. Karyawan tersebutlah yang akan bertanggung jawab untuk melatih karyawan yang tidak mampu tadi. Jika tidak bisa juga, ia nantinya akan dibimbing, untuk mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan peraturan perusahaan sehingga tercapailah kinerja karyawan yang baik.

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan pada bagian KPSJT (Keuangan, Pemasaran, SDM, Jaringan Konstruksi, Transaksi bagian listrik), ditemukan permasalahan bahwa kemampuan pada karyawan masih ada yang rendah. Diantaranya karyawan lapangan pada saat pergantian masih ada dari mereka yang meminta bantuan pada rekan kerja yang lain atau membebankan pekerjaannya kepada karyawan yang lain dikarenakan ia tidak mampu melakukan tugas yang diberikan atasannya. Ada juga yang sulit dalam menyelesaikan masalah yang terjadi di lapangan seperti masalah pada keluhan pelanggan yaitu pemasangan meteran yang bermasalah dan masyarakat meminta untuk segera memperbaiki meteran yang bermasalah tersebut yang harus segera diatasi. Pada bagian jaringan konstruksi yang kurangnya skill atau kemampuan dalam memahami teknologi. Hal ini terlihat saat rekan kerja yang tidak masuk kerja/cuti atau adanya dinas di luar daerah, pekerja yang lain justru kebingungan dalam mengerjakan pekerjaan tersebut, hal ini sering ditemui pada karyawan baru yang masih kurang berpengalaman dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hasil penelitian Oetama (2020) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Cabang Sampit.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan dapat memaksimalkan pemanfaatan *knowledge sharing* dan kemampuan kerja pada perusahaannya. Dengan penerapan *knowledge sharing* dan kemampuan kerja yang baik dan tepat pada proses pelaksanaannya di banyak penelitian telah terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan, yang mana kinerja karyawan yang baik akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan yang baik pula. Pemanfaatan *knowledge sharing* dan kemampuan kerja yang tidak optimal dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan proses berjalannya *knowledge sharing* dan Kemampuan kerja pada karyawan apakah sudah sesuai, agar karyawan memiliki kinerja yang optimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul **“PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian ini, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan?.
2. Bagaimanakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan?.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas , maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah untuk menambah wawasan teori tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu sebagai acuan dan pedoman bagi penelitian di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian ini secara praktis sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengalaman secara langsung tentang variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dan sebagai pemenuhan tugas akhir untuk memperoleh gelar sarjana.

b. Bagi Pihak Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain dalam menyusun skripsi dan juga diharapkan mampu menambah ragam penelitian dalam bidang manajemen.

c. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi sebagai bahan masukan yang dapat menambah informasi dalam pengambilan keputusan untuk menentukan kinerja karyawan didalam suatu perusahaan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar sumber daya manusia yang terdapat dalam bagian-bagian dalam organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif. Kinerja digambarkan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan.

Kinerja sering diartikan sebagai hasil kerja ataupun prestasi kerja, meskipun sesungguhnya kinerja bermakna lebih luas, sebab kinerja bukan saja berbicara hasil kerja, akan tetapi juga termasuk di dalamnya proses berlangsungnya, dimana kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan signifikan dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan memberikan konstibusi pada ekonomi.

Kinerja menurut Withmore dalam sinambela (2012), mengemukakan kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang maupun sekelompok orang dalam suatu organisasi maupun perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan yang bersangkutan secara legal, yang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

2.1.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir dalam Tewel (2016) yaitu :

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya, seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan seperti berbagi pengetahuan antar karyawan.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan Kerja di Sekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.1.3 Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo dalam Sinambela (2016), terdapat lima karakteristik yang dapat ditentukan untuk ukuran kinerja, yaitu:

- 1) Secara akurat mengukur variabel kunci kinerja.
- 2) Termasuk basis komperasi untuk membantu pemahaman yang lebih baik, yang ditunjukkan pengukuran kinerja.
- 3) Dikumpulkan dan didistribusikan berdasarkan waktu.
- 4) Dapat dianalisis secara makro dan mikro, dan
- 5) Tidak mudah dimanipulasi untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2.1.4 Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo dalam Sinambela (2016), manfaat kinerja bukan hanya organisasi, tapi juga manejer, dan individu. Manfaat kinerja bagi organisasi antara lain menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim, dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi kinerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung insentif kualitas total dan pelayanan dan pelayanan pelanggan, dan mendukung program perubahan budaya.

Selanjutnya manfaat kinerja bagi individu antara lain: memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk bekerja dengan baik, membantu mengembangkan kemampuan kerja, menggunakan waktu sebaik mungkin, menjadi landasan untuk pengukuran kinerjanya. (Wibowo dalam Sinambela, 2016)

2.1.5 Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja menurut Mathis dan Jackson (2012) adalah:

1. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

karyawan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.

4. Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

5. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

2.1.6 Indikator Kinerja karyawan

Indikator-indikator kinerja karyawan berdasarkan kriteria penilaian kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

1. Kemampuan Teknis

Merupakan pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan adanya proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja, yaitu kemampuan kerja, kecepatan kerja, daya tangkap, efisiensi dan afektivitas kerja, penguasaan kerja dan kualitas kerja.

2. Kemampuan Operasional

Merupakan kemampuan dalam menggunakan gagasan dan menjabarkannya untuk memperoleh pendekatan yang baru dalam menjalankan perusahaan yaitu, koordinasi kerja dan pengambilan keputusan.

3. Hubungan Antar Manusia

Merupakan hubungan yang melibatkan perasaan antar dua individu atau lebih dengan tujuan untuk memperlancar suatu pekerjaan yaitu, hubungan dengan atasan, hubungan dengan teman sekerja, dan hubungan sosial.

2.2 Knowledge Sharing

2.2.1 Pengertian Knowledge Sharing

Knowledge sharing merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam siklus manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi pengetahuan yang mereka miliki kepada anggota lainnya, dimana *knowledge sharing* merupakan faktor terpenting dalam implementasi manajemen pengetahuan yang dipertimbangkan sebagai salah satu kunci untuk menciptakan keunggulan kompetitif.

Menurut Amayah dalam Raharso & Tjahjawati (2013) Pada dasarnya, pengetahuan dan informasi tidak secara jelas dibedakan dalam literatur terminology pengetahuan dan informasi sering saling dipertukarkan. Menurut Haapalainen & Pusa dalam Raharso & Tjahjawati (2012) menyatakan proses *knowledge managemen* terdiri dari: *knowledge creation*, *knowledge storing*, *knowledge sharing*, dan penggunaan *knowledge*. Dapat dikatakan bahwa fokus dari manajemen pengetahuan ialah bagaimana berbagi pengetahuan untuk menciptakan nilai tambah unit pada organisasi, dimana *knowledge sharing* merupakan salah satu proses dari manajemen pengetahuan, oleh sebab itu tidak mengherankan apabila manajemen pengetahuan banyak dipertimbangkan sebagai salah satu kunci untuk menciptakan keunggulan kompetitif, dengan kemampuan yang baik dalam mengelola pengetahuan menjadi salah satu syarat untuk kesuksesan suatu perusahaan.

Menurut Yesil & Hirlak dalam Raharso & Tjahjawati (2013), mendefenisikan *knowledge sharing* sebagai pertukaran pengetahuan di antara para karyawan. Menurut Lin, Iriani dan Ade Irma dalam Raharso (2015), *knowledge sharing* juga dapat didefinisikan sebagai budaya interaksi sosial, yang menyertakan pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan *skill* antar pegawai melalui seluruh departemen atau organisasi. Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* merupakan salah satu bagian dari pada manajemen pengetahuan, perusahaan yang menerapkan *knowledge sharing* dengan efektif dan efisien akan memberikan manfaat untuk menciptakan inovasi bisnis dan keunggulan kompetitif bagi perusahaan, oleh karena itu manajemen perlu secara cermat mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat menjadi pendorong tumbuhnya aktifitas *knowledge sharing* diantara para kariyawan.

2.2.2 Dimensi *Knowledge Sharing*

Swif dalam Raharso & Tjahjawati (2013) mengatakan bahwa terdapat tiga dimensi *knowledge sharing* yaitu:

1. Membagikan secara sukarela pengetahuan yang dimiliki kepada karyawan lain, sehingga pengetahuan tersebut akan dinilai bermanfaat, sehingga dapat menjadi bekal untuk dapat meningkatkan hasil suatu kerja.
2. Berkomunikasi dengan semua orang. Hal ini sangat berpengaruh dalam sebuah aktifitas sebuah organisasi, Karena dengan adanya komunikasi yang baik akan berpengaruh terhadap kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi.
3. Menerima dan mendapatkan semua informasi dengan mudah dan bebas, ketika setiap karyawan dapat dengan mudah menerima informasi yang dibutuhkan sehingga akan memudahkan dalam menerapkan apa yang telah diperoleh tersebut.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing*

Menurut Shabrina dan Silvianita dalam Raharso & Tjahjawati (2015), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi berbagi pengetahuan diantaranya, kesempatan berbagi, komunikasi, teknologi, budaya kerja, sikap karyawan dan motivasi berbagi.

Penelitian tersebut menemukan dua faktor yang berpengaruh dominan untuk membangun berbagi pengetahuan. Faktor pertama, kesempatan untuk berbagi dengan persentase 54,806% yang diwakili oleh faktor kesempatan untuk berbagi, komunikasi dan teknologi. Faktor kedua, budaya kerja dengan persentase 17,399% yang diwakili oleh faktor budaya kerja, sikap karyawan dan motivasi untuk berbagi.

2.2.4 Hambatan *Knowledge Sharing*

Permasalahan ataupun hambatan *Knowledge Sharing* menurut Lumbantobing dalam Tewal (2011) terdiri dari tiga jenis yaitu dilemma sosial, dilemma pengetahuan, dan kombinasi keduanya, yaitu:

1. Dilema Sosial (*Social Dilemmas*)

Dilema sosial disebabkan oleh perilaku manusia, yaitu rendahnya keinginan berbagi pengetahuan, serta belum terbangunnya hubungan antara penerima dan pengirim pengetahuan, atau tidak adanya pengetahuan akan pengetahuan itu sendiri.

2. Dilema Pengetahuan (*Knowledge Dilemmas*)

Rendah kesadaran pegawai tentang arti penting pengetahuan yang dimilikinya dan dimiliki organisasinya. Mereka tidak menyadari bahwa pengetahuan yang dimiliki dirinya, unit dan organisasinya itu memiliki nilai sehingga perlu dibagikan kepada pegawai atau unit lainnya. Kesulitan memindahkan *knowledge* dan tidak adanya identitas bersama (*commonidentity*) yang berdampak pada rendahnya saling pengertian partisipan *knowledge sharing*. Lalu, adapun sikap yang belum lepas dari anggota organisasi seperti: *knowledge is power* dan *power* bukan untuk di-share, sikap ini akan mendorong anggota organisasi untuk menahan pengetahuannya, untuk dimiliki secara eksklusif (*knowledge hoarding*).

3. Kombinasi Dilema Sosial Dan Pengetahuan

Belum tersedianya strategi pengetahuan di organisasi tersebut khususnya dalam memenuhi kebutuhan pengetahuannya dan mengalirkan pengetahuan di dalam organisasi itu sendiri, serta belum efektifnya strategi *knowledge management* dalam mengatasi hambatan-hambatan *knowledge sharing* dari sisi dilema sosial dan pengetahuan itu sendiri.

2.2.5 Manfaat *Knowledge Sharing*

Menurut Andika dalam Raharso & Tjahjawati (2015) menyatakan manfaat dari *knowledge sharing* antara lain:

- 1) Mendorong penyebaran pembelajaran individu keseluruhan organisasi.
- 2) Memfasilitasi pengembangan kompetensi.
- 3) Berpengaruh positif terhadap kinerja anggota organisasi.
- 4) Berpengaruh positif terhadap perilaku kinerja inovatif.
- 5) Berpengaruh positif terhadap kapabilitas inovasi organisasi.

Sedangkan kajian Van Den Hoof & De Ridder dalam Raharso & Tjahjawati (2016) manfaat dari *Knowledge Sharing* merupakan kondisi ketika individu memiliki keinginan untuk menginvestasikan lebih banyak pengetahuan, dalam bentuk mendonasikan *intellectual capital* individu kepada rekan kerja.

2.2.6 Indikator *Knowledge Sharing*

Carmeli, Gelbard, dan Reiter-Palmon dalam Raharso & Tjahjawati (2013), menguraikan *Knowledge Sharing* ke dalam beberapa indikator yaitu:

1. Kemampuan seorang pemimpin dalam memotifasi bawahannya untuk membagi informasi dan pengetahuan.
2. Kemampuan memecahkan masalah dengan solusi kreatif.
3. Kemampuan menyerap informasi dan pengetahuan.
4. Kemampuan menyampaikan pengetahuan yang didapat dari internal dan eksternal perusahaan.

2.3 Kemampuan Kerja

2.3.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan suatu hal yang mempengaruhi kualitas pada suatu individu untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang optimal. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya.

Steven Robbins dalam Wibowo (2017) mengemukakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Apabila ingin mencapai hasil kinerja yang baik maka karyawan harus memiliki kemampuan, kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, meskipun dimotivasi dengan baik, belum tentu memiliki kemampuan yang tepat dalam bekerja karena, tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik, kemampuan dan keterampilan memainkan peranan

utama dalam perilaku dan kinerja individu, Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat. Dengan kata lain seorang karyawan memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Handoko dalam Binardi (2013) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

1. Faktor Pendidikan Formal

Pendidikan formal sangat berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan, karena pendidikan formal dapat meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

2. Faktor Pelatihan

Pelatihan sangat penting bagi karyawan karena dengan pelatihan, karyawan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan mereka dalam melakukan pekerjaan. Pelatihan bertujuan untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan bisnis dan operasional-operasional industri sejak hari pertama masuk kerja dan memperoleh kemajuan sebagai kekuatan yang produktif dalam perusahaan dengan jalan mengembangkan kebutuhan keterampilan, pengetahuan dan sikap.

3. Faktor Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja sangat menentukan kemampuan kerja karyawan, karena mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan, sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan.

2.3.3 Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2013), ada lima bagian indikator yang membentuk kemampuan kerja yaitu:

1. Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan.

3. Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

4. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan (*knowledge*) yaitu informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran, dan pengalaman yang terakumulasi, sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.

5. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Untuk menjaga keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variable penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama & Tahun Referensi	Judul Penelitian	Variabel penelitian	Metode Analisis	Hasil penelitian
1.	Andra, Resti Syafitri (2018)	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi).	Variabel bebas : <i>knowledge sharing</i> . Variabel Terikat : kinerja karyawan	Analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial	Kesimpulan penelitian ini adalah <i>knowledge sharing</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi
2.	Rizky Reva Ananda (2021)	Pengaruh <i>knowledge sharing</i> dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PLN Kertosono Ganjuk.	variabel bebas: <i>knowledge sharing</i> dan motivasi kerja variabel terikat: kinerja karyawan	Regresi linier berganda	Hasil yang didapat bahwa <i>knowledge sharing</i> , motivasi kerja secara individual berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, dan <i>knowledge sharing</i> dan motivasi kerja kolaboratif memiliki dampak yang signifikan terhadap

					kinerja karyawan.
3.	Deny Bagus Aristanto (2017)	Pengaruh <i>knowledge sharing</i> terhadap individual <i>innovation capability</i> dan kinerja karyawan (Studi pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara)	Variabel bebas : <i>knowledge sharing</i> Variabel terikat: dan <i>innovation capability</i> kinerja karyawan	Analisis linier berganda	secara parsial struktur modal berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap insider <i>ownership</i> , berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap nilai perusahaan, insider <i>ownership</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap nilai perusahaan.
4	Wea Eka Pemuat Pandehen dan Seanewati Oetama (2020)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Teknisi Pada PT. Telkom Cabang Sampit	Variabel bebas: kemampuan kerja dan motivasi kerja Variabel terikat: kinerja karyawan	Analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi dan analisis determinasi	secara simultan Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5	Suryani, Wan Amelia, Wan Rizca	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Tunjangan	Variabel bebas : kemampuan kerja	SPSS (Statistical Package For Social	kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan

	Ramayani, Eva (2020)	Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor	dan tunjangan kesejahteraan Variabel terikat: kinerja pegawai	Sciences) versi 20.00.	n berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
--	----------------------	---	---	------------------------	---

Sumber: Diolah Penulis (2023)

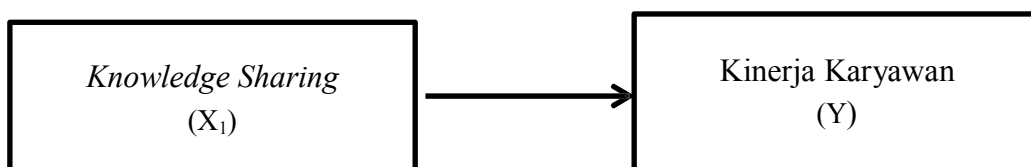
2.5 Kerangka Berpikir

Adapun kerangka berpikir yang penulis uraikan untuk mengetahui Pengaruh *knowledge sharing* dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan, sebagai berikut:

2.5.1 Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian terdahulu yaitu Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi), yang diteliti oleh Andra, Resti Syafitri (2018). Kesimpulan penelitian ini adalah *knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi. Artinya, semakin baik pelaksanaan *knowledge sharing* maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dalam kerangka berpikir sebagai berikut:



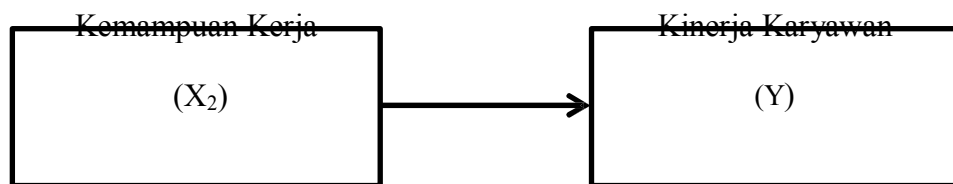
Gambar 2.1

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan

2.5.2 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian terdahulu yaitu pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan teknisi pada PT. Telkom Cabang Sampit. Yang diteliti oleh Wea Eka Pemet Pandehen dan Seanewati Oetama (2020), menyatakan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan hubungan/korelasi antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya adalah sangat kuat (signifikan). dan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, stres kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

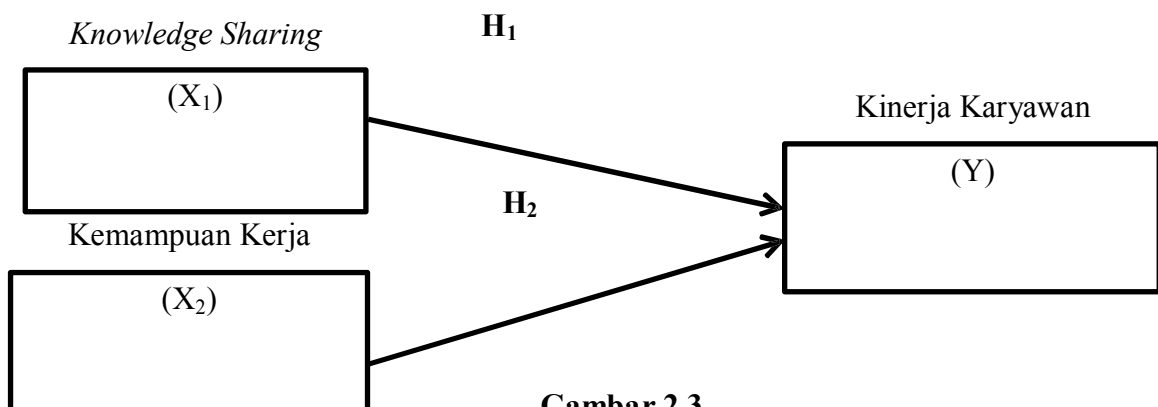
Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dalam kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 2.2

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara *knowledge sharing* dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dalam kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 2.3
Kerangka Berfikir

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* dan kemampuan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara Positif dan Signifikan, maka pengaruh tersebut dapat mendorong, membangkitkan dan memelihara kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dari pada perusahaan.

2.6 Uji Hipotesis

Sugiyono (2014) berpendapat bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang harus dibuktikan dengan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *knowledge sharing* (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Adapun penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif dan rumusan hipotesis pada penelitian ini adalah:

Hipotesis:

1. *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
2. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dilihat dari objek pada penelitian ini desain penelitian yang digunakan ialah desain penelitian survei, dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Data berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan informasi ilmiah dibalik angka-angka tersebut.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang akan dilakukan yaitu di PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang beralamat di Jalan Listrik No.8 Medan Petisah, Kota Medan, Sumatra Utara 20112. Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2022 sampai selesai.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012), populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia dan benda tertentu dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan, yang berjumlah 60 karyawan tetap yang ada pada kantor PT. PLN (Persero) UP3 Medan, yang terdiri dari beberapa bagian.

3.3.2 Sampe

Menurut Sugiyono (2012), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 60 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus atau sampling total, yang merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

3.4 Jenis Data Penelitian

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah:

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2016), sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan pengumpulan data kepada pengumpul data. Adapun sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan, melalui wawancara dan penyebaran kusioner.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016), sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Adapun sumber data skunder pada penelitian ini adalah dokumentasi seperti data kepegawaian, majalah, artikel, dan website yang mendukung penelitian ini.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2018), terdiri dari observasi, wawancara, angket dan dokumentasi. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan teknik wawancara, kusioner dan studi pustaka.

1. Wawancara

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak terstruktur.

2. Kusioner

Penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan suatu daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini

memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan variabel yang diteliti.

3.6 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun social yang diamati. Instrument pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data berupa angket yang berisi daftar pertanyaan atau pernyataan yang telah disusun untuk memenuhi pengukuran variabel dengan skala Likert tertera pada tabel:

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
<i>Knowledge sharing</i> (X₁)	<p><i>Knowledge sharing</i> juga dapat didefenisikan sebagai budaya interaksi social, yang menyertakan pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan <i>skill</i>, antar pegawai melalui seluruh departemen atau organisasi.</p> <p>Lin (2015)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan seorang pemimpin dalam memotifasi bawahannya untuk membagi informasi dan pengetahuan. 2. Kemampuan memecahkan masalah dengan solusi kreatif. 3. Kemampuan menyerap informasi dan pengetahuan. 4. Kemampuan menyampaikan pengetahuan yang didapat dari internal dan eksternal 	<i>Skala Likert</i>

		perusahaan. Carmeli, Gelbard, dan Reiter-Palmon (2013)	
Kemampuan Kerja (X_2)	Kemampuan (<i>ability</i>) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Steven Robins (2017)	1. Kesanggupan kerja. 2. Pendidikan. 3. Masa kerja. 4. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) 5. Keterampilan (<i>Skill</i>) Robbins (2013)	<i>Skala Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Withmore dalam Sinambela (2012)	1. Kemampuan Teknis. 2. Kemampuan Operasional. 3. Hubungan Antar Manusia. Berdasarkan Kriteria Penilaian Kinerja PT. PLN (Persero) UP3 Medan	<i>Skala Likert</i>

Sumber: Diolah Penulis (2023)

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. yaitu skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Dengan menggunakan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau

pernyataan. Dalam melakukan penelitian ini terdapat variabel-variabel yang akan diuji pada setiap jawaban sebagai berikut.

Tabel 3.2

Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2012)

3.8 Validitas Dan Relibilitas

3.8.1 Validitas

Menurut Sugiyono (2012) validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur pengujian valid atau tidak valid suatu item atau butir pertanyaan yang terdapat pada kusioner, dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} , dengan menggunakan program SPSS.

3.8.2 Reliabilitas

Reliabilitas merupakan konsistensi atau kestabilan skor suatu instrumen penelitian terhadap individu yang sama dan di berikan dalam waktu yang berbeda. Relibilitas ataupun keterandalan ialah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. *Alfa Cronbach*

adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baiknya item/butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Nilai konstanta *Alfa Cronbach* adalah 0,60 maka jika instrumen tersebut nilainya $>0,60$ dinyatakan reliabel (Rahmat, 2015). Adapun lokasi yang menjadi uji validitas dan uji reliabilitas pada penelitian ini ialah Bank BNI Tebing Tinggi.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Untuk mendeteksi pengujian normalitas dilakukan dengan cara melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila variabel berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi terikat yaitu sresid dengan residual error yaitu z_{pred} . Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah tidak terdapat heteroskedastisitas.

3.9.3 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah hubungan linier antar variabel bebas. Menurut Ghozali (2017) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar

variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel. Bila ada korelasi yang tinggi diantara variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu. Ghazali (2017) menyatakan dengan tingkat signifikansi 90%, adanya multikolinearitas antar variabel independen dapat dideteksi dengan menggunakan matriks korelasi dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai matriks korelasi antar dua variabel independen lebih besar dari ($>$) 0,90 maka terdapat multikolinearitas.
- Jika nilai matriks korelasi antar dua variabel independen lebih kecil ($<$) 0,90 maka tidak terdapat multikolinearitas.

3.10 Metode Analisis Data

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu, sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan metode analisis data adalah untuk meninterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Pengelolaan data dalam penelitian ini dengan menggunakan program *SPSS for windows*.

3.10.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016), analisis deskriptif adalah menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk atau generalisasi. Penelitian ini menggunakan statistic distribusi frekuensi dan nilai rata-rata (mean) untuk mendeskripsikan pengaruh dari variabel *knowledge sharing*, variabel kemampuan kerja dan kinerja karyawan.

3.10.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2017) menyatakan analisis linier berganda digunakan untuk meneliti keadaan (naik turunnya) variabel terikat, bila variabel bebasnya dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya. Analisis regresi linier berganda

(*multiple linier regression analysis*) digunakan untuk menganalisis penggunaan variabel bebas (*knowledge sharing* dan kemampuan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Metode analisis linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh antara *knowledge sharing* (X1), kemampuan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Didalam menganalisis data ini, penulis menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS for windows*. Adapun persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = *Knowledge Sharing*

X₂ = Kemampuan Kerja

b₁ = Koefisien regresi *Knowledge Sharing*

b₂ = Koefisien regresi Kemampuan Kerja

e = Standar Error

Regresi linier berganda bermanfaat untuk meneliti pengaruh beberapa variabel yang berkorelasi dengan variabel yang diuji, teknik analisis ini sangat dibutuhkan dalam berbagai pengambilan keputusan baik dalam perumusan kebijakan manajemen maupun dalam ilmiah.

3.10.3 Uji Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh suatu variabel independen. Pengujian didasarkan pada tingkat signifikansi 0,05. Penerimaan atau penolakan hipotesis didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima. Artinya jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak. Artinya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut:

Knowledge sharing

$H_0 : b_1 = 0$, artinya *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : b_1 \neq 0$, artinya *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemampuan kerja

$H_0 : b_2 = 0$, artinya kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : b_2 \neq 0$, artinya kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menjelaskan variasi variabel terikat. Menurut Ghazali dalam Sugiyono (2017) menyatakan bahwa koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol sampai satu. Nilai R^2 yang kecil artinya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Nilai R^2 yang mendekati satu artinya variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untuk mempermudah pengelolaan data maka pengujian-pengujian di atas dilakukan dengan menggunakan program pengelolaan data SPSS.