

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN SHARING KNOWLEDGE TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT DESA TABONGO

Sri Yuliana Kilo¹, Raflin Hinely², Robiyati Podungge³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

E-mail: Sriyulianakilo99@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine how much Leadership and Knowledge Sharing influence Employee Performance partially and simultaneously. This study used 31 samples at the Tabongo Village Sub-district Office. The sampling method used in this study is a non-probability sampling technique and the type of data used in this study is primary data. The data analysis method used is multiple linear regression analysis, partial test and simultaneous test. The results of the study showed that partially Leadership (X1) on Employee Performance (Y) is indicated by a t-value of $5.565 > 1.699$, while Knowledge Sharing (X2) influences Employee Performance (Y) with a t-value of $3.372 > 1.699$. While the results of the F test study showed F count $45.513 < F$ table 3.30 with a significance level of 0.05 . This means that the magnitude of Leadership and Knowledge Sharing simultaneously influences Employee Performance at the Tabongo Village Sub-district Office. The R Square value in this study is the Leadership and Knowledge Sharing variables in explaining the Employee Performance variable of 0.765 or 76.5% in the moderate category, and 23.5% is influenced by other variables not explained in this study such as Employee Performance, Motivation, Work Productivity and Work Environment*

Keywords: *Leadership; Knowledge Sharing; Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Kepemimpinan dan *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan 31 sampel Pada Kantor Camat Desa Tabongo. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel *non probability sampling* dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji parsial dan uji simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) ditunjukkan dengan nilai t hitung $5,565 > 1,699$, Sedangkan *Knowledge Sharing* (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai t hitung $3,372 > 1,699$ Sedangkan hasil penelitian uji F menunjukkan F hitung $45,513 < F$ tabel $3,30$ dengan taraf signifikan $0,05$. Artinya besar Kepemimpinan dan *Knowledge Sharing* secara simultan mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Desa Tabongo. Nilai *R Square* dalam penelitian ini adalah variabel Kepemimpinan dan *Knowledge Sharing* dalam menjelaskan variabel Kinerja Pegawai sebesar $0,765$ atau $76,5\%$ masuk kategori sedang, dan $23,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti Kinerja Karyawan, Motivasi, Produktivitas Kerja serta Lingkungan Kerja

Kata Kunci: *Kepemimpinan; Knowledge Sharing; Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Kantor Camat Tabongo mempunyai tugas meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat desa, dan tentunya mengutamakan kinerja pegawai yang baik. Kinerja pegawai yang baik didukung dengan kepemimpinan yang baik pula, hal tanpak pada beban tugas dan tingkat kehadiran pegawai. Kinerja Kantor Camat Tabongo lebih efektif jika didukung dengan jumlah pegawai, melalui absensi pegawai tanpak memungkinkan untuk berkembang lebih baik. Sebagaimana disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 1 Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Camat Tabongo

No	Bulan	Rekapitulasi absensi pegawai				Total
		Sakit	Izin	Cuti	Tugas luar	
1	November	2	5	10	5	22
2	Desember	5	3	7	3	13
3	Januari	4	7	6	3	20

Sumber: Kantor Camat Tabongo 2024

Tugas luar pegawai yang diberikan Kantor Camat Tabongo, menjadi item terbanyak dalam rekap absensi pegawai sejak tiga bulan terakhir. Misalnya pada bulan November, sebanyak 5 tugas luar, bulan Desember sebanyak 7 tugas luar dan Januari sebanyak 3 tugas luar yang diperoleh pegawai Kantor Camat Tabongo. Selain absensi, secara komprehensif kinerja pegawai didukung dengan kondisi internal seperti kepemimpinan dan *knowledge sharing*. Kinerja pegawai Kantor Camat Tabongo, memiliki penilaian aspek berikut.

Tabel 1 Penilaian Kerja Berdasarkan Aspek Kantor Camat Tabongo Tahun 2022-2023

Penilaian Kerja Berdasarkan Aspek	Capaian Tahun 2022	Capaian Tahun 2023
Jumlah pekerjaan	81%	80%
Kualitas pekerjaan	89%	91%
Ketepatan waktu	81%	80%
Kehadiran Tingkat	79%	78%
Kemampuan kerjasama	79%	81%

Sumber: Kantor Camat Tabongo 2024

Berdasarkan table 1.1 dapat dilihat sasaran kerja pegawai pada tahun 2022-2023. Pada aspek jumlah pekerjaan pada tahun 2022 mengalami penurunan dari yang mulanya 81% menjadi 80%. Pada tahun 2022 aspek Kualitas pekerjaan mengalami penurunan sebesar 2% dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2022 aspek Ketepatan waktu menurun sebesar 1%. Pada tahun 2023 aspek Kehadiran Tingkat, mengalami penurunan yang mulanya 79% menjadi 78%. Pada tahun 2022 aspek Kemampuan kerjasama menurun 1% dari tahun sebelumnya.

Dari data sasaran kerja tersebut bisa dilihat bahwa kinerja pegawai mengalami penurunan dari tahun 2023 menurun pada tahun 2022. Hal tersebut mempengaruhi jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran tingkat, dan kemampuan kerjasama, hal ini menurun disebabkan oleh adanya Kepemimpinan Dan *Sharing Knowledge* yang dialami pegawai yang mengakibatkan pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik berdampak karena banyaknya tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai. Untuk menciptakan kinerja pegawai tentunya instansi perlu memperhatikan setiap kendala yang dihadapi oleh pegawai.

a. Pengertian kinerja pegawai

Berdasarkan pemaparan, hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan suatu tugas dapat dicapai jika mereka memiliki keahlian, pengalaman, keseriusan, dan waktu yang sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan (Fauzi, 2020:160). Kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas yang diberikan ditentukan oleh kinerja yang mereka hasilkan. Hasil kerja atau karya yang dihasilkan pegawai merupakan salah satu cara untuk membantu organisasi mencapai tujuan dan mewujudkan keberhasilan.

b. Indikator Kinerja Pegawai

Febrian (2022:234) menjelaskan pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan indikator sebagai berikut.

- 1) Jumlah pekerjaan, kelayakan karyawan benar-benar dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang telah dicapai, sejauh mana mereka memenuhi standar pengukuran kuantitas pekerjaan yang telah ditetapkan.
- 2) Kualitas pekerjaan, kinerja pekerjaan diukur dengan menggunakan standar tertentu sebagai patokan dalam melaksanakan tugas-tugas, seperti indikator kinerja kunci (KPI) dan deskripsi pekerjaan.
- 3) Ketepatan waktu, kemampuan untuk hadir tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu diukur dengan akurasi, terutama ketika pekerjaan itu saling terkait dengan pekerjaan lainnya. Oleh karena itu, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sangat penting.
- 4) Kehadiran Tingkat, karyawan akan dinilai berdasarkan kehadirannya, termasuk tingkat presensinya dan absensinya, serta partisipasinya dalam aktivitas yang telah ditentukan.
- 5) Kemampuan kerjasama, kerjasama yang baik antara satu orang dengan orang lain atau antar divisi diperlukan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara harmonis.

c. Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2018:218) "Kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok". Menurut Fahmi (2016:122), "Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan".

d. Indikator Kepemimpinan

Menurut Samsudin (2017:293), ada beberapa indikator untuk mengukur kepemimpinan yaitu:

1. Keinginan untuk menerima tanggung jawab

Seorang pemimpin yang menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan berarti bersedia bertanggung jawab pada pimpinannya atas segala yang dilakukan bawahannya.

2. Kemampuan untuk "perceptive"

Perceptive adalah menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Setiap pimpinan harus mengenal tujuan organisasi sehingga ia dapat bekerja untuk membantu mencapai tujuan tersebut.

3. Kemampuan bersikap objektif.

Objektivitas adalah kemampuan untuk melihat suatu peristiwa atau merupakan perluasan dari kemampuan perluasan dari kemampuan persepsi. Objektivitas membantu pimpinan untuk meminimumkan faktor-faktor emosional dan pribadi yang mungkin mengaburkan realitas.

4. Kemampuan untuk menentukan prioritas.

Kemampuan ini sangat diperlukan karena pada kenyataannya masalah-masalah yang harus dipecahkan bukan datang satu per satu, melainkan datang bersamaan dan berkaitan antara satu dengan yang lainnya.

5. Kemampuan untuk berkomunikasi.

Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin. Oleh karena itu, pemberian perintah dan penyampaian informasi kepada orang lain mutlak perlu dikuasai.

e. Pengertian *Knowledge Sharing*

Menurut Lewaherilla (2021:24), *knowledge sharing* dipahami sebagai sebuah proses yang terstruktur yang mengirimkan, mendistribusikan, dan menyebarkan pengetahuan dan konteks multidimensi yang dimiliki oleh seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui berbagai metode dan media. Tujuan *knowledge sharing* ini adalah untuk memaksimalkan penggunaan atau pendayagunaan pengetahuan yang sudah ada dan untuk mendorong lahirnya pengetahuan baru melalui proses belajar dan gabungan dari berbagai macam pengetahuan yang berbeda.

f. Indikator Knowledge Sharing

Knowledge secara umum merupakan salah satu aktivitas penting dalam suatu instansi. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa berbagi pengetahuan dapat meningkatkan keterampilan individu, memfasilitasi pemecahan masalah, serta memungkinkan pembelajaran tentang hal-hal baru. Mengukur *knowledge sharing* menggunakan indikator seperti berbagi keahlian teknis, keahlian manajerial, dokumen kebijakan, dan bekerja sama dalam memecahkan masalah pekerjaan (Ananda dkk, 2021).

Selain itu, menurut Van Den Hoff dan Ridder dalam Siddiq (2021) *knowledge sharing* dapat diukur dengan beberapa kriteria yakni berbagi pengetahuan baru, berbagi informasi baru tentang pekerjaan, perhatian kepada rekan kerja dan berbagi pengalaman. Indikator dalam proses berbagi pengetahuan menggunakan teori Michael J. Marquardt. Menurut Hendrawan (2019:162), ada dua proses dalam berbagi pengetahuan pada suatu perusahaan, yaitu menyebarluaskan dan menemukan pengetahuan. Menyebarluaskan dalam hal berbagi pengetahuan disengaja dalam organisasi, menggunakan beberapa cara yakni metode tertulis, metode lisan, pelatihan dan pendampingan, dan rotasi pekerjaan. Selain itu terdapat transfer pengetahuan yang tidak disengaja dengan cara cerita, mitos, satuan tugas dan jaringan informal.

METODE PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kinerja pegawai dengan variabel independen kepemimpinan (X1) dan *knowledge sharing* (X2), seperti yang terlihat pada grafik di atas. Bila kedua anak panah menunjuk ke arah yang sama, berarti pengujian kausalitas (pemeriksaan hubungan antara dua variabel) telah berhasil.

Jumlah populasi dalam penelitian ini pada Kantor Camat Desa Tabongo yakni berjumlah 31 pegawai dari berbagai bidang, yang dimana terdapat 25 pegawai tetap dan 6 pegawai kontrak. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling purposive*, dimana teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. *Sampling Purposive* tergolong dalam jenis nonprobability sampling yang artinya tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi, namun dengan menentukan kriteria untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017:81)

Dalam Teknik analisis data peneliti menggunakan beberapa metode yaitu: (1) Uji instrumen, (2) Uji asumsi klasik, (3) Pengujian Hipotesis, (4) Koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah kuesioner penelitian mampu menghasilkan data yang reliabel dengan menggunakan analisis pearson correlation, maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila nilai korelasi Pearson lebih dari 0,3 maka pernyataan dalam kuesioner tersebut dianggap valid, sebaliknya apabila nilai pearson correlation lebih dari 0,3 maka kuesioner tersebut tidak valid. Hal ini menjadi acuan dalam pengambilan keputusan untuk menentukan keabsahan kuesioner. Sebanyak tiga puluh orang yang tidak termasuk dalam sampel penelitian diberikan uji validitas ini atas nama Kantor Camat Tabongo. Berdasarkan hasil uji pearson correlation variabel Kepemimpinan (X1), *Knowledge Sharing* (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa semua pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai instrumen untuk mengukur variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk melihat sejauh mana kuisisioner yang dipakai dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dengan menggunakan analisis *cronbach alpha* dengan *cut off* 0,6 sehingga jika nilai menunjukkan >0,6 maka kuisisioner dinyatakan reliabel. Berikut merupakan hasil pengujian reliabilitas.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Pendidikan, Pelatihan dan Produktivitas Kerja

Variabel	Cronbach Alpha	Cut Off	Jumlah Pernyataan	Keterangan
Kepemimpinan	0,906	0,6	11	Reliabel
Knowledge Sharing	0,887	0,6	8	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,877	0,6	10	Reliabel

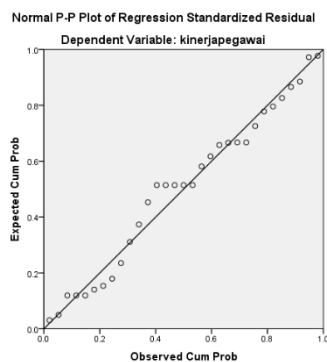
Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian *cronbach alpha* di atas terlihat bahwa semua variabel, baik itu variabel X1, X2 dan variabel Y dinyatakan reliabel karena memiliki koefisien *cronbach alpha* >0,6

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic (Ghozali, 2006). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik histogram dan grafik *probability plot*.



Gambar 1 Uji Normalitas

Sumber: Data kuisioner diolah (2023)

Berdasarkan grafik normalitas di atas menunjukkan bahwa penyebaran mengikuti arah garis disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Suatu model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linier antar variabel independen (Naufal, 2020). Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai tolerasnce > 0,1 atau nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas di antara variabel independen. Dalam penelitian ini untuk uji multikolinieritas menggunakan SPSS statistik 22.

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

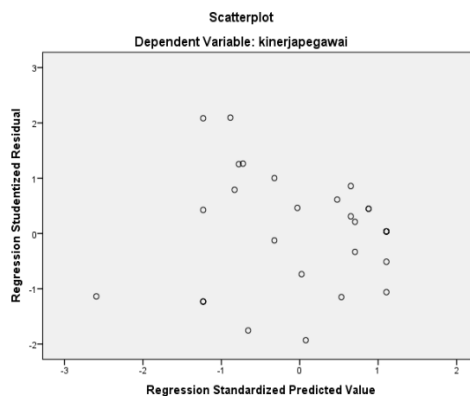
1	(Constant)	11.416	3.758		3.038	.005		
	Kepemimpinan	.572	.365	.709	5.565	.129	.041	2.410
	knowledgesharing	.377	.474	.169	3.372	.712	.041	2.410

a. Dependent Variable: kinerjapegawai
 Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 23

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel independen Kepemimpinan (X1) adalah 0,572 dan *Knowledge Sharing* (X2) adalah 0,277 > 0,10 sementara variabel bebas memiliki masing-masing nilai VIF 2.410 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah ketika tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Berikut uji heteroskedastisitas menggunakan aplikasi:



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Grafik di atas pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu dan tidak ada pola yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dilihat dari gambar tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian hipotesis untuk uji t dilakukan dengan tujuan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel independen (Kepemimpinan dan Knowledge Sharing) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Cara mengujinya yaitu dengan melihat kolom t dan nilai t yang terdapat dalam tabel coefficients. Pengujian ini menggunakan SPSS ststistic 25, hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5 Uji Parsial

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.416	3.758		3.038	.005		
	KEPEMIMPINAN	.572	.365	.709	5.565	.129	.041	2.410
	knowledgesharing	.377	.474	.169	3.372	.712	.041	2.410
b. Dependent Variable: kinerjapegawai Sumber: Data diolah 2024								

Berdasarkan tabel di atas, H1 (Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai) diterima. Diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 5.565 dan nilai t tabel 5.565 > 1.699). Dapat di jelaskan bahwa Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 0,572 atau 57,2%.

Diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 3.372 dan nilai t-tabel sebesar 1.699. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($3,372 > 1,699$), H2 (Knowledge Sharing terhadap Kinerja Pegawai) diterima. Dapat di jelaskan bahwa Pelatihan mempengaruhi Produktivitas Kerja sebesar 0,377 atau 37,7%.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji f dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Sosial terhadap Kinerja Karyawan. Cara mengujinya yaitu dengan melihat kolom F dan nilai signifikan yang terdapat dalam tabel anova. Berikut adalah hasil uji simultan (Uji-F) :

Tabel 6 Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	326.082	2	163.041	45.513	.000 ^b
	Residual	100.305	28	3.582		
	Total	426.387	30			
a. Dependent Variable: kinerjapegawai						
c. Predictors: (Constant), <i>knowledgesharing</i> , kepemimpinan						
Sumber: Data diolah 2024						

Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa nilai F_hitung (45,513) sedangkan nilai F_tabel pada tingkat signifikansi 5% sebesar (3,30). maka dapat disimpulkan bahwa F_hitung (45,513) lebih besar dari F_tabel (3,30) yang artinya hipotesis diterima. Maka terdapat pengaruh secara bersama-sama variable independen (X1 dan X2) terhadap variable dependen (Y), jika $F_{hitung} > F_{table}$ maka ada pengaruh signifikan. Cara mencari F_tabel yaitu menggunakan probability df yang tertera pada tabel Uji f (lampiran).

Analisis Regresi Berganda

Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah analisis regresi linier berganda.

Tabel 7 Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.416	3.758		3.038	.005		

	Kepemimpinan	.572	.365	.709	5.565	.129	.041	2.410
	<i>Knowledge Sharing</i>	.377	.474	.169	3.372	.712	.041	2.410
d. Dependent Variable: kinerjapegawai								
Sumber: Data diolah 2024								

Berdasarkan hasil analisis diatas, model regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 11,416 + 0,572 + 0,377 + e$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 11,416 menunjukkan nilai rata-rata variabel Kinerja Pegawai sebesar 11,416 dengan ketentuan nilai variabel Kepemimpinan dan *Knowledge Sharing* bernilai konstan.
2. Nilai koefisien regresi variabel X1 (Kepemimpinan) sebesar 0,572 atau sebesar 57,2% menunjukkan setiap perubahan variabel Kepemimpinan sebesar 1 satuan maka meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 57,2%. Koefisiens regresi yang bernilai positif menjelaskan bahwa pada variabel kepemimpinan dilihat dari keseluruhan indikator pada kepemimpinan.
3. Nilai koefisien regresi variabel X2 (*Knowledge Sharing*) sebesar 0,377 atau sebesar 37,7% menunjukkan setiap perubahan variabel *Knowledge Sharing* sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai 37,7%. Koefisien regresi yang bernilai positif menjelaskan bahwa pada variabel *knowledge sharing* dilihat dari keseluruhan indicator pada *knowledge sharin*.

Koefisien Determinasi

Kemampuan model untuk memperhitungkan perubahan variabel dependen pada dasarnya diukur dari koefisien determinasi (R²). Koefisien determinasi dapat memiliki nilai antara 0 dan 1. Jika mendekati satu, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen hampir sepenuhnya dapat memberikan hampir semua informasi variabel dependen (Ghozali, 2015). Temuan ini diperoleh dari proses analisis data:

Model Summary^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.593 ^a	.686	.686	2.76073	.686	28.647	2	79	.000
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja									
b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior									
Sumber: Data diolah 2024									

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan dengan dengan angka atau nilai r square sebesar 0,765 maka dapat disimpulkan bahwa variasi variabel independen

Kepemimpinan (X1) dan), *Knowledge Sharing* (X2) dalam menjelaskan variabel dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 0,765 atau 76,5% sedangkan 23,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti variable Kinerja Karyawan, Motivasi, Produktivitas Kerja serta Lingkungan Kerja. Koefisien determinasi yang bernilai positif menjelaskan bahwa pada

variabel Kepemimpinan, *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai dilihat dari indikator dependen bahwa pegawai mampu mengetahui deskripsikan pekerjaannya dengan baik dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan bidang dan pengetahuan yang dimiliki dan atasan juga turun langsung dalam pengawasan secara langsung terhadap bawahannya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasibuan (2016) jika kepemimpinan ialah suatu interpersonal influence. Interpersonal influence tersebut dilaksanakan pada suatu kondisi atau keadaan serta diarahkan melalui proses komunikasi kepada hasil capaian suatu sasaran, target ataupun suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan ialah suatu kompetensi atau kemampuan dalam 5 mempengaruhi kegiatan orang lain baik secara individu maupun kelompok melalui komunikasi menuju tercapainya tujuan Menurut Sutrisno (2018:218) "Kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok". Menurut Fahmi (2016:122), "Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan".

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel Kepimpinan (X1) dipeoleh hasil pada tabel diatas masuk dalam kategori sangat kuat. Adapun indikator Kemampuan Untuk Berkomunikasi dengan variabel paling tinggi disebabkan pimpinan mampu menyampaikan ide-ide atau saran dengan jelas. Kategori yang lemah yaitu dengan 2 indikator Jenjang Keinginan Menerima Tanggung Jawab dan Kemampuan Menentukan Priorita disebabkan atasan yang kurang mampu memahami yang disampaikan pegawai dan kurangnya melakukan pengawasan.

Menurut Miftah Thoha (2010:49) Dalam Jurnal Adad Danuarta (2014) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Adapun menurut Tampubolon (2007) menyatakan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja dikarenakan pimpinan kurang bisa memahami bawahnya dengan pandangan-pandangan yang disampaikan oleh bawahan, pimpinan dalam menyelesaikan masalah tidak melibatkan bawahannya dan bagaimana mengambil solusi terbaik dengan cara-cara yang baru.

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam kinerja para pegawainya (Siagian,2019).

Penelitian ini juga sejalan juga dengan penelitian Shahab (2014), menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Tobing dan Syaiful (2018) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan Elgelala dan Noermijatib (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi

Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai

Mazidah dan Laily (2020:27) mendefinisikan *knowledge* sebagai keahlian dan keterampilan yang diperoleh melalui pengalaman atau pendidikan, baik teoritis maupun praktis, serta pemahaman tentang subjek apa yang diketahui dalam bidang tertentu. Sementara Drucker dalam Solong (2020:8) menyebut bahwa *knowledge* adalah informasi yang dapat merubah sesuatu atau seseorang, karena menjadi dasar untuk bertindak atau memungkinkan orang atau institusi untuk melakukan tindakan yang berbeda atau lebih efektif. Menurut Polanyi dalam Lewaherilla dkk (2021: 28), *knowledge* dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu tacit *knowledge* dan explicit *knowledge*. Perbedaan antara kedua bentuk *knowledge* tersebut tidak terbatas pada pemisahan yang jelas, namun berada dalam satu kontinum. Artinya, tacit *knowledge* adalah *knowledge* yang belum dieksplisitkan dan explicit *knowledge* merupakan *knowledge* yang belum diinternalisasikan.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel *Knowledge Sharing* (X2) diperoleh hasil pada tabel di atas masuk dalam kategori sangat kuat. Adapun indikator Jenis Dokumen Kebijakan dengan variabel paling tinggi sebab pegawai berusaha meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja. Kategori yang lemah dengan indikator Keahlian Manajerial hal ini karena ada beberapa pegawai yang kurang memberikan dukungan kepada rekan kerja.

Diperkuat dengan penelitian dari Syamsuddin (2017) menyatakan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya pengelolaan *Knowledge Sharing* yang diberikan perusahaan maka juga diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan.

Adapun hasil penelitian yang tidak mendukung penelitian ini (Novinaz Benita, 2020) Hasil dari analisis data variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, variabel *knowledge sharing* menunjukkan hasil bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pejabat di kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Kota Mataram agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya dalam meningkatkan mutu pelayanan organisasi publik itu sendiri.

Pengaruh Kepemimpinan Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa Kepemimpinan Dan *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Desa Tabongo. Sehingga dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai bahwa Kepemimpinan Dan *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai diterima.

Kantor Camat Tabongo mempunyai tugas meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat desa, dan tentunya mengutamakan kinerja pegawai yang baik. Kinerja pegawai yang baik didukung dengan kepemimpinan yang baik pula, hal tanpak pada beban tugas dan tingkat kehadiran pegawai. Kinerja Kantor Camat Tabongo lebih efektif jika didukung dengan jumlah pegawai, melalui absensi pegawai tanpak memungkinkan untuk berkembang lebih baik dan juga atasan memberi petunjuk dan pedoman dengan komunikasi yang baik bagi pegawai.

Menurut Fauzi (2020), kinerja melibatkan apa yang telah dikerjakan dan cara mengerjakannya. Sementara itu, Mangkunegara dalam Maarif dan Kartika (2021:56) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Perilaku yang ditampilkan oleh seseorang dalam hubungannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, yang kontribusi positifnya dapat dirasakan oleh perusahaan, masyarakat luas, atau dirinya sendiri, dapat disebut sebagai kinerja. Menurut Revida dkk (2022), kinerja karyawan adalah aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan potensi yang dimilikinya untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi, masyarakat, atau dirinya sendiri.

Kepemimpinan (X1) dan, *Knowledge Sharing* (X2) dalam menjelaskan variabel dependen (Kinerja Pegawai) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti variable Kinerja Karyawan, Motivasi, Produktivitas Kerja serta Lingkungan Kerja. Koefisien determinasi yang bernilai positif menjelaskan bahwa pada variabel Kepemimpinan, *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai dilihat dari indikator dependen bahwa pegawai mampu mengetahui deskripsikan pekerjaannya dengan baik dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan bidang dan pengetahuan yang dimiliki.

Nurul Annisa (2019). Setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintahan yang bergerak di bidang industri, perdagangan, maupun jasa tentunya memiliki sebuah tujuan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek yang ingin dicapai. 36 Dalam organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia disebut juga sebagai asset yang sangat vital, sebab sumber daya manusia dalam organisasi memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting dalam mengatur jalannya operasional di dalam suatu organisasi. Kemudian organisasi akan memberikan feedback kepada pegawainya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai karena disebabkan pimpinan mampu menyampaikan ide-ide atau saran dengan jelas.
2. *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai karena sebab pegawai berusaha meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.
3. Kepemimpinan dan *Knowledge Sharing* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai karena pegawai mampu mengetahui deskripsikan pekerjaannya dengan baik dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan bidang dan pengetahuan yang dimiliki dan atasan juga turun langsung dalam pengawasan secara langsung terhadap bawahannya.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai "Pengaruh Kepemimpinan dan *Sharing Knowledge* terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Camat Tabongo." maka peneliti memberikan saran adalah :

1. Pegawai harus lebih memberikan dukungan kepada sesama rekan kerja sebagai wujud team work dalam pelaksanaan tugas.
2. Harus lebih memperhatikan tingkat absensi dan agar lebih mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

DAFTAR PUSTAKA

- Adzima, F., & Sjahrudin, H. (2019). Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Pegawai.
- Ananda, R. R., Purnomo, H., & Soejoko, D. K. H. (2021). Pengaruh *Knowledge Sharing* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Kertosono Nganjuk. *In Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi* 6(1), 317-324.
- Andra, R. S. (2018). *Pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Arifudin, O. (2021). *Manajemen Strategik Teori Dan Implementasi*. Banyumas: Pena Persada
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., ... & Arif, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1* (Vol. 1). Pustaka Aksara.
- Elidawaty, P., Bonaraja, P., Ahmad, S., Darwin, D., Valentine, S., Ari, M. G., Hery, P. S., Nurma, F., Arfandi, S., & Revi, E. (2019). *Metode Penelitian Ekonomi*.
- Fachrudi, F., Parwoto, P., & Saluy, A. B. (2021). The influence of leadership and organizational commitment on employee performance through working disciplines as intervening variables. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(1), 1-22.
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga university press.
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., ... & Irwanto, I. (2022). *Manajemen Sumber daya manusia*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, H. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191-198.
- Hendrawan, M. R. (2019). *Manajemen Pengetahuan: Konsep dan Praktik Berpengetahuan pada Organisasi Pembelajar*. Universitas Brawijaya Press.
- Iskamto, D. (2020). The role of leadership and influence on employee performance in digital era. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(4), 470-484.

- Jati, M. S. (2022). *Pengaruh Knowledge Sharing, Lingkungan Kerja Dan Corporate Culture Terhadap Kinerja Karyawan Di Konveksi Ana Diana H Casipan Demak* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Jazuli, J., & Manalu, F. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOMISI INFORMASI PROVINSI KEPRI. *BENING*, 7(1), 1-16.
- Khassawneh, O., Mohammad, T., & Ben-Abdallah, R. (2022). The impact of leadership on boosting employee creativity: The role of knowledge sharing as a mediator. *Administrative Sciences*, 12(4), 175.
- Lewaherilla, N. C., Kurniullah, A. Z., Arsawan, I. W. E., Salim, N. A., Hikmah, N., Harto, P., ... & Marditama, T. (2021). *Knowledge Management*. Zahir Publishing.
- Lor, W., & Hassan, Z. (2017). The influence of leadership on employee performance among jewellery artisans in Malaysia. *Lor, W & Hassan*, (2017), 14-33.
- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2021). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. PT Penerbit IPB Press.
- Manihuruk, L.K., & Tirtayasa, M. (2020). *Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Mazidah, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku inovatif dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(2).
- Muizu, W. O. Z., Titisari, A., & Sule, E. T. (2018). Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 1(3), 397-406.
- Nanda, Muhammad Ridho Rizky. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*. 1(3). 48-53
- Parashakti, R.D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., Hadinata, A. (2019). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 135.
- Priadana, S. dan Sunarsi, E. (2021). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Purnamasari (2019). Lingkungan kerja sebagai faktor penting dalam kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 123-138
- Putri, F. H. E., & Fatahurrizak, F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Bintan. *Bahtera Inovasi*, 4(1), 77-84.
- Putu Kawiana, I. G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*.
- Revida, E., Banjarnahor, A. R., Lie, D., Purba, S., Ambarita, M. H., Silalahi, M., ... & Patiung, M. (2022). *Manajemen Kinerja SDM*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Rozi, A., Agustin, F., Hindriari, R., Rostikawati, D., & Akbar, I. R. (2020). The effect of leadership on employee performance at PT. Stella Satindo in Jakarta. *Humanities, Management and Science Proceedings*, 1(1), 55-61.
- Safitri, C. L., Setyanti, S. W. L. H., & Sudarsih, S. (2018). *Knowledge Sharing Sebagai Mediasi Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* 2(1). 79-90
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sidduq, Mohammad Zhaahir. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Knowledge Sharing (Studi Kasus Pada Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali*,

Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Bali Utara). (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).

Solong, H. A. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas*. Sleman: Deepublish.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung. Alfabeta
Sulistyawati, L., & Prabowo, B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital Berbasis UMKM*. Airlangga University Press.

Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.

Sutaguna, I. N. T., Yusuf, M., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 3(01), 367-381.

Viddy, A. & Hanadelansah (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.

Wulandari, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 22(1), 1-15.

Yas, H., Alkaabi, A., ALBaloushi, N. A., Al Adeedi, A., & Streimikiene, D. (2023). The impact of strategic leadership practices and knowledge sharing on employee's performance. *Polish Journal of Management Studies*, 27.

Yuliani, I., & Suprayoga, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kecamatan Benowo Surabaya). *JISP (Jurnal Inovasi Sektor Publik)*, 1(2), 198-218.