

Peran *Knowledge Sharing* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening

Atika Nur Rahmah

Universitas Sriwijaya, atikanurrahmah77@gmail.com

Ken Ditha Tania

Universitas Sriwijaya, kenya.tania@gmail.com

Abstract

Libraries play an important role in providing access to knowledge and information. When performing their duties, library staff play a crucial role in providing high-quality services to library users, as well as being the center and core of the library. The involvement of library staff in knowledge dissemination activities is important. It is therefore important for library staff to have the motivation, skills and performance to support the performance of their duties. This study aims to solve the problems that occur by analyzing the effect of knowledge sharing and work motivation on employee performance with competence as an intervening variable. This research uses quantitative methods. The sampling applied was non-probability using saturated sample technique, involving 26 respondents from Sriwijaya University Library employees. Data collection was done through questionnaires because the population was proportional to the number of respondents. Data analysis was conducted through descriptive analysis approach and PLS-SEM with SmartPLS analysis tool. The study results show that knowledge sharing has no significant influence on employee competence and performance. On the other hand, work motivation has a significant effect on employee competence and performance. Competence also has a significant effect on employee performance, and knowledge sharing and work motivation have no direct effect on performance through competence as an intervening variable.

Keywords: Knowledge Sharing, Work Motivation, Competence, Performance.

Abstrak

Perpustakaan memainkan peran penting dalam menyediakan akses terhadap pengetahuan dan informasi. Saat menjalankan tugas, pegawai perpustakaan memiliki peran krusial dalam menyediakan layanan berkualitas tinggi kepada pengguna perpustakaan, serta menjadi pusat dan inti dari perpustakaan. Keterlibatan pegawai perpustakaan dalam kegiatan penyebaran pengetahuan dianggap penting. Maka penting bagi pegawai perpustakaan memiliki motivasi, keterampilan, dan kinerja yang berguna untuk mendukung pelaksanaan tugasnya. Penelitian ini bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi dengan cara menganalisis pengaruh berbagi pengetahuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan sampel yang diterapkan ialah non-probabilitas dengan menggunakan teknik sampel jenuh, melibatkan 26 responden dari pegawai UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner karena jumlah populasi sebanding dengan jumlah responden. Analisis data dilakukan melalui pendekatan analisis deskriptif dan PLS-SEM dengan alat analisis SmartPLS. Hasil studi menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi dan kinerja pegawai. Di sisi lain, motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi dan kinerja pegawai. Kompetensi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, serta berbagi pengetahuan dan motivasi kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja melalui kompetensi sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: Knowledge Sharing, Motivasi Kerja, Kompetensi, Kinerja.

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi, persaingan semakin meningkat seiring dengan banyaknya inovasi, kemajuan teknologi, dan pengetahuan. Pergeseran paradigma dari sumber daya ke sumber pengetahuan mendorong individu untuk berpikir secara cepat dan akurat. Fenomena ini mencerminkan peningkatan kebutuhan akan informasi di zaman modern, sebagaimana tercermin dari tuntutan pengguna perpustakaan dan pembaca, yang menginginkan akses mudah ke berbagai sumber informasi. Perpustakaan berfungsi sebagai lembaga atau organisasi yang berkomitmen untuk mengumpulkan, menyimpan, mengorganisir, dan menyediakan akses ke beragam jenis literatur, termasuk buku, jurnal, majalah, dan media lainnya. Selain itu, perpustakaan juga berperan sebagai pusat pengetahuan di mana individu dapat mencari dan mempelajari berbagai topik (Undang-Undang No 43, 2007).

Dalam era yang terus berkembang, perpustakaan memiliki peran krusial dalam menyediakan akses terhadap pengetahuan dan informasi. Pegawai perpustakaan memiliki peran yang sangat signifikan dalam memberikan layanan berkualitas tinggi kepada pengguna perpustakaan, dan peran ini sangat tergantung pada pengetahuan mereka sendiri serta kemampuan mereka untuk berbagi pengetahuan dengan sesama pegawai perpustakaan. Dengan meningkatnya kebutuhan informasi dari pemustaka, pegawai perpustakaan memiliki peluang untuk menyediakan literatur atau referensi terbaik kepada pemustaka (Ambarwati & Handayani, 2022). Oleh karena itu, penting bagi pegawai perpustakaan untuk memiliki pengetahuan yang lebih mendalam. Konsep *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan), yang diartikan sebagai suatu proses di mana individu saling berbagi pengetahuan, baik pengetahuan eksplisit maupun tacit, mempengaruhi kinerja pegawai, selain motivasi. Secara umum, aspek yang paling krusial bagi suatu organisasi atau perusahaan adalah pengetahuan, karena pengetahuan memiliki potensi untuk memberikan berbagai informasi dan wawasan kepada pegawai, serta membantu mereka mencapai tujuan yang ditetapkan (Yuniarti, Mursidi, & Arifiani, 2023).

Untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam jangka panjang, pengetahuan (*knowledge*) telah menjadi aset utama. Secara umum, berbagi pengetahuan mengindikasikan proses saling berbagi informasi di antara individu dalam suatu kelompok. Kelompok ini dapat terdiri dari anggota lembaga formal, seperti rekan kerja di tempat kerja, dan interaksi antara mereka memerlukan keberadaan setidaknya dua orang. Untuk menjaga eksistensi dan memperoleh keunggulan kompetitif dalam konteks pendidikan tinggi, praktik berbagi pengetahuan memiliki peran yang sangat penting. Hal ini terutama berlaku dalam institusi pendidikan tinggi yang berfokus pada pengetahuan (Setyowati & Sukarno, 2023). Proses berbagi pengetahuan memiliki dampak positif pada peningkatan kemampuan individu di dalam struktur organisasi. Setiap pegawai perpustakaan dapat memperoleh pengetahuan baru melalui knowledge sharing (KS).

Dalam studi yang dilakukan oleh Muchlisin et al. (2020), berbagi pengetahuan diidentifikasi sebagai komponen manajemen pengetahuan. Tujuannya adalah untuk memfasilitasi penyediaan dan penyebarluasan pengetahuan, konsep, pengalaman, atau keterampilan kepada individu, departemen, organisasi, agensi, atau perusahaan. Tujuan dari upaya ini adalah untuk membangun kebutuhan mendasar untuk kolaborasi (Purnama

& Widayati, 2023). Praktik berbagi pengetahuan menjadi bagian integral dari manajemen pengetahuan, dimana tujuannya adalah agar individu dapat menghasilkan ide dan inovasi yang mendukung kelangsungan organisasi. Proses *knowledge sharing* hanya dapat terjadi ketika terdapat kondisi yang sesuai, yang ditentukan oleh tiga komponen utama: individu, organisasi, dan teknologi. Kesempatan yang luas bagi setiap anggota untuk berbagi ide, pendapat, kritik, dan komentar kepada sesama anggota merupakan kunci pertumbuhan dan perkembangan pengetahuan.

Motivasi kerja adalah proses internal atau eksternal yang menghasilkan sikap antusiasme dan konsistensi dalam melakukan kegiatan tertentu. Meningkatkan motivasi kerja di antara pegawai dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka dalam organisasi atau perusahaan. Insentif yang diberikan oleh atasan kepada bawahan telah diidentifikasi sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena hal tersebut dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Rachmaniah, 2022). Peningkatan motivasi kerja juga berkontribusi pada tingkat kinerja yang tinggi, memungkinkan pegawai perpustakaan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien serta mencapai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan mudah. Dalam konteks khusus ini, penerapan *knowledge sharing* dan motivasi kerja memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja pegawai perpustakaan secara keseluruhan. Hal ini dapat dicapai melalui fasilitasi pertukaran ide, praktik terbaik, dan pendekatan inovatif. Penggunaan strategi motivasi kerja yang efektif berpotensi untuk meningkatkan semangat kerja pegawai perpustakaan, sehingga menghasilkan hasil kerja yang optimal yang selaras dengan persyaratan kinerja perpustakaan yang telah ditetapkan. Fenomena ini memiliki potensi untuk bermanifestasi baik di dalam maupun di luar, mencakup konteks intrapersonal dan interpersonal. Motivasi mendorong pegawai untuk bekerja sama dengan produktif dan aktif berpartisipasi dalam pencapaian tujuan (Nadapdap, Lindawati, & Yuniarto, 2022). Dengan mempraktikkan berbagi pengetahuan dan motivasi, pegawai perpustakaan dapat meningkatkan keterampilan mereka, meningkatkan efisiensi dalam menjalankan tugas, dan menghadapi berbagai tantangan.

Kinerja mengacu pada hasil dan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tanggung jawab serta tugas yang dipegang (Yuniarti et al., 2023). Untuk meningkatkan kinerja, penting untuk suatu organisasi memiliki pengetahuan serta sumber daya dengan kualitas yang unggul. Kinerja pegawai memiliki peran sentral dalam organisasi karena memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan dan keuntungan organisasi (Hameed, 2023). Untuk menjadi pegawai perpustakaan yang kompeten, dapat dicapai melalui partisipasi dalam kursus atau pelatihan kepustakawan. Menurut Pramularso et al. (2019), kompetensi dapat didefinisikan sebagai kecakapan untuk melaksanakan tugas atau memenuhi tanggung jawab pekerjaan secara efektif, yang bergantung pada pengetahuan dan kemampuan seseorang, yang dilengkapi dengan sikap kerja yang tepat yang sesuai dengan peran tertentu. Peningkatan kompetensi dianggap sebagai langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja (Wijaya, Kawiana, & Astrama, 2021). Praktik *transfer*

pengetahuan atau berbagi pengetahuan diidentifikasi sebagai metode yang efektif untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan individu.

UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya, sebuah badan perpustakaan dan arsip yang dikelola oleh Universitas Sriwijaya, menyediakan layanan dan memberikan informasi dan pengetahuan kepada pemustaka dan civitas akademika. UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya adalah salah satu dari banyak perpustakaan Universitas Sriwijaya yang dapat digunakan oleh semua bagian kampus. *Sharing session*, rapat rutin, rapat kerja, pelatihan, webinar, dan kegiatan lainnya adalah beberapa contoh *transfer* informasi dan pengetahuan yang berjalan. Mengingat pegawai perpustakaan berperan sebagai pusat dan inti dari seluruh perpustakaan, partisipasi mereka dalam kegiatan *transfer* informasi dan pengetahuan dianggap penting. Maka, sangat penting bagi tenaga perpustakaan memiliki kompetensi khusus yang dapat memfasilitasi upaya profesional mereka. Kapasitas untuk menyelesaikan tugas dengan sukses dan efisien dianggap sebagai indikator yang sangat penting, dan individu yang bertanggung jawab penuh terhadap pencapaian tugas tersebut dapat menunjukkan bakat ini melalui berbagai perilaku yang cerdas.

Peneliti sebelumnya telah mengeksplorasi peran berbagi pengetahuan terhadap kinerja pegawai, dan hasilnya menyatakan bahwa hal tersebut berpengaruh dan signifikan (Rumijati, 2020), (Nurcahyo & Wikaningrum, 2020), (Fikri & Laily, 2022), (Indratmoko & Musnadi, 2019). Terdapat ketidakkonsistenan penelitian dimana peneliti sebelumnya menemukan bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh *knowledge sharing* (Surya Nugraha & Sukiman, 2023), (Pratiwi, Asmony, & Hermanto, 2020). Kemudian mereferensi penelitian sebelumnya yang telah melakukan penelitian terkait peran motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dan hasilnya menyatakan hal tersebut berkolerasi (Arifin, 2021), (Sukma, Mukmin, & Andesta, 2021), (Fikri & Laily, 2022), (Anandita, Baharudin, & Mahendri, 2021). Tetapi juga terdapat ketidakkonsistenan penelitian dimana peneliti sebelumnya menemukan bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja (Rumijati, 2020), (Waskito & Wulandari, 2022). Variabel lain yang memberikan dampak terhadap kinerja pegawai yaitu kompetensi, hal ini dikemukakan oleh (Indratmoko & Musnadi, 2019), (Pratiwi et al., 2020) menyebutkan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, diketahui bahwa kompetensi dapat menjadi variabel mediasi atau *intervening* dan memiliki pengaruh yang signifikan (Purnomo, Perizade, & Syapril, 2022), (Sulistien, Marwanto, Rahayu, & Laely, 2022), (Setiawan & Nafilah, 2022). Namun, terdapat perbedaan pandangan pada hasil penelitian terdahulu yang mengimplikasikan bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh kompetensi (Arifin, 2021), (Indratmoko & Musnadi, 2019). Adanya inkonsistensi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya mendorong penulis untuk melakukan peninjauan ulang terkait apakah kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kompetensi. Kesenjangan penelitian ini membuat penulis ingin meneliti dan menganalisis lebih lanjut mengenai peran *knowledge sharing* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi kompetensi.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa praktik *knowledge sharing* dan motivasi kerja memegang peranan krusial dalam dinamika sebuah organisasi, terutama dalam konteks peningkatan kinerja pegawai perpustakaan. Maka, kajian ini bertujuan untuk mengidentifikasi besarnya peran *knowledge sharing* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variabel *intervening* di UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya.

2. Landasan Teori

2.1 Knowledge Sharing

Secara umum, berbagi pengetahuan berarti mengkomunikasikan pengetahuan dalam sebuah kelompok. *Knowledge sharing* mengacu pada proses pertukaran informasi dan keahlian di antara anggota organisasi atau sebuah kelompok. Kegiatan *knowledge sharing* dapat terdiri dari individu-individu yang berafiliasi dengan organisasi formal, seperti rekan kerja, dan membutuhkan minimal dua orang peserta untuk berinteraksi (Saragih & Hermanto, 2022). Berbagi pengetahuan adalah upaya penting dalam sebuah komunitas atau organisasi. Hal ini memfasilitasi interaksi dan pembelajaran kolektif di antara para anggota, mendorong pengembangan hubungan yang kuat dan rasa memiliki serta dedikasi bersama.

Dalam penelitian Sakti et al. (2020), mendefinisikan berbagi pengetahuan sebagai proses pertukaran informasi dan komunikasi yang saling mempengaruhi dan menerima pengetahuan orang lain, sehingga memotivasi individu untuk terlibat dalam pembelajaran dan bermiaga. Partisipasi pengetahuan mengacu pada pemanfaatan sistematis operasi pengetahuan untuk memfasilitasi pertukaran pengetahuan, metode, praktik, dan ide di antara individu dalam suatu kelompok, asosiasi, institusi, atau perusahaan. *Knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) yang efektif sangat penting untuk keberlangsungan dan keunggulan kompetitif lembaga pendidikan tinggi, terutama yang mengandalkan pengetahuan sebagai aset utama mereka (Anatan et al., 2021). Berbagi pengetahuan adalah proses kolaboratif di mana individu saling bertukar informasi dan secara kolektif menghasilkan informasi baru. Setiap contoh keterlibatan dalam akuisisi pengetahuan melibatkan pengumpulan dan penyebaran informasi atau data kepada orang lain. Pegawai memiliki kesempatan untuk bertukar pengetahuan atau informasi dengan rekan-rekan mereka melalui sarana komunikasi resmi maupun tidak resmi.

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja ialah dorongan internal yang dimiliki seseorang untuk menginspirasi atau menyalakan antusiasme dalam kaitannya dengan lingkungan kerja, yang pada akhirnya mengarah pada pencapaian tujuan. Motivasi kerja mencakup berbagai tujuan dalam penerapannya, dengan tujuan untuk menumbuhkan efektivitas dan efisiensi pada individu (Anandita et al., 2021). Memberikan motivasi kepada bawahan di dalam organisasi dapat memiliki dampak yang signifikan pada kinerja pegawai dan terbukti bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi, seperti target organisasi. Motivasi yang bertahan lama juga memiliki efek positif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, hal tersebut menggambarkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang menggerakkan atau

mendorong perilaku manusia agar timbul gairah atau keinginan dalam bekerja sebagai upaya untuk mencapai tujuan.

2.3 Kompetensi

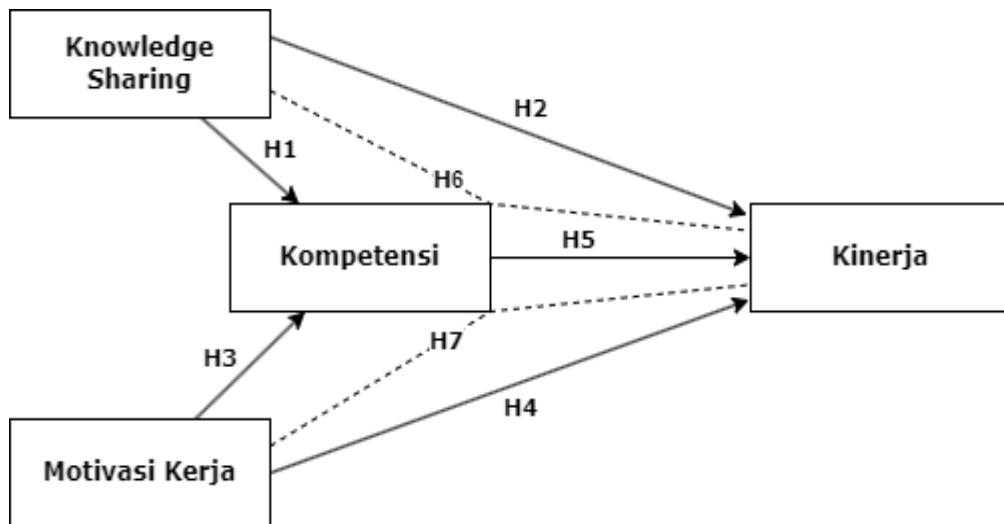
Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) tahun 2012 di bidang perpustakaan mendefinisikan standar kompetensi pustakawan sebagai pedoman tertulis yang menguraikan kredensial dan keterampilan yang diperlukan dan diharapkan dimiliki oleh pustakawan. Pasal ini menguraikan prasyarat yang sangat diperlukan, termasuk pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan bagi seorang pustakawan untuk melakukan tanggung jawabnya dengan baik dan mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi di bidangnya. Tingkat keberhasilan ditentukan oleh lembaga yang berwenang dan disepakati oleh para pemangku kepentingan selama proses perumusan yang dilakukan oleh tim perumus. SKKNI sektor perpustakaan juga menggarisbawahi perlunya peningkatan yang berkelanjutan dan penegakan yang ketat terhadap kemampuan yang diperlukan untuk suatu profesi (Pratiwi, Asmony, & Hermanto, 2020b). Kompetensi mengacu pada penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang komprehensif dan bulat melalui kinerja. Kompetensi ini diharapkan dapat dicapai oleh individu setelah menyelesaikan program pendidikan dan serangkaian tindakan yang cerdas dan bertanggung jawab. Pencapaian ini diperlukan bagi masyarakat sebagai prasyarat untuk menunjukkan kompetensi dalam bidang pekerjaan tertentu.

2.4 Kinerja

Kinerja merupakan salah satu tolok ukur untuk mengevaluasi sebuah organisasi. Wujud kinerja pegawai yang dapat diamati berkaitan dengan bagaimana individu menjalankan tugas, tanggung jawab, dan peran dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai mengacu pada tingkat pencapaian yang ditunjukkan pegawai untuk memenuhi kewajiban serta tanggung jawab mereka sebagai anggota tim kerja. Masalah kinerja pegawai dapat dikaitkan dengan kemampuan atau kompetensi individu untuk mengembangkan diri agar dapat bekerja mencapai tujuan yang diinginkan organisasi (Anandita et al., 2021). Kinerja ialah tindakan dan hasil yang dicapai oleh individu ketika melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi, dengan tujuan untuk mengimplementasikan serangkaian kegiatan atau kebijakan untuk memastikan kelangsungan hidup jangka panjang organisasi. Evaluasi kinerja memerlukan penggunaan indikator yang bermanfaat untuk meningkatkan organisasi, yaitu di bidang manajemen pengelolaan SDM (Sumber Daya Manusia).

Di bawah ini merupakan model konseptual dalam penelitian. Model konseptual terbagi menjadi tiga kelompok variabel yang berbeda, ialah variabel independen, variabel dependen dan variabel *intervening* atau mediasi. Variabel independen ialah variabel yang memiliki peran memberikan pengaruh, memicu perubahan atau mewujudkan variabel dependen. Penelitian ini mencakup dua variabel independen, yakni *knowledge sharing* dan motivasi kerja. Sebaliknya, variabel dependen atau juga dikenal sebagai variabel terikat, dipengaruhi oleh variabel independen namun tidak memiliki kapasitas untuk mempengaruhi variabel lain. Penelitian ini mencakup variabel kinerja sebagai variabel dependen. Dan sebuah variabel dapat dikatakan sebagai variabel mediasi jika variabel

tersebut menjadi penghubung antara variabel independen dan variabel dependen. Kajian ini mencakup variabel kompetensi sebagai variabel *intervening* atau mediasi.



Gambar 1. Model Konseptual

Melalui model konseptual yang telah dibuat, langkah selanjutnya adalah merumuskan hipotesis untuk digunakan dalam kajian ini. Hipotesis yang dibuat dari model konseptual yaitu:

Tabel 1
Hipotesis Penelitian

	Hipotesis
H1	Knowledge sharing berpengaruh signifikan terhadap kompetensi
H2	Knowledge sharing berpengaruh signifikan terhadap kinerja
H3	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi
H4	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
H5	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
H6	Knowledge sharing memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja dengan kompetensi sebagai variabel <i>intervening</i>
H7	Motivasi kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja dengan kompetensi sebagai variabel <i>intervening</i>

Sumber: Penulis 2023

3. Metode

3.1 Penentuan Populasi dan Sampel

Seluruh pegawai yang bekerja di UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya merupakan populasi kajian ini. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak UPT Perpustakaan menyatakan bahwa populasi pegawai perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya berjumlah 26 orang. Sesuai dengan konsep yang diutarakan oleh Sugiyono (2019), bahwa pemilihan sampel dari populasi ini memiliki karakteristik yang mampu mewakili seluruh populasi. Arikunto (2012) menegaskan bahwa ketika jumlah populasi di bawah 100 orang, penelitian dapat mengambil sampel dari seluruh populasi.

Dengan demikian, sampel penelitian ini mencakup seluruh individu yang termasuk dalam populasi, yaitu 26 pegawai di UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Kajian ini menerapkan pendekatan kuantitatif, khususnya dengan menggunakan analisis deskriptif-kausal. Metode pengambilan sampel yang diterapkan ialah *non-probabilitas* dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Kajian ini menggabungkan berbagai metodologi pengumpulan data, termasuk observasi, wawancara, dan kuesioner. Metode kuesioner dipilih sebagai strategi pengumpulan data untuk penelitian ini karena kesesuaiannya dengan jumlah populasi dan tujuannya untuk menperoleh data dan informasi terkait kajian yang sedang berlangsung. Sujarweni (2020) menyatakan bahwa kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang disajikan kepada responden dalam bentuk beberapa pertanyaan, dengan tujuan meminta mereka memberikan jawaban. Dalam konteks ini, kuesioner dirancang berdasarkan referensi jurnal dan hipotesis yang telah disusun. Data diukur menggunakan skala likert 5 poin, dimana responden diminta menjawab pernyataan yang terkait dengan objek kajian. Kuesioner disebarluaskan dalam bentuk kertas (*hardcopy*) dan melalui *google form* kepada pegawai perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya.

3.3 Pengolahan dan Analisis Data

Kajian ini mengikuti metodologi yang digunakan oleh (Tamba & Yugopusito, 2022), dengan jumlah sampel yang sama sebanyak 26 responden. Kajian ini menggunakan metodologi deskriptif-kuantitatif. Pendekatan *Partial Least Squares* (PLS) dipakai untuk analisis data dan pengujian hipotesis, menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4. Selain itu, data diolah dengan menggunakan PLS-SEM melalui penerapan analisis inferensial. Analisis ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, evaluasi model struktural, dan uji hipotesis.

4. Hasil Analisis Dan Pembahasan

4.1 Pengujian Instrumen Penelitian (*Outer Model*)

Pengujian instrumen penelitian untuk outer model adalah proses untuk mengukur sejauh mana indikator atau variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diandalkan dan valid. Langkah-langkah ini penting untuk memastikan bahwa hasil analisis yang dihasilkan dari instrumen tersebut dapat diandalkan sebagai dasar untuk membuat kesimpulan atau rekomendasi dalam penelitian.

4.2.1 Uji Validitas

4.2.1.1 Convergent Validity

Uji validitas digunakan menilai tingkat akurasi instrument kuesioner dapat secara tepat menjelaskan variabel-variabel yang tercakup dalam penelitian. Suatu indikator dianggap valid jika nilai beban faktornya melebihi angka 0.70 (Hameed, 2023; Rachmaniah, 2022; Nadapdap et al., 2022). Hasil uji validitas konvergen dapat ditemukan di tabel 2 yang ditampilkan sebagai berikut.

Tabel 2
Outer Loadings

	KK	KP	KS	MK
KK1	0.863			
KK2	0.883			
KK3	0.900			
KK4	0.708			
KK5	0.927			
KK6	0.801			
KP1		0.864		
KP2		0.818		
KP3		0.836		
KP4		0.792		
KP5		0.739		
KP6		0.779		
KS1			0.862	
KS2			0.871	
KS3			0.788	
KS4			0.922	
KS5			0.901	
KS6			0.915	
MK1				0.809
MK2				0.797
MK3				0.754
MK4				0.832
MK5				0.801
MK6				0.769

Sumber: Pengolahan outer loading (Penulis) 2023

4.2.1.2 Discriminant Validity

Fornell-Larcker criterion dan *cross loadings* digunakan sebagai metode untuk mengukur validitas diskriminan. Indikator dianggap memenuhi syarat jika nilai beban faktor mencapai 0.70 atau lebih (Hameed, 2023), (Fikri & Laily, 2022), dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) minimal sebesar 0.50 (Rachmaniah, 2022), (Nadapdap et al., 2022), (AR, Yanti, & Ahmad, 2021). Tabel berikut menyajikan hasil pengukuran validitas diskriminan:

Tabel 3
Fornell Larcker Criterion

	KK	KP	KS	MK
KK	0.850			
KP	0.864	0.806		
KS	0.732	0.665	0.878	
MK	0.794	0.842	0.849	0.794

Sumber: Pengolahan Fornell-Larcker (Penulis) 2023

Dalam Tabel 3, terlihat bahwa semua konstruk memenuhi standar *Fornell-Larcker*, sebab nilai *Average Variance Extracted* (AVE) melebihi nilai ambang batas 0.50.

Selanjutnya, dengan mengacu pada panduan *Fornell-Larcker*, akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) untuk semua konstruk melebihi korelasinya dengan variabel konstruk lainnya. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi standar *Fornell-Larcker*.

Nilai *cross-loading* merupakan tahap terakhir pengujian validitas dengan menggunakan Smart PLS. Validitas data tercapai ketika nilai *cross-loading* dari semua indikator variabel melebihi nilai *cross-loading* indikator variabel lainnya.

Tabel 4
Cross Loadings

	KK	KP	KS	MK
KK1	0.863	0.764	0.582	0.615
KK2	0.883	0.810	0.632	0.766
KK3	0.900	0.746	0.609	0.719
KK4	0.708	0.657	0.654	0.582
KK5	0.927	0.790	0.640	0.711
KK6	0.801	0.620	0.626	0.637
KP1	0.695	0.864	0.551	0.729
KP2	0.689	0.818	0.469	0.706
KP3	0.731	0.836	0.487	0.716
KP4	0.656	0.792	0.590	0.662
KP5	0.720	0.739	0.540	0.617
KP6	0.687	0.779	0.600	0.632
KS1	0.646	0.636	0.862	0.697
KS2	0.648	0.604	0.871	0.787
KS3	0.593	0.530	0.788	0.641
KS4	0.643	0.574	0.922	0.757
KS5	0.636	0.566	0.901	0.792
KS6	0.683	0.586	0.915	0.787
MK1	0.556	0.648	0.683	0.809
MK2	0.578	0.635	0.745	0.797
MK3	0.792	0.736	0.569	0.754
MK4	0.614	0.677	0.778	0.832
MK5	0.505	0.549	0.701	0.801
MK6	0.663	0.715	0.591	0.769

Sumber: Pengolahan *Cross Loading* (Penulis) 2023

Berdasarkan informasi yang terlihat pada tabel 4, dapat diamati semua konstruk menunjukkan nilai *cross-loading* di atas 0.70 yang mengindikasikan bahwa hasil pengukuran *cross-loading* memenuhi standar kriteria. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk telah berhasil memenuhi semua standar yang ditetapkan, menunjukkan hasil validitas diskriminasi yang terbukti valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian validitas data menggunakan SmartPLS dilakukan untuk memverifikasi reliabilitas instrumen kuesioner. Uji reliabilitas juga dilaksanakan untuk menilai

konsistensi dan stabilitas skala instrumen penelitian. Dalam konteks ini, nilai *Composite Reliability* dan *Alpha Cronbach* dianggap memadai jika melebihi 0.50 (Khoridatul, Nadiroh, Rijanti, & Stikubank, 2022; Yuniarti et al., 2023; Rachmaniah, 2022). Tabel di bawah ini menyajikan hasil dari uji reliabilitas yang telah diverifikasi dalam kerangka kerja kajian.

Tabel 5
Construct Reliability and Validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
KK	0.921	0.927	0.939	0.723
KP	0.891	0.894	0.917	0.649
KS	0.940	0.941	0.953	0.770
MK	0.883	0.886	0.911	0.631

Sumber: Pengolahan reliability (Penulis) 2023

4.2 Nilai *Inner Model* dan Uji Hipotesis

4.2.1 Hasil Pengujian Struktural Model

Metode *bootstrapping* menggunakan SmartPLS digunakan untuk mengevaluasi koefisien jalur, koefisien determinasi (*R-Square*), ukuran efek (*F-Square*), pengujian model struktural, dan juga model FIT. Proses *bootstrapping* dilakukan dengan melibatkan 26 sampel. Nilai *R-Square*, yang berada dalam rentang 0 hingga 1, menunjukkan tingkat penjelasan yang semakin tinggi dengan nilai yang lebih besar. Secara spesifik, nilai R^2 sebesar 0.75, 0.50, dan 0.25 menggambarkan tingkat kekuatan korelasi yang masing-masing kuat, moderat, dan lemah, sesuai dengan kategorisasi umum yang diterapkan dalam berbagai bidang (Rachmaniah, 2022; Khairan et al., 2021).

Berdasarkan informasi pada Tabel 6 menampilkan data yang memperlihatkan variabel kompetensi (KK) memiliki nilai *R-square* sebesar 0.642. Angka ini mengindikasikan persentase penjelasan untuk variabel kompetensi (KK) mencapai nilai moderat sebesar 64.2%. Sedangkan, nilai *R-Square* untuk kinerja (KP) adalah 0.836, menampilkan nilai moderat sebesar 83.6% untuk kinerja (KP). Oleh karena itu, koefisien determinasi (*R Square*) yang melebihi 50% menandakan bahwa model struktural yang dihasilkan telah baik dan valid.

Tabel 6
R Square

R Square of Latent Variable		
Variabel	R-square	R-square adjusted
KK	0.642	0.611
KP	0.836	0.814

Sumber: Pengolahan *R Square* (Penulis) 2023

Berdasarkan informasi pada Tabel 7, apabila nilai ukuran efek (*F square*) lebih besar dari 0.02, maka setiap hipotesis dalam penelitian ini memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel laten yang sesuai (Rachmaniah, 2022).

Tabel 7
F Square

	KK	KP	KS	MK
KK		0.726		
KP				
KS	0.034	0.146		
MK	0.297	0.534		

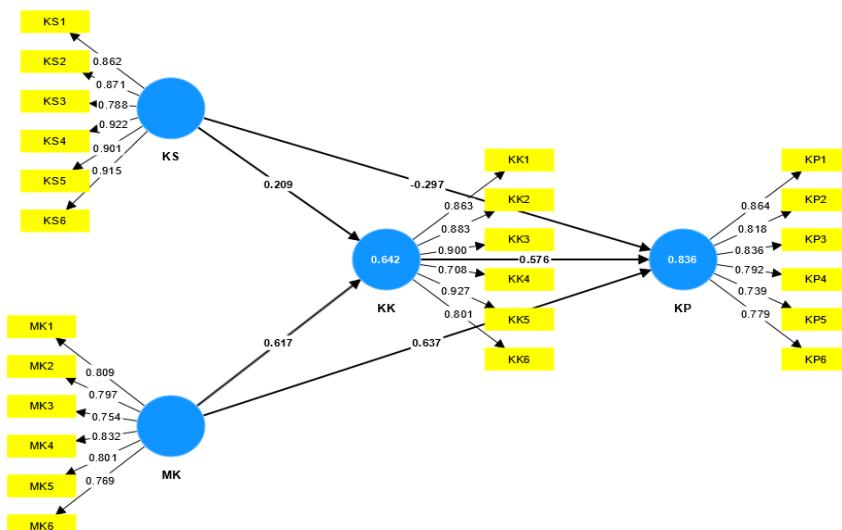
Sumber: Pengolahan *F Square* (Penulis) 2023

Tabel 8
Model FIT

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.086	0.086
d_ULS	2.207	2.207
d_G	8.042	8.042
Chi-square	500.243	500.243
NFI	0.486	0.486

Sumber: Pengolahan model FIT (Penulis) 2023

Untuk mengevaluasi kesesuaian model penelitian dengan data yang dikumpulkan, dilakukan analisis kesesuaian model, yang juga dikenal sebagai *model fit*. Untuk memenuhi persyaratan *model fit*, nilai SMSR tidak melebihi 0.05. Namun, pedoman yang terdapat di laman SMARTPLS menyatakan bahwa nilai SRMR harus di bawah 0.10 dan nilai NFI harus melebihi 0.9 (Setyowati & Sukarno, 2023). Meskipun nilai NFI hanya mencapai 0.486, yang berarti tidak memenuhi persyaratan *model fit* karena di bawah 0.9, tetapi ketika melihat nilai SRMR sebesar 0.086 (lebih kecil dari 0.10), *model fit* memenuhi persyaratan. Disimpulkan data yang digunakan memenuhi persyaratan *model fit*.



Gambar 2. Hasil Path Analysis

Berdasarkan hasil yang terlihat pada Gambar 2, dapat disimpulkan *knowledge sharing* tidak memiliki dampak substansial terhadap kompetensi dan kinerja. Sementara motivasi kerja telah terbukti memberikan pengaruh signifikan pada kedua aspek tersebut. Selain itu, kompetensi juga terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.2.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menilai hipotesis yang dirumuskan dari model penelitian valid atau tidak valid. Pada kajian ini, metode *bootstrapping* pada SmartPLS dipakai untuk menguji hipotesis dengan memeriksa nilai koefisien jalur (*path coefficients*). Dengan tingkat signifikansi 0.05, proses *bootstrapping* dalam SemPLS dapat digunakan untuk menguji hipotesis dan mengidentifikasi hubungan antar variabel (Setyowati & Sukarno, 2023), (AR et al., 2021). Berikut terkait dengan temuan dari uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan SmartPLS:

Tabel 9
Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keputusan	Hasil
KK -> KP	0.576	0.585	0.187	3.079	0.001	Berpengaruh serta Signifikan	Diterima
KS -> KK	0.209	0.152	0.367	0.569	0.285	Tidak Berpengaruh serta Signifikan	Ditolak
KS -> KP	-0.297	-0.326	0.218	1.361	0.087	Tidak Berpengaruh serta Signifikan	Ditolak
MK -> KK	0.617	0.677	0.35	1.764	0.039	Berpengaruh serta Signifikan	Diterima
MK -> KP	0.637	0.653	0.208	3.063	0.001	Berpengaruh serta Signifikan	Diterima
MK -> KK -> KP	0.355	0.383	0.225	1.580	0.057	Tidak Berpengaruh serta Signifikan	Ditolak
KS -> KK -> KP	0.120	0.109	0.223	0.538	0.295	Tidak Berpengaruh serta Signifikan	Ditolak

Sumber: Pengolahan path coefficient (Penulis) 2023

Hasil keputusan dan hasil hipotesis dinyatakan pada tabel 9 di atas. Disimpulkan bahwa ada hipotesis yang diterima dan ditolak.

H1: *Knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kompetensi

Berbagi pengetahuan merupakan variabel yang tidak mempengaruhi kompetensi secara signifikan. Menandakan *knowledge sharing* di tempat penelitian tidak berjalan dengan efektif. Oleh karena itu, diharapkan pemimpin harus dapat berbagi pengetahuan dan

pengalaman dengan pegawai di lingkungan kerja. Selain itu, pemimpin juga dapat mendorong pegawai untuk lebih efektif lagi dalam menerapkan budaya berbagi pengetahuan, dimulai dari interaksi sehari-hari di tempat kerja. Melalui hasil uji hipotesis pada tabel 9 menampilkan nilai T sebesar $0.569 > 1.96$ dengan P Value sebesar $0.285 < 0.05$ maka disimpulkan hipotesis ditolak, memperlihatkan berbagi pengetahuan tidak berdampak signifikan terhadap kompetensi. Namun kajian ini menyajikan temuan yang kontras dengan peneliti terdahulu yang mengemukakan adanya korelasi dari berbagi pengetahuan dan kompetensi. Penemuan ini berlawanan dengan hasil kajian terdahulu (Aulia, Musnadi, & Faisal, 2020), (Indratmoko & Musnadi, 2019).

H2: Knowledge sharing berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Berbagi pengetahuan tidak memiliki dampak terhadap kinerja. Sama halnya dengan kompetensi yang hipotesisnya ditolak, *knowledge sharing* di tempat penelitian tidak berjalan dengan efektif. *Knowledge sharing* mampu menciptakan pegawai dengan kinerja yang baik. Dengan berbagi pengetahuan yang tepat dan sesuai serta mampu membuat pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya dapat membuat kinerja pegawai lebih meningkat sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu, diperlukan *knowledge sharing* yang lebih efektif agar dapat menambah kinerja pegawai. Melalui hasil uji hipotesis pada tabel 9 menampilkan nilai T sebesar $1.361 > 1.96$ dengan P Value sebesar $0.087 < 0.05$ maka hipotesis ditolak, yang menunjukkan berbagi pengetahuan tidak memiliki dampak yang substansial terhadap kinerja. Penelitian ini menyajikan temuan yang kontras dengan peneliti terdahulu yang mengemukakan bahwa adanya korelasi antara berbagi pengetahuan dan kinerja. Penemuan ini berlawanan dengan kajian sebelumnya (Aulia et al., 2020), (Rafique, Khalid, & Idrees, 2020).

H3: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi

Motivasi kerja adalah variabel yang dapat mempengaruhi kompetensi secara signifikan. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat memberikan motivasi kerja dan dorongan kepada pegawai di lingkungan kerja. Hasil uji hipotesis pada tabel 9 menampilkan nilai T sebesar $1.764 > 1.96$ dengan P Value sebesar $0.039 < 0.05$ maka hipotesis diterima, yang menunjukkan motivasi kerja sangat mempengaruhi kompetensi. Penemuan ini selaras dengan hasil kajian sebelumnya yang menemukan jika terdapat korelasi antara motivasi kerja dan kompetensi (Muhidin et al., 2021), (Fikri & Laily, 2022), menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dapat dicapai dengan motivasi kerja yang tinggi. Sehingga dibutuhkan seorang pemimpin yang selalu bersedia untuk memberikan motivasi dan dorongan kepada pegawai untuk mempertahankan motivasi kerja pegawai.

H4: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Hasil pengolahan data pada kajian membuktikan kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja dengan memberikan hasil yang signifikan. Melalui hasil uji hipotesis pada tabel 9 menampilkan nilai T sebesar $3.063 > 1.96$ dengan P Value sebesar $0.001 < 0.05$ maka hipotesis diterima, menunjukkan motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja. Maka dari itu, dibutuhkan pemimpin yang selalu bersedia untuk memberikan motivasi dan dorongan kepada pegawai untuk mempertahankan motivasi kerja pegawai. Penemuan ini selaras dengan hasil kajian sebelumnya (Isili, Tewal, & Trang, 2022), (Anandita et al., 2021),

(Hameed, 2023), sehingga menunjukkan bahwa kinerja yang lebih baik dapat dihasilkan dari tingkat motivasi kerja yang tinggi.

H5: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan Tabel 9 ditemukan jika kompetensi memberikan dampak besar terhadap kinerja pegawai. Kompetensi sangat mempengaruhi kinerja. Artinya dengan adanya kompetensi yang sesuai, pegawai dapat lebih meningkatkan kinerja yang baik ditempat kerja sehingga dapat mencapai tujuan dalam organisasi. Melalui hasil uji hipotesis pada tabel 9 menampilkan nilai T sebesar $3.079 > 1.96$ dengan P Value sebesar $0.001 < 0.05$ maka hipotesis diterima, menunjukkan kompetensi secara signifikan memengaruhi kinerja. Penemuan ini selaras dengan hasil kajian sebelumnya yang mengemukakan jika kompetensi memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai (Sukma et al., 2021), (Khoridatul et al., 2022), (Muhidin et al., 2021), sehingga menunjukkan bahwa kompetensi yang tinggi dapat berkontribusi meningkatkan kinerja pegawai.

H6: Knowledge sharing memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja dengan kompetensi sebagai variabel intervening

Kompetensi diketahui sebagai mediasi atau *intervening* antara *knowledge sharing* dan kinerja. Sehingga pentingnya untuk meningkatkan budaya berbagi pengetahuan di perpustakaan. Melalui Tabel 9, diketahui bahwa kompetensi tidak memberikan mediasi antara *knowledge sharing* dan kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis pada tabel 9 menampilkan nilai T sebesar $0.538 > 1.96$ dengan P Value sebesar $0.295 < 0.05$ sehingga disimpulkan hipotesis ditolak, yang menunjukkan berbagi pengetahuan tidak secara langsung berdampak pada kinerja melalui kompetensi. Penemuan ini selaras dengan hasil kajian sebelumnya yang mengemukakan jika *knowledge sharing* tidak secara langsung berdampak pada kinerja melalui kompetensi (Indratmoko & Musnadi, 2019).

H7: Motivasi kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja dengan kompetensi sebagai variabel intervening

Kompetensi diketahui sebagai mediasi atau *intervening* antara motivasi dan kinerja. Sehingga pentingnya untuk meningkatkan dorongan dan motivasi kerja di perpustakaan. Melalui Tabel 9, diketahui bahwa kompetensi tidak memberikan mediasi antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis pada tabel 9 menampilkan nilai T sebesar $1.580 > 1.96$ dengan P Value sebesar $0.057 < 0.05$ maka hipotesis ditolak, yang menunjukkan motivasi kerja tidak secara langsung berdampak pada kinerja melalui kompetensi. Penemuan ini sejalan dengan hasil kajian sebelumnya yang mengemukakan jika motivasi berdampak positif tidak signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi (Arifin, 2021).

5. Simpulan Keterbatasan dan Saran

Hasil penelitian pada 26 pegawai perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya terkait peran berbagi pengetahuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai perpustakaan melalui kompetensi menunjukkan beberapa temuan. Pertama, berbagi pengetahuan tidak memiliki dampak signifikan terhadap kompetensi. Kedua, berbagi pengetahuan tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga,

motivasi kerja sangat mempengaruhi dengan signifikan kompetensi. Keempat, motivasi kerja juga sangat mempengaruhi dengan signifikan kinerja pegawai. Kelima, kompetensi sangat mempengaruhi dengan signifikan kinerja pegawai. Keenam, berbagi pengetahuan tidak berdampak langsung pada kinerja melalui kompetensi. Dan ketujuh, motivasi kerja juga tidak berdampak langsung pada kinerja melalui kompetensi.

Dari temuan ini, disimpulkan *knowledge sharing* tidak berpengaruh langsung pada kompetensi dan kinerja pegawai, sementara motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kompetensi dan kinerja pegawai. Dan untuk *knowledge sharing* dan motivasi kerja yang dimediasi kompetensi juga tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Karena itu, disarankan agar UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya mempertimbangkan strategi untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, yang dapat berkontribusi pada peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai. Keterbatasan kajian ini terbatas pada peran *knowledge sharing* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi pegawai perpustakaan. Kajian ini tidak mempertimbangkan variabel-variabel tambahan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Penelitian di masa depan dapat mengeksplorasi aspek-aspek tambahan yang dapat memberikan dampak peningkatan kinerja pegawai perpustakaan. Penggunaan model konseptual lain juga dapat memberikan wawasan yang lebih luas.

Referensi

- Ambarwati, D., & Handayani, N. S. (2022). Strategi promosi dalam meningkatkan layanan di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno Blitar pada masa pandemi. *Daluang: Journal of Library and Information Science*, 2(2), 59–60. doi:10.21580/daluang.v2i2.2022.12195
- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727–734
- Anatan, L., Bangun, W., & Marcel, F. (2021). Analyzing The Impact Of Individual, Group, Organizational, and Technological Factors On Knowledge Sharing Activities Amongst Academics In Indonesia. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(3), 394-411
- Arifin. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Organik Di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Tengah. *Seminar Nasional Teknologi, Sains Dan Humaniora (Semantech 2021)*, 1(1), 213–227
- Aulia, M., Musnadi, S., & Faisal. (2020). the Effect of Knowledge Sharing and Motivation on Individual Competency and Its Impact on Employee Performance of Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Lhokseumawe Branch. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 03(01), 70–77. doi:10.35409/ijbmer.2020.3139
- Fikri, F., & Laily, N. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif sebagai Variabel Intervining. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(7), 1–20

- Hameed, S. (2023). The Impact of Knowledge Sharing on Job Performance in Banking Sector of Pakistan: Mediating Role of Affective Commitment Kehkashan Nizam (Corresponding Author). *Pakistan Journal of Social Sciences (PJSS)*, 43(1), 25–38
- Indratmoko, T. A., & Musnadi, S. (2019). The Effect of Knowledge Sharing and Knowledge Management on Member Competence and its Impact on Member Performance : Study in Kodam Iskandar Muda, 3(6), 299–308
- Isili, A. Y., Tewal, B., & Trang, I. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing, Human Relation dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulut di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1438–1448
- Khairan, A. R., Yanti, M. R., & Ahmad, N. (2021). Factors of Knowledge Sharing Between Students Faculty of Education and Teacher Training Uin Ar-Raniry Banda Aceh. *Cyberspace: Jurnal Pendidikan Teknologi Informasi*, 5(2), 141. doi:10.22373/cj.v5i2.9525
- Khoridatul, L., Nadiroh, A., Rijanti, T., & Stikubank, U. (2022). Effect Of Quality Of Work Life, Work Competency And Knowledge Sharing On Employee Performance. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 2190–2199. Retrieved from <http://journal.yrpipku.com/index.php/msej>
- Muhidin, S. A., Education, B., Education, M., Program, S., Islamy, F. J., Education, B., ... Board, C. (2021). Cypriot Journal of Educational The influence of knowledge sharing and competence on academic performance, 16(3), 928–938.
- Nadapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarso, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen : JUMMA*, 11(1), 41–51. doi:10.33508/jumma.v11i1.3949
- Nurcahyo, S. A., & Wikaningrum, T. (2020). Peran Knowledge Sharing, Learning Organization Dan Kapabilitas Inovasi Individual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 84. doi:10.30659/ekobis.21.2.84-96
- Pratiwi, E., Asmony, T., & Hermanto. (2020a). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Pustakawan Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Binawakya*, 14(11).
- Pratiwi, E., Asmony, T., & Hermanto. (2020b). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Pustakawan Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Binawakya*, 14(11), 3465–3474. Retrieved from <https://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/581/pdf>
- Purnama, E. D., & Widayati, C. C. (2023). The Effect of Organizational Culture, Sharing Knowledge, and Intention to Share on Competency through Organizational Commitment As a Mediating Variable. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 30. doi:10.22441/jurnal_mix.2023.v13i1.003
- Purnomo, M. V., Perizade, B., & Syapril, Y. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Kepala Unit Pelaksana Teknis Pt. Kereta Api Indonesia. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(10), 1–23.

- Rachmaniah, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial*, 9(03), 351. doi:10.30587/jurnalmanajerial.v9i03.4037
- Rafique, G. M., Khalid, F., & Idrees, H. (2020). Impact of Knowledge Sharing on Job Satisfaction of University Librarians in Pakistan. *Library Philosophy and Practice*, 2020, 1–18.
- Rumijati, A. (2020). Peran Knowledge Sharing Dan Motivasi Pada Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 226–245. doi:10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4228
- Saragih, L., & Hermanto, D. (2022). Analysis of Knowledge Sharing Determinants and Their Impact on Sustainability Organization Performance in Private Universities. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 505. doi:10.22441/jurnal_mix.2022.v12i3.010
- Setiawan, S., & Nafilah, N. (2022). Peran Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Hubungan Pembelajaran Organisasi & Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan (Studi Pada IAIN Pekalongan). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 586–595. doi:10.36778/jesya.v5i1.526
- Setyowati, S. H. B. S. B. D., & Sukarno, G. (2023). The Analysis of Knowledge Sharing and Learning Organization on Employee Performance at Hotel Midtown Surabaya. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 2(3), 735–748. doi:10.55927/ministal.v2i3.4805
- Sukma, A., Mukmin, A., & Andesta, D. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP (Studi Kasus : PT . Samhe Xiecai Indonesia). *Jurnal Sistem Dan Teknik Industri*, 2(3), 440–450.
- Sulistien, S., Marwanto, I. H., Rahayu, B., & Laely, N. (2022). Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai variabel intervening pada KSP Duta Mandiri Makmur Kediri. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 5(2), 214–230. doi:10.30737/jimek.v5i2.4047
- Surya Nugraha, J., & Sukiman, S. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4, 247–266.
- Tamba, S., & Yugopuspito, P. (2022). Pengaruh Motivasi Belajar, Manajemen Kelas Dan Implementasi Project Basec Learning Terhadap Hasil Belajar Pendidikan Kewarganegaraan. *Academy of Education Journal*, 13(1), 26–39. doi:10.47200/aoej.v13i1.884
- Undang-Undang No 43. (2007). No Title. *UUD NO 43 TH 2007*, 6y12y(235), 245.
- Waskito, W., & Wulandari, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24(1), 23. doi:10.33370/jpw.v24i1.772
- Wijaya, I. G. A., Kawiana, I. G. P., & Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 729–743.

Yuniarti, M., Mursidi, M., & Arifiani, R. S. (2023). The Effect of Work Motivation and Knowledge Sharing on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, 3(02), 98–110. doi:10.22219/jamanika.v3i02.27364

Penulis Korespondensi

Ken Ditha Tania dapat dihubungi melalui: kenya.tania@gmail.com