

## ***Knowledge Sharing Behavior, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Setda Kabupaten Wonosobo***

Achmad Affandi <sup>1)</sup>, Yusqi Mahfud <sup>2)</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Sains Al Qur'an Jawa Tengah di Wonosobo

<sup>1)</sup> achmadaffandi@unsiq.ac.id

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing behavior*, semangat kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Setda Kabupaten Wonosobo. pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *teknik sampel jenuh*, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. sehingga sampel berjumlah 128. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode angket yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner kepada responden. Untuk menjawab hipotesis digunakan uji t.

Hasil penelitian ini menunjukkan Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini terbukti bahwa *Knowledge Sharing behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (H1 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa semakin luas *knowledge sharing behavior* maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini terbukti bahwa Semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (H2 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa semakin bersemangat pegawai dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini terbukti bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (H3 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa semakin disiplin dalam bekerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

**Kata kunci** : *knowledge sharing behavior*, semangat kerja, disiplin kerja, Kinerja Pegawai

### **1. PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Hasibuan (2017) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan karyawan agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Literatur akademisi dan praktisi banyak yang telah mengupas tentang praktik MSDM. Mereka meyakini bahwa pengelolaan SDM berkontribusi penting bagi nilai organisasi, mengingat hampir semua kegiatan di dalam organisasi digerakkan oleh manusia. Tantangan-tantangan bagi organisasi juga menuntut pengelolaan SDM yang baik dan profesional.

Sumber daya manusia sering merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan yang menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme serta pembangunan. Di Indonesia peran tersebut dimainkan oleh Pegawai Negeri Sipil yang didalam pemerintahan. Sorotan utama terhadap terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*) dan mengenai perlunya diciptakan pemerintahan yang bersih (*clean governance*) serta efisien menjadikan peran Pegawai Negeri Sipil menjadi perhatian yang cukup serius. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil harus menjadi pusat perhatian karena memiliki fungsi yang sangat strategis.

Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Wonosobo sebagai pusat pemerintahan di Kabupaten Wonosobo mempunyai peranan dalam memberikan pelayanan baik ke masyarakat maupun badan atau dinas atau kantor yang berada di Kabupaten Wonosobo. Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Wonosobo diharapkan mampu melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan dengan sebaikbaiknya. Dengan demikian perlu ditingkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Wonosobo. Pada kenyataannya kinerja pegawai di Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Wonosobo belum menunjukkan kinerja yang optimal. Permasalahan kinerja di Sekretariat

Daerah (SETDA) Kabupaten Wonosobo menjadi faktor penting karena kinerja dari Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Wonosobo akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan pemerintahan daerah dan pembangunan daerah. Sebagaimana telah diketahui bahwa pemerintah daerah telah memperoleh kewenangan pengelolaan daerah bagi kepentingan daerah dan masyarakatnya sehingga konsekuensinya pemerintah daerah harus mampu memenuhi kepentingan masyarakat melalui pembangunan dan pelayanan yang lebih baik..

Berdasarkan pengamatan pendahulu terlihat bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai Setda Kabupaten Wonosobo, dimana pada semester 1 tidak ada pegawai yang memiliki penilaian kinerja tidak baik. Namun pada akhir semester II tahun 2022 ada 14 pegawai yang memiliki penilaian kinerja tidak baik. Begitu juga pegawai yang memiliki penilaian sangat baik mengalami penurunan pada semester II menjadi 52 pegawai. Hal ini mengindikasikan adanya penurunan kinerja pegawai Setda Kabupaten Wonosobo.

Pegawai negeri sipil sebagai Organisasi publik tentu juga mendapat pengamatan dari masyarakat sehingga bisa menimbulkan suatu persepsi dalam masyarakat. Persepsi sering diartikan sebagai proses mempersepsi objek-objek dan peristiwa untuk mencoba memahami apa yang tampak dan tidak tampak pada alat inderanya. Menurut Baron & Byrne (2005) bahwa terdapat dua aspek utama dalam usaha untuk memahami orang orang lain. Pertama, kita selalu berusaha untuk memahami perasaan, mood dan emosi orang lain – bagaimana perasaan mereka pada tempat dan waktu tertentu, informasi tersebut sering diperoleh melalui pengamatan pada aspek-aspek non verbal individu lain. Kedua, kita kemudian berusaha untuk memahami penyebab mendasar yang mempunyai efek lebih lama bagi perilaku seseorang seperti trait, motif dan intensi.

Adanya *Knowledge Sharing behavior* juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Di masa krisis yang melanda seperti saat ini, banyak pihak yang menyadari adanya tuntutan untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam upaya pengembangan ini, suatu organisasi dapat melakukan perbaikan ke dalam, yaitu dengan melakukan *performance appraisal*. Menurut pendapat Rivai (2005) evaluasi kinerja (*performance evaluation*) yang dikenal juga dengan istilah penilaian kerja (*personal appraisal*), *performance rating*, *performance assessment*, *employee evaluating*, *merit*, *rating*, *efficiency rating*, *service rating*, pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi *job performance*. Jika dikerjakan dengan benar, hal ini akan memberikan manfaat yang penting bagi karyawan, departemen sumber daya manusia, dan tentunya untuk kelangsungan organisasi.

Pengetahuan memegang peranan yang penting dalam kemajuan perusahaan. Melalui *knowledge sharing* semua anggota organisasi dapat membagikan pengalaman terbaiknya dengan lebih mudah, menciptakan ide baru yang segar, serta menghemat banyak waktu untuk memecahkan suatu masalah. Perusahaan tidak dapat menciptakan pengetahuan tanpa tindakan dan interaksi para karyawannya. *Knowledge sharing* memungkinkan suatu organisasi menghasilkan berbagai ide baru yang digunakan untuk penciptaan inovasi. Hal tersebut bermanfaat untuk pengembangan organisasi dalam menciptakan hal baru yang dihasilkan dari rangsangan, serta menambah pengetahuan dan kemampuan yang ada untuk berinovasi (Firmaiansyah, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Adnyani (2018) menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing behavior* mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiawan (2018) juga menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing behavior* mempunyai dampak pada kinerja. Hasil penelitian Teja (2017) Sugito (2018) menyimpulkan bahwa *Knowledge Sharing behavior* secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian Sugito (2018) menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing behavior* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Semangat kerja diyakini akan regres dengan proses kerja, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana, sesuai dinyatakan Hasibuan (2018), bahwa semangat kerja adalah keinginan

dan kesungguhan serta kedisiplinan seseorang bekerja untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari sikap moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Maka dari itu, manajemen berfungsi untuk selalu mengukur hal ini, yang dikaitkan dengan perubahan kerja setiap pegawai. Juga mencari alasan jika terjadi penurunan semangat kerja, apakah disebabkan oleh gaji akibat sistem pengupahan, kondisi kerja, proses komunikasi.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Teja (2017) juga menunjukkan bahwa semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rampisela Dan Lumintang. (2022) juga menunjukkan bahwa semangat kerja mempunyai dampak pada kinerja.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Susilaningsih, 2018). Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Penerapan disiplin bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Hestini (2022) menunjukkan bahwa Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kartika (2016) juga menunjukkan bahwa Disiplin kerja mempunyai dampak pada kinerja.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh Knowledge Sharing behavior semangat kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Setda Kabupaten Wonosobo.

## **2. LANDASAN TEORI**

### **Kinerja karyawan**

Mangkunegara (2018) mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata “*job performance*” atau “*actual performance*” yaitu unjuk kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mathis (2016), kinerja (*Performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Hal ini diperkuat oleh Aguinis (2019), yang mengatakan bahwa definisi dari kinerja tidak menyangkut mengenai hasil dari perilaku karyawan, tetapi hanya pada perilaku itu sendiri. Kinerja yaitu perilaku atau apa yang karyawan lakukan, bukan mengenai apa yang karyawan hasilkan atau hasil dari kerja mereka. Kinerja seorang karyawan akan baik, jika karyawan mempunyai kemampuan, pengetahuan, dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, mempunyai kesediaan dan motivasi untuk bekerja, serta adanya imbalan/upah yang layak.

Donnelly, Gibson, dan Ivancevich (2016) menyatakan bahwa kinerja merujuk kepada keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja dapat dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Sedangkan kinerja menurut Griffin dalam Rivai (2018) bahwa kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

Kinerja merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh (Dale, 2017).

Menurut (Mangkunegara, 2018) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab kesadaran akan kewajiban melakukan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

#### **Knowledge Sharing behavior**

Davenport and Prusak dalam Luciana Andrawina Rajesri Govindaraju, dan Sinulingga (2017), mendefinisikan pengetahuan secara luas dengan pengetahuan merupakan campuran dari pengalaman, nilai, informal kontekstual, dan pandangan pakar yang memberikan kerangka untuk mengevaluasi dan menyatukan pengalaman baru dan informasi. Pengetahuan dimiliki dan diterapkan dalam pikiran pemilik pengetahuan. Di perusahaan, pengetahuan sering terkait tidak saja pada dokumen atau tempat penyimpanan dokumen, tetapi juga pada rutinitas organisasi, proses, praktek dan norma perusahaan. Berdasarkan definisi tersebut, pengetahuan menjadi sangat penting dengan alasan sebagai berikut:

Dalam bukunya *Organizational Knowledge Creation* yang dikutip dari Manurung (2017), Nonaka berpendapat bahwa *Knowledge is situated* atau sesuatu yang bersifat context-specific, selalu terkait dengan waktu dan tempat (Nonaka *et al*, 2018). Selain itu, menurut Nonaka, pengetahuan adalah sesuatu yang bersifat '*justified belief*' sehingga setiap pengembangan suatu pengetahuan dalam pemikiran dan pelaksanaannya selalu melalui justifikasi (Nonaka, *et al*, 2016). Sedangkan menurut McFarlane, pengetahuan adalah hasil dari belajar, sehingga merupakan hasil interaksi antara pengalaman dan kompetensi. Disamping itu adakalanya pengetahuan juga terkait dengan hal-hal yang bersifat politis.

Drucker dalam Luciana Andrawina Rajesri Govindaraju, dkk (2018) mendefinisikan pengetahuan sebagai informasi yang mengubah sesuatu atau seseorang, hal itu terjadi ketika informasi tersebut menjadi dasar untuk bertindak, atau ketika informasi tersebut memungkinkan seseorang atau institusi untuk mengambil tindakan sebelumnya. Sehingga pengetahuan dapat diartikan sebagai actionable information atau information yang dapat ditindaklanjuti atau informasi yang dapat digunakan sebagai dasar untuk bertindak, untuk mengambil keputusan dan untuk menempuh arah atau strategi tertentu.

Hooff dan Ridder (2017) mendefinisikan bahwa *Knowledge Sharing* adalah proses dimana para individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka (*Tacit Knowledge* dan *Explicit Knowledge*). Definisi ini mengimplikasikan bahwa setiap perilaku *Knowledge Sharing* terdiri atas bringing (*Knowledge donating*) dan getting (*Knowledge collecting*). *Knowledge Donating* yaitu perilaku mengkomunikasikan modal intelektual (*intellectual capital*) yang dimiliki seseorang kepada yang lainnya dan *Knowledge Collecting* yaitu perilaku individu untuk berkonsultasi dengan individu lainnya mengenai modal intelektual yang dimiliki. Kedua perilaku ini memiliki sifat yang berbeda dan dapat memberi pengaruh yang berbeda. Sedangkan Hooff dan Weenen (2017) mendefinisikan *Knowledge Sharing* sebagai aktivitas para individu saling bertukar *Intellectual Capital Personal*.

*Knowledge Sharing* adalah aktivitas mentransfer dan meyebarkan pengetahuan dari satu orang, kelompok atau organisasi pada pihak lain. Definisi ini mencakup tacit dan *Explicit Knowledge* (Jae-Nam Lee: 2016). *Knowledge Sharing* bisa dibentuk dalam banyak bentuk seperti: "sebuah cerita yang menggambarkan pengalaman serupa dimana metode atau teknik dikembangkan atau digunakan untuk memecahkan masalah. Jika tidak dapat memberikan solusi langsung, pengetahuan dapat dibagi dalam kaitannya dengan menghubungi seseorang yang mungkin tahu dan bersedia dan mampu membantu " (Sharratt & Usoro, 2019).

#### **Semangat kerja**

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah. Menurut Pariata Westra, (2019) Semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang

terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

Menurut Niti Semito (2016) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat lebih cepat dan lebih baik sedangkan menurut Moekijat (2017) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama. Dari beberapa pendapat tersebut dapat penulis simpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja karyawan suatu organisasi adalah melalui presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan dan hubungan yang harmonis.

Untuk memahami pengertiannya maka akan diuraikan penjelasannya sebagai berikut :

1) Presensi Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya suatu instansi / organisasi selalu mengharapkan kehadiran karyawannya tepat waktu dalam setiap jam kerja sehingga pekerjaannya akan mempengaruhi terhadap produktivitas kerja, sehingga suatu organisasi tidak akan mencapai tujuannya secara optimal. Presensi / kehadiran karyawan dapat diukur melalui :

- a) Kehadiran karyawan ditempat kerja
- b) Ketepatan karyawan datang / pulang kerja
- c) Kehadiran karyawan apabila mendapat undangan mengikuti kegiatan / acara dan organisasi

2) Kerjasama. Menurut Westra, (2019). Kerjasama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

3) Tanggung Jawab Menurut Moekijat, (2017), Tanggung jawab merupakan suatu kewajiban untuk melaksanakan suatu tugas dan untuk apa seseorang dapat dipertanggungjawabkan dalam pelaksanaan tugas yang diserahkan. Tanggung jawab adalah penting dan harus ada dalam setiap pelaksanaan. Penyelesaian pekerjaan karena tanggung jawab dan mempunyai semangat kerja karyawan. Dengan adanya tanggung jawab yang diberikan pimpinan maka karyawan terdorong untuk melaksanakan pekerjaan tersebut apalagi jika karyawan merasa ikut memiliki organisasi tersebut ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

4) Kegairahan Kerja Setiap karyawan yang memiliki kesenangan yang mendalam (minat) terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya memiliki semangat kerja yang positif atau tinggi. Karena beban kerja, jenis dan sifat volume pekerjaannya sesuai dengan minat dan perhatiannya yang akan menimbulkan rasa senang dan bergairah dalam arti tidak merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja.

5) Hubungan yang Harmonis Pergaulan antara pimpinan dan karyawan yang dipimpin sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Pimpinan yang memperlakukan karyawan secara manusiawi, dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu sama lain, baik selama melakukan pekerjaan maupun di luar jam kerja akan menimbulkan rasa senang yang dapat meningkatkan semangat kerja.

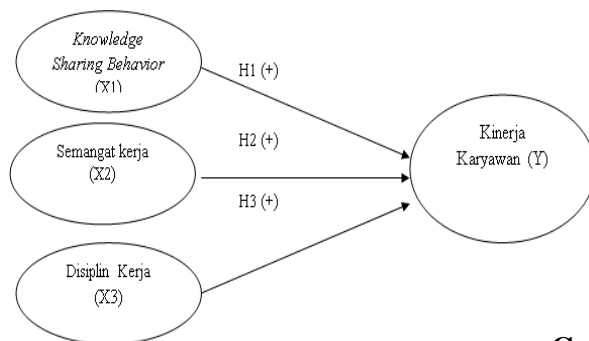
### **Disiplin Kerja**

Menurut (Agustini, 2018) disiplin kerja merupakan sikap kemauan individu, yang bersedia mematuhi dan menaati hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai perilaku individu dalam mentaati peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan merasa sanggup untuk menjalankannya Soejono & Guntur Saydam (2022) menjelaskan tentang disiplin kerja yaitu kesediaan individu untuk menaati semua norma aturan yang berlaku didalam organisasi. Sedangkan menurut Davis & Newstrom Bejo, (2018) disiplin kerja merupakan tindakan yang

dilakukan organisasi untuk menetapkan standar aturan organisasi. Rivai (2018) mendefinisikan disiplin kerja yaitu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, fungsinya membuat karyawan bersedia mengubah suatu perilaku untuk meningkatkan kemauan dan kesadaran karyawan untuk mematuhi semua aturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan. Selain itu disiplin kerja juga merupakan sikap menghargai, menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dan sanggup untuk menerima sanksi apabila melanggar peraturan yang ditetapkan (Bejo, 2018).

### Kerangka pemikiran

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu : variabel independen yang meliputi kepribadian, kecerdasan emosional, dan *knowledge sharing behavior* dan variabel dependennya kinerja karyawan. Beberapa faktor yang diperkirakan menjadi penyebab kinerja karyawan dalam penelitian ini meliputi : *knowledge sharing behavior*, disiplin kerja dan semangat kerja.



**Gambar**  
**Kerangka Penelitian**

### Hipotesis Penelitian

1. H1 : *Knowledge Sharing behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. H2 : Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. H3 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### 3. METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner survei. Dalam penelitian ini digunakan metode pengambilan sampel dengan cara *sensus sampling* adalah pemilihan sampel dengan mengikutsertakan seluruh anggota populasi. Jadi jumlah sampel yang diambil sebanyak 128 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan software statistik IBM SPSS versi 21. Skala tipe Likert digunakan dalam kuesioner untuk setiap item mulai dari 1 (mewakili "sangat tidak setuju") hingga 5 (mewakili "sangat setuju"). Untuk mengukur variabel kinerja karyawan digunakan 4 indikator, Untuk mengukur variabel kualitas produk *Knowledge Sharing behavior* digunakan 8 indikator, Semangat kerja digunakan 4 indikator dan Disiplin kerja digunakan 4 indikator. Teknik Analisis Data menggunakan analisis regresi Berganda

### Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Data penelitian ini diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (*sensus*). yang berjumlah 128 sampel. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode *survey* yaitu dengan cara mendatangi responden secara langsung dan diambil sendiri oleh peneliti.

Distribusi kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada 128 Responden. Dari 128 kuesioner yang diisi oleh responden semua dikembalikan dan diisi lengkap oleh responden. Tidak ada kuesioner yang gugur, sehingga kuesioner yang diolah ada 128.

## Uji Kualitas Data Validitas

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Kisaran Korelasi	Signifikansi	Keterangan
<i>Knowledge Sharing behavior</i>	0,806** - 0,865**	0,00	Valid
Semangat kerja	0,880** - 0,923**	0,00	Valid
Disiplin kerja	0,834 ** - 0,901 **	0,00	Valid
kinerja pegawai	0,917** - 0,933**	0,00	Valid

Variabel *Knowledge Sharing behavior* Semangat kerja Disiplin kerja dan Variabel kinerja pegawai signifikan pada tingkat 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan tentang kinerja pegawai yang mengukur variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan valid.

## Reliabilitas

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Tanda	Batas $\alpha$	Keterangan
<i>Knowledge Sharing behavior</i>	0,939	>	0,7	Reliabel
Semangat kerja	0,930	>	0,7	Reliabel
Disiplin kerja	0,884	>	0,7	Reliabel
kinerja pegawai	0,945	>	0,7	Reliabel

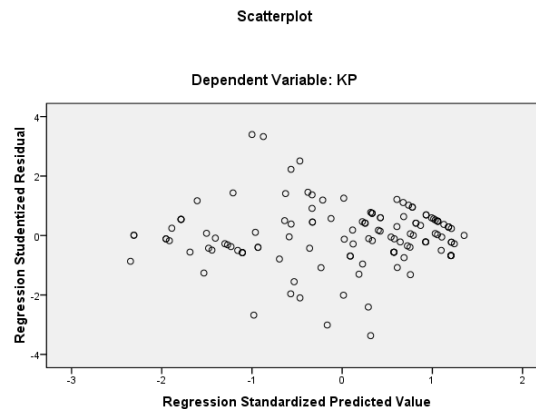
Berdasarkan tabel 2 hasil uji reliabilitas memperlihatkan nilai Cronbach's Alpha semua variabel di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan oleh variabel *knowledge sharing behavior*, Semangat kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai dapat dipercaya atau handal untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

## Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinieritas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel Independen	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
<i>Knowledge Sharing behavior</i>	.663	1.509	Tidak ada multikolinieritas
Semangat kerja	.353	2.832	Tidak ada multikolinieritas
Disiplin kerja	.394	2.536	Tidak ada multikolinieritas

## Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 1**

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 7, 2022

Grafik scatter plots pada gambar 4.1 memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas..

## Uji Normalitas

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas**

*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	N	128
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.17576342
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.087
	Negative	-.111
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.255
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.086

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal karena nilai signifikansinya yaitu 0,086 di atas batas  $\alpha = 0,05$ .

## Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan program komputer, hasil output dapat diringkas sebagai berikut :



**Tabel 5**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-.644	.989			-.651	.516
KSB	.133	.053	.144		2.505	.014
SK	.614	.083	.586		7.432	.000
DK	.251	.089	.210		2.814	.006

a. Dependent Variable: KP

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,644 + 0,113X_1 + 0,614X_2 + 0,251X_3 + e$$

#### **Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

##### **1. Pengujian Pengaruh Variabel *Knowledge sharing behavior* (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y)**

nilai koefisien regresi variabel *knowledge sharing behavior* (X<sub>1</sub>) adalah sebesar 0,113 dan nilai  $t_{hitung}$  untuk *knowledge sharing behavior* sebesar 2,505 dan  $t_{tabel}$  1,99834 ( $df = 128 - 3 = 125$ ; 0,05), serta memiliki nilai probabilitas  $0,014 < (\alpha) 0,05$ . Hasil ini dipertegas dengan hasil perhitungan nilai  $t$  hitung dan  $t$  tabel. Hasil pengujian ini menginterpretasikan bahwa *knowledge sharing behavior* parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada taraf signifikansi 5% atau dengan kata lain hipotesis 1 diterima.

##### **2. Pengujian Pengaruh Variabel Semangat kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y)**

nilai koefisien regresi variabel Semangat kerja (X<sub>2</sub>) adalah sebesar 0,614 dan nilai  $t_{hitung}$  untuk Semangat kerja sebesar 7,432 dan  $t_{tabel}$  1,99834 ( $df = 128 - 3 = 125$ ; 0,05), serta memiliki nilai probabilitas  $0,000 < (\alpha) 0,05$ . Hasil ini dipertegas dengan hasil perhitungan nilai  $t$  hitung dan  $t$  tabel. Hasil pengujian ini menginterpretasikan bahwa Semangat kerja parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada taraf signifikansi 5% atau dengan kata lain hipotesis 2 diterima.

##### **3. Pengujian Pengaruh Disiplin kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja pegawai**

nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) adalah sebesar 0,251 dan nilai  $t_{hitung}$  untuk disiplin kerja sebesar 2,814 dan  $t_{tabel}$  1,99834 ( $df = 128 - 3 = 125$ ; 0,05), serta memiliki nilai probabilitas  $0,000 < (\alpha) 0,05$ . Hasil ini dipertegas dengan hasil perhitungan nilai  $t$  hitung dan  $t$  tabel. Hasil pengujian ini menginterpretasikan bahwa disiplin kerja parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada taraf signifikansi 5% atau dengan kata lain hipotesis 3 diterima.

#### **Pengujian R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)**

Koefisien Determinasi bertujuan untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Jika nilai koefisien determinasi adalah 0 maka, variabel independen tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Namun jika nilai koefisien determinasi sama dengan 1 atau hampir mendekati 1 maka, variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen..

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 <sup>a</sup>	.727	.721	2.202

a. Predictors: (Constant), DK, KSB, SK

b. Dependent Variable: KP

Berdasarkan tampilan output model summary pada tabel di bawah besarnya Adjusted R Square (koefisien determinasi yang telah disesuaikan) adalah 0,721. Nilai ini menunjukkan bahwa 72,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen yaitu *Knowledge sharing behavior*, Semangat kerja dan Disiplin kerja, sedangkan sisanya 27,9% dijelaskan oleh sebab lain di luar model.

#### 4. PENUTUP

##### Kesimpulan

Dari analisis yang telah dilakukan dan dijabarkan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini terbukti bahwa *Knowledge Sharing behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (H1 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa semakin luas *knowledge sharing behavior* maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini terbukti bahwa Semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (H2 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa semakin bersemangat pegawai dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini terbukti bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (H3 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa semakin disiplin dalam bekerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

##### Saran

Berdasarkan hasil penelitian bisa diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo mungkin perlu memberikan perhatian kepada proses knowledge sharing selain mempertahankan budaya organisasi yang sudah ada. Kegiatan Knowledge Sharing Behavior dan pembelajaran yang efektif memerlukan perubahan kultural dalam organisasi, manajemen praktis yang baru, komitmen pimpinan, dan dukungan teknologi.
2. Saran untuk faktor semangat kerja yaitu agar lebih memperhatikan faktor jenis pekerjaan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kemauan dalam bekerja. Diharapkan Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo memberikan perhatian kepada pegawai dengan memperbaiki fasilitas kantor untuk menunjang pekerjaan yang monoton agar karyawan semakin bergairah dalam bekerja, menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan keahlian mereka.
3. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai agar lebih baik lagi maka perlu pengawasan dan ketegasan dari pimpinan serta tingkat kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya..

### **Implikasi Penelitian**

1. Untuk penelitian yang akan datang perlu memperluas area penelitian seperti meneliti pada SKPD lain.
2. Pada penelitian selanjutnya, peneliti hendaknya melihat secara langsung dalam pengisian kuesioner yang dilakukan oleh responden. Hal ini perlu dilakukan untuk mendapatkan respon item yang lebih baik guna hasil penelitian yang lebih akurat.
3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan komponen lain dalam penelitian selanjutnya ,seperti budaya kerja, inovasi kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aaker, David. A. 2006. *Strategic Market Management*. 7th ed. John Willey & Son, Inc. New York.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2018. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*. Vol. 9 (2): 191-200.
- Arsyad, Muhammad. 2019. The Importance of Working Discipline to Improve Employee's Working Productivity of Motor Vessel Manufacturing Company in Makassar Shipyard. *Business Management and Strategy*. Vol. 5 (2): 196-202.
- Baharuddin, Aris, Alhabsyi, Taher dan Hamidah Nayati Utami. 2016. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pt. Pln (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Malang). *Jurnal Profit*. Vol. 6 (2): 56- 68.
- Basri, F. H. 1997. *Perekonomian Indonesia Menjelang Abad XXI. Distorsi Peluang dan Kendala, Cetakan 3 Penerbit Erlangga, Jakarta*.
- Bernardin, H. John and Russel, E.A., 1993. *Human resources Management, An Experiential Approach*. Mc. Graw Hill International Edition, Singapore: Mac Graw Hill Book Co.
- Chao-Sen Wu, Cheng-Jong Lee dan Li-Fen Tsai. 2018. Influence of Creativity and Knowledge Sharing on Performance. *Journal of Technology Management in China*. Vol. 7 (1): 64-77.
- Dale, Timpe. 2013. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, cetakan kelima. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Dessler, Garry. 2016. *Human Resource Management*. Edisi Empat Belas, New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Donnelly, Gibson, Ivancevich. 2016. *Fundamental of Management*. Illinois: Business Publishing.
- Fauzan Adzima & Herman Sjahruddin. 2019. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen Issue 1 (Juli, 2019)*
- Firmaiansyah, D. 2018. Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 2(1): 128-139
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Govindaraju, R. dan Sinulingga J. P. (2017). Pengambilan Keputusan Pemilihan Pemasok di Perusahaan Manufaktur dengan Metode Fuzzy-ANP. *Jurnal Manajemen Teknologi Vol.16 No.1* 1-16
- Handoko, T Hani. 2018. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dari Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Bandung : Bumi Aksara.

- Hestini, Sari. 2022. *Opengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Barat*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharmaputra Semarang.
- Hoof, B. V., & Ridder, J. A. 2017. Knowledge Sharing in Context: The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate Use On Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*, 117-130
- Lee, Jiman, and Deog Ro Lee. 2016. "Labor-Management Partnership at Korean Firms: Its Effects on Organizational Performance and Industrial Relations Quality." *Personnel Review* 38(4): 432–52.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, Sjafri. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Matzler, Kurt, Birgit Renzl, Julia Muller, Stephan Herting, dan Todd A. Mooradian. 2018. "Personality Traits And Knowledge Sharing". *Journal of Economic Psychology* Vol. (29):pp. 301-313.
- Olatokun, W. M., & Elueze, I. N., *Analysing Lawyers' Attitude Towards Knowledge Sharing*. Africa Regional Centre For Information Science (Arcis). 2013
- Rivai, Veithzal dan Basri, Ahmad Fawzi Mohd. 2018. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Okky Orlando, *Pengaruh Knowledge Sharing dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya)*
- Rivai, Veithzal, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT RajaGrafindo Persada
- Suprayitno. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPULLAJ Kabupaten Karanganyar)*. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia. Volume 2 Nomor 2. Hal 23-34.
- Suwanto. 2018. *Azas-Azas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press.
- Tobing, Paul L. 2007. *Knowledge Management Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Usoro, Abel, and Mark W. Sharratt. 2017. "Trust as an Antecedent to Knowledge Sharing in Virtual Communities of Practice."