



Pengaruh Knowledge Sharing Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Keudee Bieng

¹Mirvan Anggia, ²Zainuddin, ³Radhiana

1)3)Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

2) Program Studi Ekonomi Akuntansi Universitas Serambi Mekkah

mirvananggia@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Layanan (ULP) Keudee Bieng, Dampak kompetensi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Layanan (ULP) Keudee Bieng dan sejauh mana knowledge sharing dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Layanan (ULP) Keudee Bieng. Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Layanan (ULP) Keudee Bieng. Total ada 35 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan satuan pengukuran skala Likert. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, dan uji F dan uji t digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil uji F (simultan) dan uji t (parsial) menunjukkan bahwa seluruh variabel yang diteliti, knowledge sharing dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Layanan (ULP) Keudee Bieng, Nilai Fhitung sebesar 32,767, Nilai Ftabel sebesar 3,186, Tingkat signifikansi sebesar 5%. Koefisien determinasi (adjusted R square) dari hasil regresi sebesar 0,555, menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berbagi pengetahuan (X1) dan kemampuan (X2) mampu menjelaskan 44,5% variabel terikat (peningkatan kinerja pegawai), sedangkan sisanya 44,5% Dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : *Knowledge Sharing*, Kompetensi dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam organisasi bisnis, keberadaan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam terwujudnya tujuan organisasi. Dalam hal ini perusahaan memiliki Sumber Daya Manusia PT. PLN (Persero) Keudee Bieng Customer Service Department (ULP) merupakan salah satu faktor utama untuk perkembangan organisasi yang lebih baik terutama dalam melayani masyarakat, sehingga upaya peningkatan sumber daya manusia merupakan strategi utama untuk mencapai persaingan yang semakin ketat di era globalisasi Hal ini untuk mencapai tujuan organisasi.

Setelah sumber daya manusia ada, langkah selanjutnya adalah mampu mencapai kinerja yang direncanakan. Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia bertujuan agar suatu organisasi dapat menyatukan pandangan atau cara pandang di antara mereka. Pemimpin bekerja bersama bawahan. Kinerja staf PT saat ini. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Keudee Bieng masih menjadi perbincangan masyarakat karena dianggap kurang berhasil dalam melayani masyarakat sehingga pelayanan yang diberikan masih belum memuaskan. Layanan yang menjadi sasaran penelitian ini, seperti seringnya listrik padam tanpa pemberitahuan, dan listrik padam pada jam kerja, jika pelanggan membayar pada tanggal 20



setiap bulannya, petugas layanan akan menagih. Hal ini dikarenakan faktor yang berhubungan dengan knowledge sharing karyawan relatif sedikit, dan tingkat kemampuan karyawan masih tergolong rendah, terlihat masih banyak karyawan yang belum mampu mengatasi keluhan pelanggan terkait pemadaman listrik secara tiba-tiba, dan karyawan tidak dapat menjelaskannya dengan lebih terampil.

Meningkatkan kinerja karyawan membutuhkan pengetahuan karyawan, yaitu berbagi pengetahuan yang khusus untuk karyawan, seperti keyakinan karyawan tentang organisasi, nilai-nilai karyawan, pengalaman kerja, dan pengetahuan khusus karyawan. Berbagi pengetahuan tersebut memungkinkan Unit Layanan Pelanggan (ULP) Keudee Bieng PT PLN (Persero) untuk dengan cepat memahami perkembangan situasi listrik saat ini dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang dirasakan semakin cepat. Berbagi pengetahuan dan kesuksesan dalam suatu organisasi membutuhkan dukungan dari orang dalam, atau karyawan dalam organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja, pegawai harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan tanggung jawab dan fungsi utama masing-masing pegawai. Oleh karena itu, seorang pegawai harus memiliki kompetensi dalam bidang pekerjaannya, yaitu di bidang administrasi publik dan pengabdian masyarakat. Kompetensi adalah spesifikasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan lamaran pekerjaan yang dimiliki oleh seorang individu yang konsisten dengan standar kinerja yang disyaratkan oleh *Field*.

Kompetensi yang harus dimiliki seorang profesional meliputi unsur wawasan kelistrikan, pelayanan, dan teknologi informasi. Padahal, masih banyak pekerja di sektor ini yang tidak memiliki kualifikasi profesi. Hal ini didukung oleh fakta-fakta berikut. 1) Banyak pegawai yang enggan mengubah struktur organisasi dan alur kerja (SOTK). 2) Banyak pegawai yang terlalu malas untuk merencanakan pekerjaannya; 3) Banyak pegawai yang masih belum paham teknologi dan belum memiliki akses terhadap kemajuan teknologi khususnya di bagian informasi. Masih banyak pegawai yang belum mencapai kualitas kerja yang diharapkan atasannya pada PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan (ULP) Keudee Bieng.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas maka penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah knowledge sharing secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Keudee Bieng?
2. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Keudee Bieng?
3. Apakah knowledge sharing dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Keudee Bieng?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Keudee Bieng.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Keudee Bieng
3. Untuk mengetahui pengaruh knowledge sharing dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Keudee Bieng.

METODE PENELITIAN

Lokasi Objek Penelitian



Lokasi penelitian ini berlokasi di Jln Banda Aceh Meulaboh Desa Keude Bieng, sedangkan objek penelitian ini adalah PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Keudee Bieng.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu dengan ciri khas tertentu yang lengkap yang diteliti (Hasan, 2012). Populasi mengacu pada seluruh kelompok orang, peristiwa, atau hal lain yang ingin dipelajari oleh peneliti. Kelompok populasi adalah kumpulan dari semua elemen populasi sampel. Oleh karena itu, sampel adalah subkelompok atau bagian dari populasi. Dalam penelitian ini, populasi sasaran sebanyak

adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Keudee Bieng memiliki total 35 pegawai. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus untuk seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Keudee Bieng. Jumlah populasi dan sampel adalah:

Tabel 1. Sampel Penelitian

No.	Unit Kerja	Jumlah	Persen
1	Manager Unit	1	2,9
2	Bagian Keuangan dan Laporan	4	11,4
3	Bagian Perencanaan	8	22,9
4	Bagian Jaringan	7	20,0
5	Bagian Pemasaran	7	20,0
7	Bagian Pengadaan	4	11,4
8	Bagian K3L	4	11,4
Jumlah		35	100,0

Sumber: PT. PLN (Persero) ULP Banda Aceh, (2021)

Data dan Teknik Pengumpulan data

Sejumlah teknik pengumpulan data digunakan untuk mendapatkan data yang akurat dan relevan untuk penelitian ini.

a. Kuesioner

Dengan kata lain, teknik pengumpulan data dimana serangkaian pertanyaan diajukan dalam format tertentu dengan berbagai pilihan dan dijawab oleh responden.

b. Wawancara

Komunikasi langsung dalam bentuk tanya jawab dengan pemangku kepentingan.

c. Observasi

Yaitu menjaga urutan kegiatan untuk setiap kegiatan yang dilakukan pegawai dalam menjalankan tugasnya..

Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan perhitungan penelitian ini, maka faktor-faktor yang termasuk dalam penelitian ini harus dikondisikan pada variabel satuan empiris dengan nilai-nilai. Metrik yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja karyawan adalah kompensasi dan senioritas seperti yang dijelaskan dalam *Command Matrix*. Lihat Tabel 2..

Tabel 2. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
<i>Dependen Variabel</i>				
1	Kinerja Karyawan	sebagai kemampuan seseorang untuk berusaha	1. Kualitas 2. Kuantitas	



	(Y)	menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. (Yuli Ramanda, Bustari Muchtar, 2013)	3. Tepat Waktu 4. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan 5. Komitmen dan Integritas Yuli Ramanda, Bustari Muchtar, (2013)	1-5
Independen Variabel				
2	<i>Knowledge sharing</i> (X1)	Suatu proses sistematis berbagi dan mendistribusikan pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan melalui berbagai metode dan media. (Lumbantobing 2011)	1. Pengetahuan dari rekan kerja 2. Pengetahuan pribadi dari senior 3. <i>Knowledge sharing</i> 4. Berbagi pelajaran 5. Berbagi laporan dan dokumen 6. Berbagi prosedur 7. Berbagi peraturan dalam lingkungan kerja 8. Berbagi petunjuk Lumbantobing (2011)	1-5
3	Kompetensi (X2)	Kemampuan untuk melakukan atau melakukan pekerjaan atau tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, (Wibowo, 2013)	1. Tingkat pengetahuan 2. Kemampuan kerja 3. Kemampuan komunikasi 4. Keterampilan 5. Penguasaan IT 6. Sikap kebersamaan Wibowo (2013)	1-5

Peralatan Analisis

Untuk mengukur peningkatan kinerja sumber daya manusia, penulis menggunakan pendekatan analisis deskriptif kualitatif dalam penelitian ini dengan program SPSS (*The Statistical Product and Service Solution*) dengan menggunakan model regresi linier berganda (Arikunto, 2012) dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan
 α = Konstanta



$$\begin{aligned} X_1 &= \text{Knowledge sharing} \\ X_2 &= \text{Kompetensi} \\ \beta_1 &= \text{Koefisien Knowledge sharing} \\ \beta_2 &= \text{Koefisien Kompetensi} \\ \varepsilon &= \text{Epsilon/ error term} \end{aligned}$$

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan Menggunakan uji korelasi koefisien product-moment Pearson dengan menggunakan SPSS 15.0. Berdasarkan keluaran komputer (terlampir pada keluaran SPSS), semua pernyataan diterima memiliki tingkat signifikansi kurang dari 5%.

Jika dilakukan secara manual, jika hasil menunjukkan bahwa nilai korelasi untuk semua pernyataan melebihi nilai kritis 5% (lebih besar dari 0,297), maka nilai korelasi tersebut harus dibandingkan dengan nilai kritis. korelasi momen (lihat tabel Critical Values for Product Moment Correlations for $n = 35$ in the SPSS Output Appendix), jadi pernyataan ini penting dan konstruk valid. Atau, dalam istilah statistik, artinya konsisten secara internal bahwa pernyataan-pernyataan ini mengukur aspek yang sama. Artinya data yang diperoleh valid dan dapat digunakan untuk penelitian. Lihat Tabel di bawah untuk detailnya:

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

No Pernyataan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (n=35)	Ket
1		2	3	4	5
1.	A1	Knowledge Sharing (X_1)	0,829	0,297	valid
2.	A2		0,749		
3.	A3		0,686		
4.	A4		0,786		
5.	A5		0,720		
6.	A6		0,558		
7.	A7		0,549		
8.	A8		0,410		
9.	B1	Kompetensi (X_2)	0,739	0,297	valid
10.	B2		0,906		
11.	B3		0,562		
12.	B4		0,714		
13.	B5		0,887		
14.	B6		0,831		
15.	C1	Kinerja Karyawan (Y)	0,837	0,297	valid
16.	C2		0,864		
17.	C3		0,745		
18.	C4		0,862		
19.	C5		0,672		

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Dari Tabel 3 diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi diatas nilai kritis 0,297 sehingga dinyatakan valid. Melakukan penelitian karena data tidak bias atau tidak memenuhi kriteria model penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Untuk menilai reliabilitas kuesioner yang digunakan, digunakan uji reliabilitas berbasis *Cronbach Alpha* yang biasa digunakan untuk menguji kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menginterpretasikan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Menurut Malhotra (2000:135), koefisien yang dapat diterima adalah 0,60 atau lebih.

Pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas secara keseluruhan memenuhi persyaratan yang ditentukan. Untuk lebih jelasnya tabel berikut ini menunjukkan besarnya nilai alpha untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 4. Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No.	Variabel	Rata-rata	Jumlah variabel	Nilai Alpha	Ket
1.	<i>Knowledge Sharing</i> (X_1)	3,829	8	0,859	Handal
2.	Kompetensi (X_2)	3,414	6	0,853	Handal
3.	Kinerja Karyawan (Y)	3,789	5	0,850	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan Tabel diatas, alpha untuk masing-masing variabel yaitu variabel *knowledge sharing* (X_1) menghasilkan nilai alpha sebesar 0,859 dan variabel kemampuan (X_2) menghasilkan nilai alpha sebesar 0,853 yang dapat menjelaskan kinerja karyawan. Variabel (Y) mendapatkan nilai alpha sebesar 0,850, sehingga pengukuran reliabilitas variabel penelitian menunjukkan bahwa ukuran reliabilitas memenuhi persyaratan.

Uji Asumsi Klasik

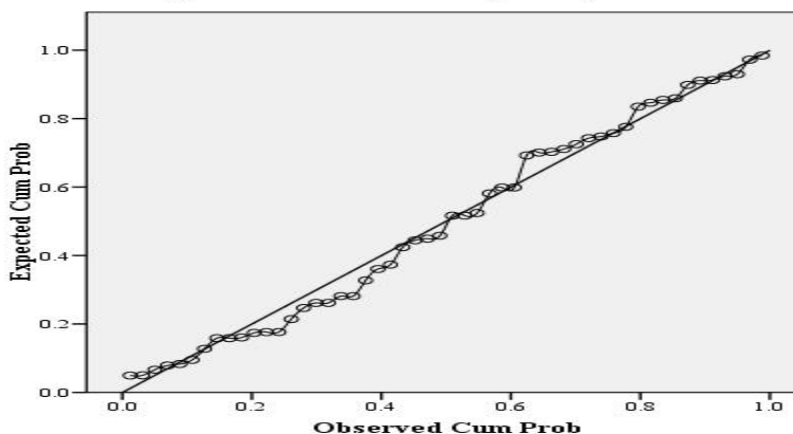
Uji Normalitas

Asumsi klasik pertama yang diuji adalah normalitas. Berdasarkan plot P-P biasa di halaman terlampir, kami menunjukkan bahwa distribusi residu terstandar terletak di wilayah diagonal. Seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1 di bawah ini:

Grafik Normal P-P Plot Regression Standardized Residual

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas diuji dengan menguji VIF masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk VIF. 5 Maka tidak ada pluralisme atau non-pluralitas (Santoso, 2010). Hasil pengujian ditunjukkan pada Tabel 5 di bawah ini. :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	<i>Knowledge Sharing</i>	0,898	1,114	Non Multikolinieritas
2.	Kompetensi	0,898	1,114	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel berbagi pengetahuan skor VIF diberi nilai 1,114 dan variabel kompetensi diberi nilai 1,114. Oleh karena itu, tidak ditemukan semua variabel penelitian yang menunjukkan multikolinearitas karena semua variabel yang diuji menghasilkan nilai VIF dengan nilai VIF kurang dari 5.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda yang ditandai dengan uji regresi linier berganda, pengujian hipotesis gabungan (f) dan pengujian hipotesis parsial (t).

Analisis Regresi Linier Berganda

Mengetahui pengaruh variabel independen yaitu knowledge sharing (X1), kompetensi (X2), terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan (ULP) Keudee Bieng (Y). Rincian pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan pada Tabel 6 di bawah ini.:

Tabel 6. Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Karyawan

Nama Variabel	B	Standar Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig
Konstanta (a)	2,738	0,155	17,690	2,009	0,000
Knowledge sharing (X ₁)	0,216	0,035	6,213	2,009	0,000
Kompetensi (X ₂)	0,116	0,039	2,933	2,009	0,005

Sumber: Data Primer, 2020 (diolah)

Menurut Tabel 8 Perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS seperti pada tabel di atas menghasilkan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,738 + 0,216X_1 + 0,116X_2 + e$$

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Menguji hubungan dan dampak variabel independen terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Keudee Bieng didasarkan pada korelasi dan determinasi yang dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Model Summary

R	R _{Square}	Adjusted R ²	Std. Error of the estimate	DW	Keterangan
0,756	0,572	0,555	0,158	1,759	Korelasi Kuat

Sumber: Data Primer, 2020 (diolah)

1. Koefisien korelasi (R) = 0,756 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 75,6%, artinya kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Keudee Bieng mempunyai hubungan yang sangat erat dengan faktor-faktor *knowledge sharing* (X_1), kompetensi (X_2) sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,572. Artinya sebesar 57,2% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam *knowledge sharing* (x_1), dan kompetensi (x_2). Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 42,8% dijelaskan oleh faktor-faktor variabel lain diluar daripada penelitian ini, artinya kinerja karyawan masih banyak dipengaruhi oleh faktor lain selain dari variabel yang diteliti.
3. Koefisien Determinasi (R^2 Adjusted) atau tingkat kesesuaian pengaruh secara keseluruhan variabel *knowledge sharing* dan kompetensi pegawai sebesar 0,555, artinya sebesar 55,5% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Keudee Bieng) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor *knowledge sharing* (X_1), kompetensi (X_2). Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 44,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari dua variabel yang dijadikan indikator penelitian artinya masih ada variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Keudee Bieng.

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Untuk menguji hipotesis tentang pengaruh *knowledge sharing* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Keudee Bieng dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Analisis Of Variance (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
Regresi	1,636	2	0,818	32,767	3,186	0.000
Sisa	1,223	49	0,025			
Total	2,859	51				

Sumber : Data Primer, 2020 (diolah)

Berdasarkan hasil uji paralel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 32,767 dan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 3,186. Hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} > F_{tabel} pada tingkat probabilitas 0,000 berdasarkan perhitungan uji statistik F_{hitung}. Oleh karena itu, berdasarkan hasil perhitungan ini, kita dapat memutuskan untuk menerima hipotesis alternatif yang diajukan dan menolak hipotesis nol. Ini berarti bahwa berbagi pengetahuan (X_1) dan kemampuan (X_2)



secara bersama-sama memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Keudee Bieng..

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Hasil penelitian terhadap variabel *knowledge sharing* (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,213 $t_{tabel} = 2,009$, sedangkan hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ jauh di bawah taraf signifikansi 0,000 atau probabilitas 5%, sehingga hasil perhitungan statistik variabel berbagi pengetahuan secara parsial meningkat secara signifikan. Ini menunjukkan bahwa Anda memiliki pengaruh. Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Keudee Bieng.

Temuan variabel kemampuan (X_2) menghasilkan t_{hitung} sebesar 2,933 dan t_{tabel} sebesar 2,009, yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi 0,005 atau probabilitas kurang dari 5%. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Keudee Bieng.

Berdasarkan penjelasan statistik di atas, beberapa dari masing-masing variabel terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Keudee Bieng dan variabel yang paling dominan pengaruhnya berdasarkan skor subtes adalah variabel *knowledge sharing* karyawan dengan t_{hitung} sebesar 6,213 dan tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar 0,000., dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,933 pada tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar 0,005.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan pengujian hipotesis, temuan secara bersama-sama menunjukkan bahwa *knowledge sharing* dan kompetensi yang dimiliki pimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Keudee Bieng, nilai t_{hitung} sebesar 32,767 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,186 pada tingkat signifikansi 5%. Hasil penelitian ini memberikan bukti secara parsial bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Keudee Bieng dengan nilai koefisien regresi adalah 0,555. Hasil penelitian, pada gilirannya, membuktikan sebagian bahwa kompetensi juga berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Keudee Bieng, dengan nilai koefisien regresi 0,5.

Knowledge sharing dapat memfasilitasi terciptanya kinerja karyawan yang lebih baik pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Keudee Bieng agar dapat ditingkatkan lagi. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, manajer harus memperhatikan faktor lain selain transfer pengetahuan dan kompetensi. Ini berarti meningkatkan keterampilan karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan. Transfer pengetahuan yang unggul dan dampak kompetensi harus lebih ditekankan, karena transfer pengetahuan berbasis kompetensi dan harus mengikuti prosedur yang telah ditetapkan dan harus berdampak nyata pada peningkatan kinerja PT.. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Keudee Bieng. Bagi PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Keudee Bieng mengutamakan *knowledge sharing* kepada setiap pegawai melalui grup WA dan media sosial lainnya untuk meningkatkan kinerja pegawai, Kapasitas pegawai harus ditingkatkan.



DAFTAR PUSTAKA

- Amri, S., & Mukhdasir, M. (2022). Peran Kompetensi SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Pelaku UMKM Di Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(4), 143-153.
- Bahri, B., Ahmad, F., & Badaruddin, B. (2021). Pengaruh Kompetensi, Iklim Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.
- Hanum, F. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *Journal of Applied Business and Economic*, 5(2), 130-140.
- Ismed, A., Amri, S., & Sarboini, S. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Ahmad Dahlan Banda Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 172-179.
- Hasan, Iqbal (2012), *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Husna, A., Maryam, M., & Ikhbar, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Pengelolaan Keuangan Dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Besar. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 206-214.
- Malhotra, K Naresh (2012), *Marketing Research an Applied Orientation*. (7th ed.). Jakarta. PT Binarupa Aksara.
- Umar, N., & Mukhdasir, M. (2022). Pengaruh Kepercayaan Merek Dan Kebijakan Harga Terhadap Kinerja Penjualan Produk Umkm Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Sains Riset*, 12(1), 139-153.
- Wibowo, (2013), *Manajemen Kinerja*, Jakarta Rineka Cipta.
- Yuli Ramanda, Bustari Muchtar, (2013), *Pengaruh knoledge sharing terhadapinovasi direktorat human capital management PT Telekomunikasi..* Jurnal Manajemen. Vol. 1 No. 1.
- Yulianti, R., & Hamdiah, C. (2021). Pengaruh Sikap Skeptisme, Tekanan Waktu Dan Independensi Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Inspektorat Aceh. *Jurnal Sociohumaniora Kodepena (JSK)*, 2(1), 74-88.
- Yusuf, Z., & Ardiana, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Visi dan Misi Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 7(2), 60-73.
- Zaim, M: Kasman R, Darmansyah. (2013).”*The Development of Character Education Curricu Lum for Elementary Student in West Sumatra*” ISSN 2201- 6740. *International Journal of Education and Research*, Vol. 2, No. 6. pp. 189-190. Search proquest. Com/? Accountid = 38628 (Diunduh tanggal 15 Maret 2017 jam jam 21.25)