

# Pengaruh Kompetensi, Knowledge Sharing Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Krembangan - Surabaya

Titik Suningsih<sup>1</sup>, Joko Suyono<sup>2</sup>, Amrun Rosyid<sup>3</sup>, Damarsari Ratnasahara Elisabeth<sup>4</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Narotama Surabaya, Indonesia

<sup>4</sup> STIE Mahardika Surabaya, Indonesia

Korespondensi: [joko.suyono@narotama.ac.id](mailto:joko.suyono@narotama.ac.id)

Doi: 10.29138/jkis.v4i1.109

## Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Krembangan - Surabaya dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, *knowledge sharing* dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Krembangan - Surabaya. Sampel dalam penelitian ini adalah 42 orang pegawai Kecamatan Krembangan - Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Analisa data menggunakan analisa regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, *knowledge sharing* dan kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Krembangan - Surabaya. Diantara ketiga variabel, kompetensi, *knowledge sharing* dan kepemimpinan, variabel kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: kompetensi, *knowledge sharing*, kepemimpinan, kinerja.

## 1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk instansi pemerintahan. Kecamatan Krembangan Surabaya sebagai salah satu unit pemerintahan di tingkat kecamatan memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai menjadi hal yang krusial untuk menjamin tercapainya kualitas layanan publik yang optimal.

Keberhasilan organisasi pemerintahan sangat bergantung pada kualitas kinerja para pegawainya. Pegawai yang menunjukkan kinerja optimal tidak hanya mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, tetapi juga berperan dalam mendorong inovasi dan perbaikan berkelanjutan dalam sistem kerja organisasi. Sebaliknya, kinerja pegawai yang rendah dapat berdampak negatif pada citra organisasi dan menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap layanan publik. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja pegawai yang efektif menjadi prioritas utama bagi instansi pemerintahan, termasuk upaya untuk mengidentifikasi dan mengatasi berbagai faktor yang memengaruhi kinerja tersebut, seperti kompetensi, kemampuan berbagi pengetahuan, dan kualitas kepemimpinan.

Kecamatan merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki tugas utama melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh pemerintah kabupaten/kota. Fungsi utama kecamatan adalah menyelenggarakan pelayanan administratif, pembangunan, serta pembinaan kemasyarakatan dalam lingkup wilayah kerjanya. Sebagai unit pemerintahan tingkat kedua setelah kota/kabupaten, kecamatan memainkan peran strategis dalam menghubungkan kebijakan pemerintah pusat dan daerah dengan kebutuhan masyarakat di tingkat kelurahan.

Kecamatan Krembangan, sebagai bagian dari Pemerintah Kota Surabaya, memiliki tugas yang serupa. Kecamatan ini bertanggung jawab atas berbagai urusan yang meliputi pelayanan

publik, koordinasi pembangunan wilayah, pembinaan ketentraman dan ketertiban umum, serta pemberdayaan masyarakat. Secara spesifik, tugas Kecamatan Krembangan meliputi:

1. Pelayanan Administratif: Memberikan layanan kepada masyarakat, seperti penerbitan surat pengantar, pengesahan dokumen, dan administrasi kependudukan lainnya.
2. Koordinasi Pembangunan Wilayah: Mengelola dan memantau pelaksanaan pembangunan fisik maupun non-fisik di wilayah kecamatan, memastikan proyek-proyek tersebut berjalan sesuai rencana.
3. Pembinaan dan Pemberdayaan Masyarakat: Melakukan pembinaan terhadap tokoh masyarakat, organisasi kemasyarakatan, serta mendorong inisiatif pemberdayaan masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan lokal.
4. Ketertiban dan Ketentraman Umum: Menjaga stabilitas wilayah dengan melakukan koordinasi dengan berbagai pihak, seperti Satpol PP, kepolisian, dan lembaga terkait lainnya.
5. Penyelesaian Masalah Wilayah: Berfungsi sebagai mediator dalam menyelesaikan konflik atau masalah sosial yang muncul di masyarakat.

Sebagai bagian dari Kota Surabaya, Kecamatan Krembangan juga berperan aktif dalam mendukung berbagai program strategis Pemerintah Kota Surabaya, termasuk program pemberdayaan ekonomi, peningkatan infrastruktur, serta pelayanan kesehatan dan pendidikan. Dengan lokasinya yang berada di tengah dinamika kota besar seperti Surabaya, Kecamatan Krembangan menghadapi tantangan dalam mengakomodasi kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks. Hal ini menjadikan peningkatan kinerja pegawai di kecamatan ini sangat penting untuk memastikan pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas.

Fenomena pentingnya kinerja pegawai di Kecamatan Krembangan Surabaya semakin menjadi perhatian di tengah meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik. Kecamatan Krembangan sebagai salah satu kecamatan di Kota Surabaya memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan kebutuhan masyarakat, baik dalam aspek administratif maupun pembangunan wilayah, dapat terpenuhi secara optimal. Namun, tidak jarang muncul keluhan masyarakat terkait dengan lamanya proses pelayanan, kurangnya koordinasi antarunit, hingga rendahnya responsivitas terhadap permasalahan yang mereka hadapi.

Kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam menjawab ekspektasi masyarakat yang semakin tinggi terhadap layanan yang cepat, transparan, dan profesional. Di Kecamatan Krembangan, pegawai berhadapan dengan beban kerja yang kompleks, mulai dari pengurusan administrasi kependudukan hingga koordinasi program pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan. Ketika kinerja pegawai berjalan optimal, masyarakat mendapatkan pelayanan yang efisien, dan berbagai program pembangunan berjalan sesuai jadwal. Sebaliknya, jika kinerja pegawai rendah, dampaknya tidak hanya merugikan masyarakat, tetapi juga menurunkan kepercayaan publik terhadap pemerintah setempat. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya kinerja pegawai dalam menciptakan pelayanan publik yang berkualitas, serta menjaga sinergi antara pemerintah kecamatan dan masyarakat.

Namun, berdasarkan pengamatan awal, terdapat indikasi bahwa kinerja pegawai Kecamatan Krembangan Surabaya masih menghadapi berbagai tantangan, seperti kurangnya keterampilan tertentu, rendahnya tingkat berbagi pengetahuan di antara pegawai, serta kepemimpinan yang belum sepenuhnya optimal dalam memberikan arahan dan motivasi. Kondisi ini berpotensi menghambat pencapaian target organisasi dan kualitas layanan kepada masyarakat.

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Krisnawati dan Bagia, 2021; Aulia, 2021; Kartika dan Sugianto, 2014; Insani dan Yuliati, 2022; Pandaleke, 2016; Rande, 2016; Sudarso et al, 2020; Martini, et al, 2018). Dalam konteks organisasi modern, kompetensi pegawai menjadi salah satu faktor yang sangat memengaruhi kinerja. Kompetensi yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang relevan memberikan kontribusi langsung terhadap efektivitas pelaksanaan tugas. Pegawai

yang kompeten cenderung mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas organisasi.

Selain kompetensi, *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Suyanto, et al, 2023; Yuniarti, et al, 2023; Aulia 2016; Saputro, 2018; Aristanto, 2017). *Knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif. *Knowledge sharing* memungkinkan pegawai untuk saling berbagi informasi, pengalaman, dan keahlian, sehingga memperkuat kemampuan kolektif organisasi dalam menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan bersama. Dalam konteks pemerintahan, *knowledge sharing* dapat meningkatkan efisiensi proses kerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kepemimpinan. Beberapa penelitian terdahulu membuktikan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Rego et al, 2017; Salotohok dan Soegoto, 2015; Basit et al, 2017; Delfi, 2017; Baskara dan Sukiswo, 2015; Gede dan Piartini, 2018; Amrani et al., 2019). Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kepada pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang baik tidak hanya berperan dalam pengambilan keputusan strategis tetapi juga menciptakan budaya kerja yang kondusif. Kepemimpinan yang kuat diyakini dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan mendorong partisipasi aktif, meningkatkan semangat kerja, dan memperkuat rasa tanggung jawab individu terhadap tugasnya.

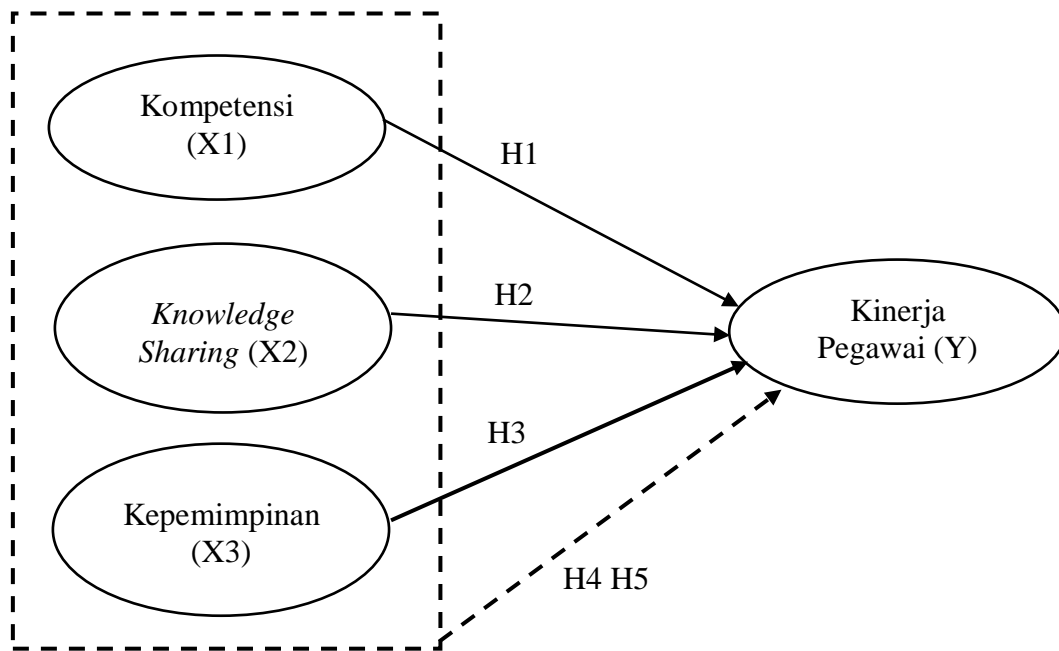
Studi sebelumnya, seperti diuraikan diatas, telah memberikan wawasan awal, akan tetapi gap penelitian masih tetap ada, sehingga menciptakan peluang untuk kontribusi penelitian yang lebih mendalam. Misalnya, Efendi dan Yusuf (2021), serta Nurlindah dan Rahim (2018) membuktikan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Hapis, et al (2024) membuktikan *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Saputri dan Andayani (2018) membuktikan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai,

Berdasarkan latar belakang dan gap penelitian tersebut maka terbuka peluang untuk melakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh kompetensi, *knowledge sharing*, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Krembangan Surabaya. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Krembangan - Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing* secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Krembangan - Surabaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Krembangan - Surabaya.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi, *knowledge sharing* dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Krembangan - Surabaya.
5. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan, diantara variabel kompetensi, *knowledge sharing* dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Krembangan - Surabaya.

## 2. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian, serta kajian pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, dan dengan merujuk pada hasil penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

————— : pengaruh parsial

..... : pengaruh simultan dan dominan

Hubungan antar variabel yang terbentuk dalam penelitian ini adalah:

1) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Krisnawati dan Bagia (2021), Aulia (2021) Kartika dan Sugianto (2014), Insani dan Yuliati (2022), Pandaleke (2016), Rande (2016), Sudarso et al (2020), Martini, et al (2018). Hasil penelitian mereka membuktikan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian bisa dibuat suatu hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Suyanto, et al (2023), Yuniarti, et al (2023), Aulia (2016), Saputro (2018), Aristanto (2017). Hasil penelitian mereka membuktikan *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: *Knowledge sharing* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Rego et al, 2017; Salotohok dan Soegoto, 2015; Basit et al, 2017; Delfi, 2017; Baskara dan Sukiswo, 2015; Gede dan Piartini, 2018; Amrani et al., 2019. Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H3: Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

4) Pengaruh Kompetensi, Knowledge Sharing, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Krisnawati dan Bagia (2021), Aulia (2021) Kartika dan Sugianto (2014), Insani dan Yuliati (2022), Pandaleke (2016), Rande (2016), Sudarso et al

(2020), Martini, et al (2018). Hasil penelitian mereka membuktikan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tentang pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Suyanto, et al (2023), Yuniarti, et al (2023), Aulia (2016), Saputro (2018), Aristanto (2017). Hasil penelitian mereka membuktikan *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Rego et al, 2017; Salotohok dan Soegoto, 2015; Basit et al, 2017; Delfi, 2017; Baskara dan Sukiswo, 2015; Gede dan Piartini, 2018; Amrani et al., 2019. Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H4: Kompetensi, *knowledge sharing*, dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

#### 5) Pengaruh Variabel Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Adha, et al (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN ULP Gunung Tua.” Hasil penelitian ini membuktikan variabel Kompetensi dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN ULP Gunung Tua. Terlihat dari hasil uji regresi linier berganda secara simultan bahwa semua variabel Kompetensi (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Y. Berdasarkan uji signifikansi parsial (uji-t) bahwa dari ketiga variabel bebas yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai adalah variabel Kompetensi (X1). Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis.

H5: Kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

### 3. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif, yang menekankan pada pengukuran objektif terhadap fenomena sosial melalui analisis data numerik dan penerapan model statistik. Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk menguji pengaruh antara variabel-variabel yang telah dirumuskan dalam hipotesis secara empiris. Penelitian kuantitatif dilakukan secara sistematis dan terstruktur, dengan memanfaatkan teori dan konsep yang telah ada untuk menghasilkan model matematis yang mampu menjelaskan hubungan antarvariabel yang diamati. Sejalan dengan pandangan Sugiyono (2022), penelitian kuantitatif memanfaatkan data berupa angka atau data kualitatif yang dapat dikonversi ke dalam bentuk numerik, sehingga hasilnya dapat dianalisis menggunakan teknik statistik. Dalam konteks penelitian ini, metode kuantitatif digunakan untuk menilai sejauh mana kompetensi, *knowledge sharing*, dan kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai Kecamatan Krembangan – Surabaya secara parsial maupun simultan.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai di Kecamatan Krembangan – Surabaya, dengan jumlah total sebanyak 42 orang. Populasi ini dipilih karena memiliki karakteristik yang homogen, yaitu seluruhnya merupakan aparatur pemerintah daerah yang melaksanakan fungsi administratif dan pelayanan publik. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2022), populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi sasaran penelitian untuk ditarik kesimpulan. Karena jumlah populasi relatif kecil (kurang dari 100 orang), maka penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini dipandang paling tepat untuk menjaga keakuratan hasil dan menghindari bias yang mungkin timbul akibat pemilihan sampel secara acak. Dengan demikian, data yang dikumpulkan mencerminkan kondisi nyata seluruh pegawai di Kecamatan Krembangan, sehingga hasil penelitian diharapkan lebih valid dan representatif terhadap populasi penelitian.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas meliputi kompetensi (X1), *knowledge sharing* (X2), dan kepemimpinan (X3), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y).

Kompetensi didefinisikan sebagai tingkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Knowledge sharing mencerminkan aktivitas berbagi pengetahuan antarpegawai, baik berupa pengalaman, informasi, maupun ide yang relevan dengan pekerjaan. Sementara itu, kepemimpinan diartikan sebagai gaya dan kemampuan pimpinan dalam mengarahkan, memotivasi, serta membangun hubungan kerja yang produktif dengan pegawai. Adapun variabel kinerja pegawai diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, keterampilan, kreativitas, dan disiplin kerja. Dengan mendefinisikan setiap variabel secara operasional, penelitian ini dapat mengukur hubungan antarvariabel secara lebih terstruktur dan terukur.

Data penelitian ini diperoleh dari dua sumber utama, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner tertutup, di mana setiap item pertanyaan disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Responden diminta memberikan jawaban dengan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”, untuk menilai sejauh mana mereka menyetujui pernyataan yang diajukan. Skala ini memungkinkan peneliti mengukur sikap, persepsi, dan pendapat responden secara kuantitatif. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari sumber-sumber tertulis seperti buku, jurnal ilmiah, laporan tahunan, dan dokumen resmi yang relevan dengan topik penelitian. Kombinasi antara data primer dan sekunder ini memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kondisi empiris dan landasan teoretis penelitian. Pengumpulan data dilakukan secara hati-hati untuk memastikan bahwa data yang diperoleh valid, reliabel, dan dapat digunakan untuk mendukung pengujian hipotesis.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Sebelum dilakukan analisis utama, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan konsistensi instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan dengan metode Pearson Product Moment untuk memastikan setiap item pertanyaan benar-benar mengukur konsep yang dimaksud, sedangkan uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach’s Alpha untuk menilai konsistensi antaritem dalam variabel yang sama. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kompetensi, knowledge sharing, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial (melalui uji t) maupun simultan (melalui uji F). Selain itu, dilakukan pula uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat-syarat statistik. Akhirnya, untuk menentukan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai, digunakan nilai koefisien beta standar ( $\beta$  standardized). Hasil dari seluruh tahapan analisis ini diharapkan mampu memberikan pemahaman empiris mengenai faktor-faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Krembangan – Surabaya.

#### **4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Kecamatan Krembangan merupakan salah satu wilayah administratif yang memiliki peran strategis dalam sejarah dan perkembangan ekonomi Kota Surabaya. Terletak di pesisir utara kota, kawasan ini sejak masa kolonial telah menjadi pusat perdagangan dan pelabuhan, terutama dengan keberadaan Pelabuhan Tanjung Perak yang menjadi pelabuhan utama di Jawa Timur. Sejak awal abad ke-20, kawasan ini berkembang pesat sebagai pusat logistik dan distribusi barang, baik untuk kebutuhan domestik maupun ekspor-impor. Keberadaan rel kereta api, gudang kolonial, dan kantor dagang VOC menjadi bukti nyata bahwa Krembangan adalah simpul penting dalam jaringan perdagangan nasional dan internasional. Hingga kini, kawasan ini tetap mempertahankan peran vitalnya dalam mendukung aktivitas ekonomi Surabaya.

Selain nilai historis dan ekonominya, Krembangan juga dikenal sebagai kawasan multikultural yang dihuni oleh masyarakat dari berbagai latar belakang etnis dan budaya. Sejak masa kolonial, komunitas Tionghoa, Arab, India, serta masyarakat Jawa dan Madura telah

hidup berdampingan dan berinteraksi secara aktif dalam kegiatan sosial dan ekonomi. Interaksi ini membentuk karakter masyarakat Krembangan yang terbuka, toleran, dan dinamis. Bangunan-bangunan tua bergaya kolonial yang tersebar di sepanjang Jalan Rajawali, Jalan Kalimas Barat, dan Jalan Perak Timur menjadi saksi bisu keberagaman dan sejarah panjang kawasan ini. Pemerintah kota pun terus mendorong pelestarian warisan budaya dan pengembangan potensi wisata sejarah di wilayah ini.

Dari sisi infrastruktur, Kecamatan Krembangan memiliki fasilitas publik yang cukup lengkap untuk mendukung kehidupan masyarakat. Terdapat berbagai fasilitas pendidikan mulai dari tingkat dasar hingga menengah, fasilitas kesehatan seperti puskesmas dan rumah sakit, serta fasilitas keagamaan yang mencerminkan keberagaman penduduknya. Jalur transportasi utama dan keberadaan terminal serta stasiun kereta api menjadikan kawasan ini mudah diakses dan mendukung mobilitas warga. Kantor kecamatan, kelurahan, dan balai RW/RT aktif memberikan pelayanan administratif dan sosial kepada masyarakat, memperkuat fungsi pemerintahan lokal dalam mendukung kesejahteraan warga.

Penelitian ini melibatkan 42 responden yang merupakan pegawai di lingkungan Kecamatan Krembangan. Berdasarkan klasifikasi jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 25 orang (59,5%), sedangkan laki-laki berjumlah 17 orang (40,5%). Dari segi usia, sebagian besar responden berusia lebih dari 45 tahun, yaitu sebanyak 35 orang (83,3%), menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang panjang dan kemungkinan besar telah lama berkontribusi dalam pelayanan publik. Kelompok usia lainnya terdiri dari 6 orang berusia 36–45 tahun (14,3%) dan hanya 1 orang berusia 26–35 tahun (2,4%), yang menunjukkan dominasi usia senior dalam struktur pegawai yang diteliti.

Karakteristik pendidikan dan masa kerja responden juga menunjukkan profil yang cukup matang dan berpengalaman. Sebagian besar responden memiliki pendidikan D4/S1 sebanyak 23 orang (54,7%), diikuti oleh SMA/SMK sebanyak 14 orang (33,3%), S2 sebanyak 4 orang (9,6%), dan hanya 1 orang dengan pendidikan SD (2,4%). Dari sisi masa kerja, mayoritas responden telah bekerja lebih dari 20 tahun sebanyak 30 orang (71,4%), sementara sisanya sebanyak 12 orang (28,6%) memiliki masa kerja antara 16–20 tahun. Data ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang cukup tinggi, sehingga dapat memberikan informasi yang relevan dan mendalam mengenai dinamika kerja dan pelayanan publik di Kecamatan Krembangan.

## 4.1 Hasil

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, yaitu dengan mengkorelasikan skor masing-masing item terhadap skor total. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel pada taraf signifikansi 5% (0,05). Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 23.00, seluruh item dalam variabel Kompetensi (X1), Knowledge Sharing (X2), Kepemimpinan (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel sebesar 0,2973. Nilai signifikansi seluruh item juga berada pada angka 0,000, yang berarti signifikan secara statistik. Dengan demikian, semua item dalam instrumen penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Validitas setiap item diperkuat dengan nilai koefisien korelasi yang tinggi, seperti indikator Y.1 dengan nilai 0,950 dan X3.2 dengan nilai 0,916, yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara item dan total skor variabelnya. Bahkan item dengan nilai korelasi terendah, seperti Y.5 (0,438) dan X3.4 (0,593), tetap berada di atas ambang batas validitas, sehingga tetap memenuhi kriteria sebagai item yang valid. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner memiliki konsistensi yang baik dalam mengukur konstruk yang dituju. Validitas yang tinggi ini menjadi dasar penting dalam memastikan bahwa data

yang dikumpulkan benar-benar mencerminkan konsep yang ingin diteliti, sehingga hasil analisis nantinya dapat diinterpretasikan secara akurat.

Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal dari instrumen penelitian, yaitu sejauh mana alat ukur memberikan hasil yang stabil dan konsisten. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel. Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7, yaitu Kompetensi (0,81350), Knowledge Sharing (0,79751), Kepemimpinan (0,89049), dan Kinerja Pegawai (0,70527). Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan dapat dipercaya. Dengan demikian, instrumen penelitian ini tidak hanya valid tetapi juga reliabel, sehingga dapat digunakan secara efektif dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti dan menghasilkan data yang akurat serta dapat dipertanggungjawabkan.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik merupakan tahapan penting dalam analisis regresi linear berganda untuk memastikan bahwa model yang digunakan memenuhi syarat-syarat statistik yang diperlukan. Tujuan dari uji ini adalah untuk menghindari bias dan kesalahan dalam interpretasi hasil regresi. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi ini, maka model regresi yang dibangun dapat digunakan secara optimal untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dari model regresi berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov terhadap residual yang tidak distandardisasi. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,194, yang lebih besar dari batas kritis 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Distribusi normal residual menjadi dasar bagi validitas pengujian statistik lainnya, seperti uji t dan uji F dalam regresi. Dengan terpenuhinya asumsi ini, maka model regresi dapat digunakan untuk melakukan inferensi statistik secara lebih akurat.

Selanjutnya, uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual antar pengamatan. Uji ini menggunakan metode Glejser dengan melihat signifikansi dari hubungan antara nilai residual absolut dengan variabel bebas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, yaitu Kompetensi (0,150), Knowledge Sharing (0,327), dan Kepemimpinan (0,161). Dengan demikian, tidak ditemukan gejala heterokedastisitas dalam model, yang berarti varians residual bersifat konstan atau homokedastis. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami distorsi akibat fluktuasi varians, sehingga hasil estimasi parameter dapat dipercaya.

Uji multikolinearitas dan autokorelasi juga dilakukan untuk memastikan kualitas model regresi. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi adanya hubungan linear yang tinggi antar variabel bebas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk semua variabel berada di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, yaitu Kompetensi (VIF 8.583), Knowledge Sharing (6.738), dan Kepemimpinan (8.361), sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Sementara itu, uji autokorelasi menggunakan metode Durbin-Watson menghasilkan nilai DW sebesar 1.672, yang berada di antara nilai dU (1.6617) dan 4-dU (2.3383). Ini menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi antar residual, sehingga model regresi memenuhi seluruh asumsi klasik yang diperlukan dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut secara valid dan reliabel.

## **3. Analisis**

Metode analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel dukungan manajemen puncak, profesionalisme, dan motivasi kerja terhadap

kinerja pegawai Kecamatan Krembangan - Surabaya. Perhitungan secara rinci dapat dilihat pada lampiran-lampiran dan hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel 1 dan tabel 2 berikut:

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisa Regresi Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-90.4216	8.150250		7.63950	
Kompetensi	.894	.110649	.81549	3.90827	.000
Knowledge Sharing	.738	.115161	.71816	3.53716	.000
Kepemimpinan	.872	.152127	.73561	3.72961	.000

a. Dependent variable : kinerja pegawai

Sumber : Disarikan dari lampiran.

Tabel 2. ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	513.861	3	138.594	18.672	.000 <sup>a</sup>
Residual	81.527	39	3.972		
Total	595.388	42			

a. Predictor : (Constant), kompetensi, *knowledge sharing*, kepemimpinan

b. Dependent Variabele : kinerja pegawai

Sumber : Disarikan dari lampiran

Tabel 1 dan Tabel 2 tersebut diatas merupakan ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang melibatkan variabel bebas kompetensi (X1), *knowledge sharing* (X2), dan kepemimpinan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan demikian dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Secara simultan pengaruh dari kompetensi, *knowledge sharing*, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat dari besarnya nilai F dan Signifikansi F. Dimana nilai F hitung sebesar 18,672 dan Signifikansi F sebesar 000 yang artinya secara simultan (bersama) terdapat pengaruh yang signifikan dari ketiga variabel bebas, kompetensi, *knowledge sharing*, dan kepemimpinan, terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi F sebesar 000 lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi F < 0,05).
2. Secara parsial, pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai t dan Signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 3,90827 dengan Signifikansi t yang mengikuti sebesar 000 yang artinya secara signifikan kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi t < 0,05).
3. Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai t dan Signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 3,53716 dengan Signifikansi t yang mengikuti sebesar 000 yang artinya secara signifikan *knowledge sharing* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi t sebesar 000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi t < 0,05).
4. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai t dan Signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 3,72961 dengan Signifikansi t yang mengikuti sebesar 000 yang artinya secara signifikan kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi t < 0,05).
5. Dari ketiga prediktor (variabel bebas) yang masuk dalam model analisis regresi berganda secara berturut-turut koefisien regresi tak terstandarisir (*Unstandardized Coefficients*) koefisien regresi parsial sebagai berikut:  
 $b_1 = 0,894$  untuk variabel dukungan kompetensi  
 $b_2 = 0,738$  untuk variabel *knowledge sharing*  
 $b_3 = 0,872$  untuk variabel kepemimpinan

Dengan memperoleh konstanta regresi sebesar -90,4216. Akhirnya di dapat persamaan fungsi regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -90,4216 + 0,894 X_1 + 0,738 X_2 + 0,872 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : kinerja pegawai

a : konstanta, sebesar -90,4216 menyatakan bahwa jika tidak ada kompetensi, *knowledge sharing* dan kepemimpinan, maka kinerja pegawai berkurang sebesar 90,4216

b<sub>1</sub> : koefisien regresi kompetensi sebesar 0,894 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,894 (89,4%).

b<sub>2</sub> : koefisien regresi *knowledge sharing* sebesar 0,738 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan *knowledge sharing* akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,738 (73,8%).

b<sub>3</sub> : koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,872 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,872 (87,2%).

e : kesalahan pengganggu, yaitu penyebab variasi pada variabel terikat yang tidak dapat diterangkan oleh variabel bebas.

Tabel 3. Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin Watson
1	.938 <sup>a</sup>	.850	.838	.416	1.672

a. Predictors : (Constant), kompetensi, *knowledge sharing*, kepemimpinan

b. Dependent Variable : kinerja pegawai

Sumber : disarikan dari lampiran.

6. Koefisien regresi beranda (R) sebesar 0,938 menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat hubungan yang cukup positif dan searah antara kompetensi (X1), *knowledge sharing* (X2) dan kepemimpinan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 93,8%. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai 100% atau 1.

Disamping itu juga dapat dikatakan bahwa nilai R Square sebesar 0,850 ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh yang ditimbulkan oleh ketiga variabel bebas, kompetensi, *knowledge sharing* dan kepemimpinan, terhadap kinerja pegawai sebesar 85%. Dengan demikian sisanya sebesar 15% merupakan kontribusi yang disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Nilai t tabel diperoleh dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $df(n)-k-1$  yang berarti adalah  $42-3-1 = 38$  dengan nilai t-tabel sebesar 2.03693. Pengujian ini juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara tingkat signifikansi t dengan signifikan 5%.

Dari pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig	Keterangan
Kompetensi	3.90827	000	Signifikan
<i>Knowledge Sharing</i>	3.53716	000	Signifikan
Kepemimpinan	3.72961	000	Signifikan

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Berdasarkan tabel 4 mengenai hasil uji t diatas maka dapat dijelaskan bahwa variabel bebas yang terdiri dari kompetensi, *knowledge sharing* dan kepemimpinan, secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Krembangan - Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena kompetensi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau  $0,000 < 0,05$ .
2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "*Knowledge sharing* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Krembangan - Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena *knowledge sharing* tingkat signifikan sebesar 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau  $0,000 < 0,05$ .
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa "Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Krembangan - Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau  $0,000 < 0,05$ .

Uji simultan / uji F adalah pengujian secara menyeluruh untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien regresi variabel independen (X) yang terdiri dari kompetensi (X1), *knowledge sharing* (X2), dan kepemimpinan (X3) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Kecamatan Krembangan - Surabaya.

Untuk menguji hipotesis ini dapat dilakukan dengan mencermati hasil analisis regresi berganda yang dapat dilihat pada tabel 5 dan 6 diatas yang dapat disarikan sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji F

Variabel Bebas	Variabel Terikat	R Square	R	F <sub>hitung</sub>	Sig
Kompetensi <i>Knowledge Sharing</i> Kepemimpinan	Kinerja Pegawai	0.850	0.938	18.672	000

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Untuk nilai F<sub>Hitung</sub> sebesar 18,672 dengan jumlah responden sebanyak 42 atau N = 42 item data dan K (jumlah variabel bebas) sebesar 3, maka untuk menentukan F tabel dihitung dengan cara F (k; n - k), k adalah variabel independent/bebas, n adalah jumlah data. Jadi F (3; 42-3) atau F (3; 39) yang menghasilkan F tabel sebesar 2,84. Sehingga F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> (15,967 > 2,83). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan "Kompetensi, *knowledge sharing* dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Krembangan - Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan 000 (0%) yang berada dibawah 5%.

Secara keseluruhan koefisien korelasi simultan (R) sebesar 0,938 (93,8%) yang berarti secara simultan kompetensi, *knowledge sharing* dan kompetensi memiliki hubungan yang sangat kuat (karena diatas 50%) terhadap kinerja pegawai Kecamatan Krembangan - Surabaya. Sedangkan untuk koefisien determinasi simultan (R Square) sebesar 85%, artinya naik turunnya tingkat kinerja pegawai sebesar 85% ditentukan variabel dalam model, yaitu kompetensi, *knowledge sharing* dan kepemimpinan. Sedangkan hanya 15% ditentukan oleh variabel diluar model.

Analisis yang digunakan untuk mengetahui variabel yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu dengan melihat hasil analisis nilai koefisien determinasi parsial terbesar yang didasarkan pada *standardized coefficient beta*. Berdasarkan hasil perhitungan, dari tiga variabel bebas yang dimasukkan dalam model penelitian didapat variabel dominan atau variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Krembangan - Surabaya dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Ringkasan Hasil Analisa Regresi Berganda Coefficient<sup>s</sup>

Variabel	Standardized Coefficient Beta
Kompetensi	0,596
<i>Knowledge Sharing</i>	0,527
Kepemimpinan	0,183

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Dari *standardized coefficient beta* diatas, maka variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Kecamatan Krembangan - Surabaya adalah variabel kompetensi ( $X_1$ ) karena memiliki *standardized coefficient beta* terbesar, yaitu sebesar 59,6%, yang lebih besar daripada variabel bebas lainnya, *knowledge sharing* sebesar 52,7%, dan kepemimpinan sebesar 18,3%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “Kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Krembangan - Surabaya” adalah tidak terbukti dan ditolak.

## 4.2 Pembahasan

Pada bab sebelumnya telah dikemukakan mengenai gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi variabel penelitian serta hasil analisis pembuktian hipotesis. Berkaitan dengan hal itu maka pada bab ini akan dibahas mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai Kecamatan Krembangan - Surabaya. Dalam pembahasan ini akan dikemukakan besarnya pengaruh variabel-variabel tersebut, baik secara parsial maupun simultan dengan berbagai argumen-argumen yang berdasarkan uraian sebelumnya, sebagai berikut:

### 1. Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Krembangan – Surabaya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Krembangan – Surabaya, yang berarti bahwa tingkat kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dapat memengaruhi secara langsung kualitas dan efektivitas kerja mereka. Kompetensi yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi pengetahuan, keterampilan teknis, dan sikap yang relevan dengan pekerjaan yang dijalankan oleh pegawai. Ketika pegawai memiliki kompetensi yang memadai, mereka cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik, memahami dan mengimplementasikan prosedur yang ada, serta beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja.

Kompetensi juga berhubungan dengan kemampuan pegawai untuk membuat keputusan yang tepat, menyelesaikan masalah, serta memberikan pelayanan publik yang optimal. Pegawai yang kompeten lebih efisien dalam menjalankan tugas administratif dan pelayanan kepada masyarakat, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja. Oleh karena itu, kompetensi menjadi salah satu faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan efektif.

Peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja yang relevan sangat penting untuk mendukung kinerja yang lebih baik. Pegawai yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka akan lebih percaya diri dan termotivasi untuk memberikan hasil yang terbaik. Sebaliknya, kekurangan kompetensi dapat menyebabkan penurunan kinerja yang signifikan, seperti kesalahan dalam pekerjaan, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, atau ketidakmampuan dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Dengan demikian, temuan ini menggarisbawahi pentingnya investasi dalam pengembangan kompetensi pegawai sebagai langkah strategis untuk meningkatkan kinerja di Kecamatan Krembangan..

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian Krisnawati dan Bagia (2021), Aulia, (2021), Kartika dan Sugianto (2014), Insani dan Yuliati (2022), Pandaleke (2016), Rande (2016), Sudarso et al (2020), Martini, et al (2018). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### 2. *Knowledge sharing* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Krembangan – Surabaya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Krembangan – Surabaya, yang berarti bahwa proses berbagi pengetahuan di antara pegawai berkontribusi langsung terhadap peningkatan

kinerja mereka. *Knowledge sharing* merujuk pada praktik berbagi informasi, pengalaman, dan keahlian antara individu atau kelompok di dalam organisasi. Ketika pegawai saling berbagi pengetahuan, mereka dapat mengakses informasi yang lebih lengkap dan relevan, yang memudahkan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih efisien dan efektif.

Proses berbagi pengetahuan juga dapat meningkatkan kolaborasi antarpegawai, mempercepat proses pemecahan masalah, dan meningkatkan inovasi dalam menyelesaikan berbagai tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan. Pegawai yang terlibat dalam *knowledge sharing* cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap tugas mereka, serta kemampuan untuk mengatasi masalah dengan solusi yang lebih tepat dan cepat. Hal ini tentu saja berpengaruh positif terhadap kinerja individu dan tim.

Temuan ini menggarisbawahi pentingnya menciptakan budaya berbagi pengetahuan di lingkungan kerja. Organisasi yang mendukung *knowledge sharing* melalui berbagai platform atau mekanisme, seperti pertemuan rutin, forum diskusi, atau teknologi informasi yang memfasilitasi komunikasi, akan meningkatkan kinerja pegawainya secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian lebih pada pengembangan dan penerapan strategi yang mendorong pegawai untuk aktif berbagi pengetahuan guna meningkatkan kinerja di Kecamatan Krembangan.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian Suyanto, et al (2023), Yuniarti, et al, (2023), Aulia (2016), Saputro (2018), Aristanto (2017).). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Krembangan – Surabaya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Krembangan – Surabaya, yang berarti bahwa gaya dan kualitas kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di kecamatan tersebut dapat memengaruhi kinerja pegawainya. Kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, memotivasi pegawai, serta memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pemimpin yang mampu memberikan visi yang jelas, memberikan dukungan, serta membina hubungan yang baik dengan pegawai, cenderung dapat meningkatkan kinerja tim. Kepemimpinan yang baik juga mencakup kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat, memberi feedback konstruktif, serta menginspirasi pegawai untuk mencapai standar kinerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif dapat menyebabkan kebingungan, rendahnya motivasi, dan kinerja yang tidak optimal.

Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pengembangan keterampilan kepemimpinan yang baik di lingkungan kerja. Oleh karena itu, pemimpin di Kecamatan Krembangan perlu terus mengasah kemampuan mereka dalam berkomunikasi, memotivasi, dan mengelola tim untuk menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik. Kepemimpinan yang mendukung dan memperhatikan kebutuhan serta perkembangan pegawai akan berkontribusi besar terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan di kecamatan tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Rego et al (2017), Salotohok dan Soegoto (2015), Basit et al (2017), Delfi (2017), Baskara dan Sukiswo (2015), Gede dan Piartini (2018), Amrani et al (2019). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Kompetensi, *knowledge sharing*, dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Krembangan – Surabaya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, *knowledge sharing*, dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Krembangan – Surabaya, yang berarti ketiga faktor ini secara bersamaan memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Krembangan. Secara rinci, kompetensi, *knowledge sharing*, dan kepemimpinan saling

terkait dan saling mempengaruhi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien.

Kompetensi berperan sebagai dasar penting dalam menentukan seberapa efektif pegawai dapat melaksanakan tugas-tugas mereka. Pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang tepat dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dan lebih efisien. Tanpa kompetensi yang memadai, baik itu secara teknis maupun profesional, pegawai akan kesulitan untuk beradaptasi dan mencapai kinerja yang optimal.

*Knowledge sharing*, atau berbagi pengetahuan, menjadi faktor penting yang mendukung kolaborasi antarpegawai. Dengan berbagi informasi dan pengalaman, pegawai dapat belajar dari satu sama lain, menemukan solusi atas masalah yang dihadapi, dan meningkatkan kualitas keputusan yang diambil. Proses berbagi pengetahuan ini menciptakan sebuah budaya kerja yang lebih terbuka dan meningkatkan kemampuan pegawai untuk berinovasi serta memecahkan masalah yang ada.

Sementara itu, kepemimpinan memainkan peran kunci dalam mengarahkan dan memotivasi pegawai. Kepemimpinan yang efektif menciptakan suasana kerja yang positif, memfasilitasi komunikasi yang jelas, serta memberikan dukungan moral dan profesional bagi pegawai. Pemimpin yang dapat menginspirasi, memberikan arahan yang jelas, serta mengelola tim dengan baik, akan meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Ketiga faktor ini—kompetensi, *knowledge sharing*, dan kepemimpinan—bekerja bersama-sama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan yang diperlukan, *knowledge sharing* menciptakan aliran informasi yang lebih baik di antara pegawai, dan kepemimpinan memberikan arah serta dukungan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, temuan ini menekankan pentingnya pengembangan dan integrasi ketiga elemen tersebut dalam organisasi untuk menciptakan kinerja yang optimal. Peningkatan pada satu aspek saja mungkin tidak cukup, sehingga organisasi perlu memperhatikan keseluruhan faktor ini untuk mencapai hasil yang maksimal dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Krembangan.

5. Kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Krembangan – Surabaya.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa **\*\*kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Krembangan – Surabaya\*\*** menggambarkan bahwa faktor kompetensi merupakan elemen yang paling menentukan dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan tersebut. Kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, terbukti memiliki dampak yang lebih besar dibandingkan dengan faktor lainnya, seperti *knowledge sharing* atau kepemimpinan, dalam mempengaruhi hasil kerja pegawai.

Kompetensi yang baik memungkinkan pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan lebih efisien dan tepat. Pegawai yang memiliki keterampilan yang tepat akan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, mengurangi kesalahan, dan beradaptasi dengan perubahan yang ada. Selain itu, kompetensi juga memastikan bahwa pegawai memiliki pemahaman yang mendalam mengenai prosedur dan kebijakan yang berlaku, yang tentunya mendukung kinerja yang lebih berkualitas.

Dalam konteks ini, kompetensi sebagai faktor dominan menunjukkan bahwa meskipun faktor lain seperti kepemimpinan dan *knowledge sharing* tetap memiliki peran penting, tanpa kompetensi yang memadai, pegawai mungkin kesulitan untuk mengimplementasikan pengetahuan yang dibagikan atau mengikuti arahan dari pemimpin secara efektif. Kompetensi yang kuat memberi dasar bagi pegawai untuk bisa memanfaatkan kesempatan belajar yang diberikan melalui *knowledge sharing*, serta mengikuti dan melaksanakan arahan kepemimpinan dengan lebih baik.

Selain itu, pegawai dengan kompetensi tinggi cenderung lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas mereka, yang akan berdampak pada peningkatan kualitas pekerjaan, produktivitas, dan kepuasan dalam bekerja. Oleh karena itu, hasil penelitian ini

menegaskan bahwa organisasi perlu memberikan perhatian lebih pada peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan, pengembangan profesional, dan pengalaman kerja yang relevan, karena faktor ini memiliki pengaruh dominan dalam menciptakan kinerja yang optimal.

Secara keseluruhan, temuan ini memberikan pemahaman bahwa pengembangan kompetensi harus menjadi prioritas utama dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Krembangan, sebagai langkah strategis untuk memastikan kualitas pelayanan publik yang lebih baik dan efisien.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Adha, et al (2021), dimana hasil penelitiannya membuktikan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## 5. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan dari hasil pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan :

1. Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Krembangan - Surabaya.
2. *Knowledge sharing* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Krembangan - Surabaya.
3. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Krembangan - Surabaya
4. Kompetensi, *knowledge sharing* dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Krembangan - Surabaya.
5. Kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Krembangan - Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Krembangan - Surabaya, sebagai berikut:

1. Peningkatan Program Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi: Karena kompetensi terbukti berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, penting untuk fokus pada peningkatan kompetensi pegawai. Kecamatan Krembangan perlu merancang dan melaksanakan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan perkembangan profesional pegawai, sehingga mereka dapat terus mengasah keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan tugas yang diemban.
2. Meningkatkan Kultur *Knowledge Sharing* di Lingkungan Kerja: Mengingat bahwa *knowledge sharing* juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Kecamatan Krembangan perlu menciptakan budaya berbagi pengetahuan yang lebih terbuka dan kolaboratif. Hal ini bisa dilakukan dengan mengadakan pertemuan rutin, diskusi kelompok, atau menggunakan teknologi untuk memfasilitasi pertukaran informasi antarpegawai. Ini akan meningkatkan akses pegawai terhadap solusi masalah, mempercepat pembelajaran, dan meningkatkan inovasi dalam pekerjaan.
3. Pengembangan Kepemimpinan yang Efektif: Kepemimpinan yang baik memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, sangat penting untuk terus mengembangkan kemampuan kepemimpinan di tingkat manajerial dan pengawas. Pemimpin yang efektif harus mampu memberikan arahan yang jelas, memberikan dukungan kepada pegawai, serta menjadi contoh dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Pelatihan kepemimpinan dan pemberdayaan pemimpin di tingkat kecamatan perlu diprioritaskan.
4. Integrasi Kompetensi, *Knowledge Sharing*, dan Kepemimpinan dalam Program Peningkatan Kinerja: Karena ketiga faktor—kompetensi, *knowledge sharing*, dan kepemimpinan—berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai, Kecamatan Krembangan sebaiknya merancang strategi yang mengintegrasikan ketiga elemen ini dalam program peningkatan kinerja pegawai. Misalnya, program pelatihan bisa mencakup aspek peningkatan kompetensi teknis, kemampuan berbagi pengetahuan, serta penguatan keterampilan kepemimpinan untuk menciptakan sinergi yang lebih baik di antara pegawai.

5. Monitoring dan Evaluasi Berkala terhadap Kinerja Pegawai: Untuk memastikan bahwa langkah-langkah yang diambil efektif, perlu dilakukan monitoring dan evaluasi berkala terhadap kinerja pegawai. Kecamatan Krembangan dapat mengimplementasikan sistem penilaian kinerja yang mencakup aspek kompetensi, partisipasi dalam knowledge sharing, dan penerapan kepemimpinan yang efektif. Evaluasi ini dapat membantu dalam mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan serta memberikan umpan balik konstruktif untuk pengembangan pegawai lebih lanjut.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adha, A., et al. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN ULP Gunung Tua. *Jurnal ESTUPRO* Vol. 6 No.1 April 2021.
- Aminudin, A. (2017). Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Question Student Have (QSH) untuk Meningkatkan Hasil Belajar Matematika Materi Pengukuran pada Siswa Kelas IV. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 2(4), 434-440.
- Amrani et al. (2019). The Effect Of Leadership on Employees Perfomance in Mayors Office South Jakarta. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, Volume 2 Number 2 2019.
- Anoraga, P. (2019). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Aristanto, D.B. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability Dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 Juni 2017.
- As'ad, M. (2018). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Aulia, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya* 2016.
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, VOL. 1, NO. 2, April 2021.
- Basit et al. (2017). Impact tof Leadership Style on Employee Performance (A Case Study on a Private Organization in Malaysia). *International Journal of Accounting & Business Management*. Vol.5 (No.2) November, 2017.
- Baskara, L. dan Sukiswo. (2015). Engaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Travellers Suite Medan. *ILMAN*, Vol. 3, No. 1, pp. 9-15, Februari 2015.
- Delfi, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Instalasi Pengolahan Air PDAM di Kota Samarinda). *PSIKOBORNEO*, 2017-5(2).
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Efendi, S. dan Yusuf, A. (2021). INFLUENCE OF COMPETENCE, COMPENSATION AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE IN THE ENVIRONMENT OF INDONESIAN PROFESSIONAL CERTIFICATION AUTHORITY. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)* Vol-5, Issue-3, September 2021 (IJEBAR)
- Fernandez, I.B. dan Sabherwal, R. (2010). *Knowledge Management Systems and Processes*. New York: M.E. Sharpe, Inc.
- Gede, I.K. dan Piartini, P.S. (2018). Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 7.4 (2018):1107-1134, 2019.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., et al. (2019). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses, terjemahan oleh Joerban Wahid*. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Terjemahan)*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Han, Y. dan Chen, G. (2018). The Relationship between Knowledge Sharing Capability and Innovation Performance within Industrial Clusters: Evidence from China. *Journal of Chinese Economic and Foreign Trade Studies*, 11 (1), 32-48.
- Handoko, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hapis, et al. (2024). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Dana Kerinci Barat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Sakti*, Volume 13 Nomor 1 – April 2024.
- Hasibuan, M.S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Helmi, A.F. dan Elita, Y. (2013). Efikasi Diri, Sistem Imbalan, dan Berbagi Pengetahuan: Meta-analisis. *Buletin Psikologi*, 21(1).
- Insani dan Yuliani. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* Vol 1, No 1 (2022).
- Ismail, J., et al. (2011). The Performance of Academic Libraries: A Case Study at Research University (Rus) In Malaysia. *Global Journal Of Human Social Science*, 11(8).
- Kartika dan Sugiarto. (2014). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Volume XVII No. 1, April 2014.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kim, S. dan Lee, H. (2005). Employee Knowledge sharing Capabilities in Public and Private Organizations: Does Organizational Context Matter?. *Proceedings of the 38th Hawaii International Conference on System Sciences*.
- Krisnawati dan Bagia. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 7 No. 1, Bulan April Tahun 2021
- Lumbantobing, P. (2011). *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Bandung: Knowledge Management Society Indonesia.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2018). *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martini, I.A.O., et al. (2018). The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, Volume 20, Issue 2. Ver. VIII (February. 2018).
- Mathis dan Jackson. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehiono. (2015). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nazir. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurlindah dan Rahim, A.R. (2018). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN PROVINSI SULAWESI SELATAN. *Competitiveness*, Vol. 7, Nomor 2 | Juli – Desember, 2018
- Okyere-Kwakye, E. and Nor, K.M. (2001), Individual Factors and Knowledge Sharing. *American Journal of Economics and Business Administration*, 3 (1): 66-72.
- Pandaleke, D. (2016). The Influence of Competence, Job Saisfaction and Organizational Commitment to Employee Performance (Study on Inspectorate of Southeast Minahasa Regency). *Jurnal EMBA* Vol.4 No.2 Juni 2016.
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *e Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016.
- Rego, et al, (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.11 (2017): 3731-3764

- Rehman, W.U., et al. (2017). Knowledge Sharing, Knowledge Management Strategy And Performance-A Knowledge Based View. *Pakistan Economic and Social Review*, 53(2).
- Rivai, V.Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisike-7. Depok, Jakarta: PT RAJAGRAFINDO.
- Rivai, V.Z.. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana
- Ruky, A.S. (2015). *Sistem Manajemen Kinerja*, Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Salotohok dan Soegoto. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.3 Sept. 2015.
- Saputri, R. dan Andayani, N.R. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DEPARTEMEN PRODUCTION DI PT CLADTEK BI-METAL MANUFACTURING BATAM. *Journal of Applied Business Administration* Vol 2, No 2, September 2018.
- Saputro, N.S. dan Mayoman, Y. (2018). PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY DAN KINERJA KARYAWA (Studi pada Karyawan Rumah Opa Kitchen and Lounge). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 55 No. 3 Februari 2018.
- Saydam, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta : Djanbatan.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Stoner, J.A.F dan Charles W. (2015). *Pengantar Manajemen edisi keempat jilid lima dialih bahasakan oleh Siswanto*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suyanto, et al. (2023). Analysis of The Effect of Work Environment and Knowledge Sharing on Employee Performance in Innovative Behavior Mediation. *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori dan Implementasi*, Vol 14, No 1 (2023): April 2023.
- Thoha, M. (2015). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta; Raja Grafindo Persada.
- Tupamahu, F.A.S., et al. (2021). Dampak Moderasi Perilaku Knowledge Sharing dan Teamwork terhadap Produktivitas Dosen. *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)*, 5(1), 286-297.
- Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*, Pasal 1 (10).
- Utari, D., et al. (2017). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Knowledge Sharing pada Divisi Teknologi Informasi. *Jurnal Ilmiah Multitek Indonesia*, 1(1).
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Willem, A. (2003). The Role of Organization Specific Integration Mechanisms in Inter-Unit Knowledge Sharing. *PhD Dissertation at Vlerick Leuven Gent Management School*, Ghent University, Belgium.
- Yukl, G. (2019). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Yuniarti, M., et al. (2023). The Effect of Work Motivation and Knowledge Sharing on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable (Study at the Investment Service and One-Stop Integrated Service in Probolinggo Regency. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, June 2023 Vol.03 No.02.