

Pengaruh Knowledge Sharing dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa

Ervika Priscila Angelina Sayouw
Joula Jety Rogahang
Sandra Ingrid Asaloei

Program Studi Ilmu Adminisatrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado
E-mail : ervikasajow22@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of Knowledge Sharing on the Performance of Employees of PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa, determine the influence of Work Training on the Performance of Employees of PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa and to determine the influence of Knowledge Sharing and Work Training on the Performance of PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa. The type of research used is quantitative research with correlation analysis techniques, regression data analysis, instrument testing, and classical assumption testing. The sampling technique in this research was saturated sampling with a total sample size of 54 employees of PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa. The results of the research show that Knowledge Sharing has a significant effect on the performance of employees of PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa, Work Training has a significant effect on the Performance of PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa and simultaneously Knowledge Sharing and Work Training have a significant effect on the Performance of Employees of PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa.

Keywords: Knowledge Sharing, Work Training, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk dapat mengetahui pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa, mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa dan untuk mengetahui pengaruh Knowledge Sharing dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan teknik analisis korelasi, analisis data regresi, uji instrumen, dan uji asumsi klasik. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh dengan total jumlah sampel sebanyak 54 orang karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa, Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa dan secara simultan Knowledge Sharing dan Pelatihan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa.

Kata Kunci: Knowledge Sharing, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam mencapai target organisasi perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu mengoperasikan spesifikasi organisasi sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan sesuai dengan target perusahaan. Salah satu ukuran keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dari perusahaan, dan mencerminkan bakat atau kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat dimana individu tersebut bekerja (Priansa, 2017).

Salah satu faktor penting untuk mendukung kinerja perusahaan adalah pengetahuan karyawannya. Knowledge sharing 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 (Subagyo, 2007). Melalui berbagi pengetahuan semua anggota organisasi dapat dengan mudah membagikan pengalaman terbaiknya, menciptakan ide baru, serta menghemat banyak waktu untuk memecahkan suatu masalah.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan (training). Pelatihan adalah serangkaian proses yang berguna untuk membentuk dan membekali karyawan dalam menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya (Kasmir, 2018:126). Alasan penerapan pelatihan karyawan agar dapat melakukan pekerjaan, menghadapi perubahan lingkungan, menambah kemampuan bersaing dengan perusahaan pesaing dan memperbaiki produktivitas karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pelatihan berguna untuk memperbaiki kinerja karyawan serta meningkatkan hasil kerja.

PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa adalah salah satu Perusahaan BUMN yang bergerak di bidang pembangkitan tenaga listrik. PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa memiliki tanggung jawab dalam pengoperasian dan pendistribusian listrik di wilayah minahasa. Dalam melaksanakan visi perusahaan, PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa turut mengupayakan suatu program pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan secara terencana dan terorganisasi, yaitu dengan melaksanakan program knowledge sharing dan pelatihan kerja.

Permasalahan pada knowledge sharing yaitu permasalahan waktu untuk mengumpulkan sekelompok orang untuk mengikuti knowledge sharing, terkadang karyawan ataupun pemateri tidak bisa mengikuti knowledge sharing karena mereka mempunyai pekerjaan rutin yang tidak bisa ditinggalkan. Salah satu kendala karyawan tidak bisa mengikuti pelatihan yaitu jika jadwal pelatihan bertabrakan dengan waktu pemeliharaan, pemeliharaan sendiri tidak bisa ditinggalkan karena sudah terjadwal. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu memaksimalkan program knowledge sharing dan pelatihan kerja yang ada karena dengan adanya penerapan program knowledge sharing yang baik dan pelatihan kerja yang cukup dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka karyawan akan semakin memahami dan menguasai tugas dan pekerjaannya. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Knowledge Sharing Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) UP2B Sistem Minahasa

TINJAUAN PUSTAKA

Knowledge Sharing

Knowledge sharing merupakan proses untuk membagikan, menyebarkan dan saling bertukar informasi dan juga pengetahuan antar individu ke individu lain, individu ke komunitas dan antar komunitas ke komunitas lainnya untuk implementasi yang lebih baik dan menciptakan pengetahuan baru (Tung, 2018). Knowledge sharing merupakan proses pertukaran informasi yang berhubungan dengan tugas, saran, serta keahlian agar mampu membantu individu dan berkolaborasi dengan individu lain untuk bisa melakukan tugas, menyelesaikan masalah dan mampu memunculkan ide-ide baru (Qomariyah & Zahra, 2020).

Menurut Carmeli, Gelbard, dan Reiter-Palmon (2013), indikator Knowledge Sharing adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi 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

Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan (Kasmir, 2016). Pelatihan juga merupakan proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Yang berarti pelatihan merupakan tanggung jawab antara karyawan dengan organisasi

untuk mencapai sebuah target perusahaan (Sinambela, 2016).

Menurut Mangkunegara (2017) indikator pelatihan kerja adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan Sasaran Pelatihan
2. Pelatih atau Instruktur
3. Materi Pelatihan
4. Metode Pelatihan
5. Peserta Pelatihan

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Menurut Mangkunegara (2010:9) kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang diraih seseorang dengan periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang, 2014).

Menurut Ivancevich (2001), ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (Quality of work)
2. Kuantitas Kerja (Quantity of work)
3. Pengetahuan Pekerjaan (Knowledge of job)
4. Kerjasama (Cooperation)
5. Inisiatif (Initiative)
6. Dapat Diandalkan (Dependability)

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

| No. | Peneliti (tahun) | Judul Penelitian | Jenis Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|-----------------------------|--|------------------|---|
| 1. | Khaeraa, Mangiwa (2021) | Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Cabang Kota Palopo | Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Cabang Kota Palopo |
| 2. | Malik, Tumbel, Trang (2020) | Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tirta Investama-Airmadidi (Aqua) | Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Secara Parsial hanya Pelatihan yang berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 3 | Rosdiana (2021) | Pengaruh Knowledge Sharing dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. | Kuantitatif | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. |

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian dilaksanakan di PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa yang berlokasi di Jl. Lingkar Timur, Matani Satu, Kec. Tomohon

Tengah, Kota Tomohon, Sulawesi Utara. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan non probability sampling dengan teknik sampling jenuh/sensus, yang berarti semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa yang berjumlah 54 orang karyawan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Analisis Korelasi Berganda, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis yakni Uji T (parsial) dan Uji F (Simultan) dan yang terakhir Uji Koefisien Determinasi (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Korelasi Berganda

Tabel 2. Koefisien Korelasi dan Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .671 | .450 | .428 | 2.791 |

Berdasarkan tabel 2, hasil perhitungan koefisien korelasi antara Knowledge Sharing dan pelatihan kerja dengan Kinerja Karyawan secara bersama-sama diperoleh sebesar 0,671. Dalam interpretasi koefisien korelasi nilai 0,671 termasuk dalam kategori kuat. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan pada kolom adjusted R Square adalah sebesar 0,428, yang berarti besar pengaruh variabel knowledge sharing dan pelatihan kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 42,8% sedangkan sisanya 57,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Regresi Linear Berganda

| Model | Coefficients | | | | |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | T | |
| 1 (Constant) | 15.334 | 6.214 | | 2.468 | .017 |
| Knowledge sharing | .419 | .153 | .354 | 2.748 | .008 |
| Pelatihan kerja | .460 | .149 | .397 | 3.085 | .003 |

Berdasarkan tabel diatas, maka bentuk persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah $Y = 15.334 + 0.419 X_1 + 0.460 X_2 + e$.

- Konstanta (b₀) sebesar 15.334, ini berarti apabila variabel knowledge sharing (X₁) dan pelatihan kerja (X₂) sama dengan nol (0), maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 15.334.
- Koefisien regresi (b₁) variabel knowledge sharing (X₁) sebesar 0,419, artinya jika knowledge sharing mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,419 dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Koefisien tersebut menjelaskan bahwa variabel knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien regresi (b₂) variabel pelatihan kerja (X₂) sebesar 0,460, artinya jika pelatihan kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,460 dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Koefisien tersebut menjelaskan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel di atas, Knowledge Sharing (X₁) memiliki tingkat signifikansi p-value = 0,008 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima atau Kompensasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Efektifitas Kerja (Y). Pelatihan Kerja (X₂) memiliki tingkat signifikansi p-value = 0,003 ≤ 0,05, maka

dapat disimpulkan bahwa maka H_0 ditolak dan H_2 diterima atau Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 4. Uji F

| | Model | F | Sig |
|---|--------------------------------------|--------|------|
| | (Constant) | | |
| 1 | Knowledge Sharing Pelatihan Kerja | 20.847 | .000 |

Dari hasil uji f di atas menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,847 > 3,18$) dan nilai signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_3 diterima. Dengan demikian Knowledge Sharing (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa. Terdapat beberapa faktor dari knowledge sharing yang memiliki pengaruh kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa yaitu pemimpin mampu memberikan dorongan serta motivasi kepada karyawan untuk dapat terlibat aktif dalam kegiatan knowledge sharing, karyawan juga merasa banyak mendapat dukungan teknologi untuk berbagi pengetahuan dan informasi dengan rekan kerja, serta karyawan di perusahaan juga terbuka dalam menyampaikan informasi dan pengetahuan kepada karyawan lainnya. Faktor-faktor tersebut mendorong terjadinya peningkatan kinerja karyawan karena karyawan terus di bekali dengan pengetahuan baru tentang pekerjaan yang akan dilakukan.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa. Terdapat beberapa faktor dari pelatihan kerja yang berpotensi tinggi meningkatkan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa diantaranya yaitu instruktur pelatihan yang ditugaskan memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya dan berkompeten. Materi pelatihan yang diberikan juga sesuai dengan kebutuhan kerja sehingga mampu menunjang pekerjaan yang sedang dilakukan dan juga pelatih/narasumber menguasai keseluruhan materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik. Tujuan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan juga menjadi salah satu indikator dari pelatihan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya pelatihan maka kemampuan karyawan akan semakin tinggi dalam organisasi sehingga kinerjanya pun akan semakin tinggi.

Pengaruh Knowledge Sharing dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa knowledge sharing dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa. Dengan adanya program knowledge sharing yang baik, maka dapat menciptakan kesempatan bagi seluruh karyawan untuk mengakses pengetahuan sehingga karyawan dapat berinovasi dan menciptakan pengetahuan baru yang bermanfaat untuk penyelesaian tugas dalam perusahaan sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan, sedangkan dengan adanya pelatihan kerja dapat mendorong kearah kemajuan dan meningkatkan mutu dan kualitas kerja bagi para karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosdiana (2021) yang menunjukkan bahwa knowledge sharing dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero)

- UP2B Sistem Minahasa.
2. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa.
 3. Knowledge sharing dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Carmeli, A., Gelbard, R., dan Reiter-Palmon, R. 2013. *Leadership, creative problemsolving capacity, creative performance: The importance of Knowledge sharing*. Human Resource Management. Vol.52, No.1.
- Ivancevich, J. M., Robert, K, dan Michael, T. M. 2001. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Khaerana, K., & Mangiwa, B. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 163-171.
- Malik, D. A., Tumbel, A. L., & Trang, I. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama-Airmadidi (AQUA). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).
- Mangkunegara, A. P. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Memah, L., Pio, R. J., dan Kaparang, S. G. 2017. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.5, No. 2.
- Priansa. 2017. *Kinerja Manajemen Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Rosdiana, D. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Pembangunan*, 1(1).
- Sinambela, L. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subagyo, H. 2007. *Modul Pelatihan Knowledge Management*. Makasar: Bursa Pengetahuan Kawasan Indonesia Timur (BaKTI).
- Torang, S. (2014). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Alfabeta: Bandung
- Tung, K. Y. 2018. *Memahami Knowledge Management*. Jakarta: Indek.