

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro

Nur Latifa¹

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

e-mail: nurlatifa323@gmail.com¹

Annisa Fajriyah²

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

e-mail: annisafajriyah@uin-malang.ac.id²

Received: 13 Feb 2025; Accepted: 28 Apr 2025; Published: June 2025

Abstrak:

Pelaksanaan *knowledge sharing* memiliki peranan dalam mengelola pengetahuan yang terdapat di perpustakaan. Secara tidak langsung hal ini telah diterapkan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro dalam bentuk formal dan informal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro. *Knowledge sharing* dalam penelitian ini diukur dengan beberapa indikatornya yang terdiri dari adanya pendampingan, pelatihan, pengetahuan berbasis dokumen (tercetak), cerita, dan pertemuan kelompok. Sementara itu, kinerja pegawai diukur berdasarkan pada target dan kualitas kerja pegawai, waktu penyelesaian, dan kesuaiannya dengan standar kualitas yang berlaku (taat asas). Kedua variabel ini dikaji dengan metode kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi serta uji regresi linier sederhana dengan *software* SPSS. Hasil penelitian menunjukkan hubungan korelasi yang kuat antar kedua variabel, dan nilai pengaruh sebesar 37,2%. *Knowledge sharing* yang terjadi di lingkungan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro terbukti berpengaruh sebesar 37,2% terhadap kinerja seluruh pegawai yang ada disana.

Kata kunci : *knowledge sharing*, kinerja, peran pengetahuan

Abstract:

The implementation of *knowledge sharing* has a role in managing the knowledge in library. Indirectly this has been implemented at Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro in formal and informal forms. This study aims to determine the effect of *knowledge sharing* on employee performance at Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro. *Knowledge sharing* in this study is measured by several indicators consisting of assistance, training, document-based knowledge (printed), stories, and group meetings. Meanwhile, employee performance is measured based on the target and quality of employee work, completion time, and compliance with applicable quality standards (compliance). These two variables were studied using quantitative methods through distributing questionnaires to all employees of Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro. The data analysis technique used is correlation analysis and simple linear regression test with SPSS software. The results showed a strong correlation between the two variables, and an influence value of 37.2%. *Knowledge sharing* that occurs within Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro is proven to have an effect of 37.2% on the performance of all employees there.

Keywords: *knowledge sharing*, performance, role of knowledge

DOI: <http://dx.doi.org/10.29300/mkt.v10i1.6862>

Copyright © 2025 Author(s). This is an open access article under the CC BY-SA license

Website: <https://ejournal.uinfasbengkulu.ac.id/index.php/almaktabah/index>

PENDAHULUAN

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro merupakan perpustakaan umum yang diperuntukan bagi seluruh masyarakat khususnya di daerah Bojonegoro. Pada dasarnya perpustakaan memiliki fungsi sebagai sarana penyedia informasi bagi pemustaka. Oleh karena itu, perlu adanya penerapan manajemen yang baik agar informasi dapat dikelola dan dimanfaatkan oleh penggunanya. Sebuah manajemen informasi yang baik itu tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang dimiliki oleh perpustakaan. Peran sumber daya manusia yaitu keterlibatan pegawai dalam penciptaan dan berbagi pengetahuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan produktivitas bekerja pada sebuah organisasi¹.

Begitu juga dengan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro, untuk dapat memiliki manajemen informasi yang baik, maka sumber daya manusianya harus melakukan pertukaran dan diseminasi pengetahuan dengan komunikasi yang baik antar rekan kerja. *Knowledge sharing* adalah aktivitas kooperatif di mana orang bertukar informasi tentang tugas, saran serta bidang keahlian untuk saling mendukung dan bekerja sama

memecahkan masalah yang menghasilkan sebuah ide-ide atau konsep baru².

Hal ini tidak terkecuali pada perpustakaan sebagai lembaga pengelola informasi, memiliki peranan dalam mengelola pengetahuan yang terdapat di perpustakaan dengan melakukan *knowledge sharing* untuk menghasilkan berbagi pengetahuan baru. Pengetahuan yang terdapat pada instansi ini harus dikelola agar adanya pengetahuan *tacit knowledge* (dalam pikiran seseorang) maupun yang berwujud *explicit knowledge* (dalam bentuk dokumentasi) dapat dipergunakan dan dipahami secara mudah, supaya kegiatan yang terdapat pada instansi masih tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Instansi di sebuah pemerintahan memiliki tugas atau wewenang agar produktif, menyeluruh, dan terdistribusi secara merata antara anggota staf atau pegawai. Sumber daya utama yang dibutuhkan untuk menjadi kekuatan dalam merubah cara pandang dari tidak tahu menjadi tahu atau dari tidak tahu menjadi paham yaitu sebuah pengetahuan. Pengetahuan ini harus dimiliki oleh setiap orang untuk dapat meningkatkan sebuah kinerja.

¹ Reza Muhammad Rizqi and Zulkieflimansyah, "Journal Manajemen Dan Bisnis Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Manajemen Pengetahuan," *Journal Manajemen Dan Bisnis* <https://jurnal.uts.ac.id> 5, no. 1 (2022): 1-9, <https://jurnal.uts.ac.id>.

² Evita Sandra, "Knowledge Sharing Pada Dosen STIE Pembangunan Tanjung Pinang," *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan ...* 9, no. 1 (2022): 286-94, <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/342%0Ahttps://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/download/342/224>.

Knowledge sharing menjadi salah satu faktor ampuh untuk meningkatkan sebuah kinerja seorang pegawai karena membuat pegawai tetap berpengetahuan tentang pekerjaan mereka, sehingga menjadikan mereka aset berharga bagi sebuah organisasi³.

Pelaksanaan *knowledge sharing* sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, secara tidak langsung telah diterapkan juga pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro, karena menyadari bahwa *knowledge sharing* ini sebagai aset yang berharga untuk dapat diterapkan pada pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro. Kegiatan *knowledge sharing* yang berlangsung di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro dilakukan dalam bentuk formal dan informal. Proses *sharing* yang dilakukan biasanya terkait saling berbagi pengalaman, pengetahuan serta berbagi ide-ide baru yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan lembaganya, yang dalam hal ini adalah Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro.

Beberapa aktivitas *knowledge sharing* yang terjadi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro dapat dilihat dari beberapa pelaksanaan kegiatan,

baik yang dilakukan secara formal maupun informal. Pertemuan rutin secara berkala antar staf, pelatihan, hingga apel pagi yang diselenggarakan setiap dua kali dalam seminggu merupakan beberapa aktivitas formal yang bisa menjadi tempat pertukaran pengetahuan didalamnya. Sementara itu, komunikasi yang dilakukan antar pegawai baik secara langsung maupun melalui media komunikasi lainnya sangat mungkin terjadi proses berbagi pengetahuan tersebut. Pada proses komunikasi tersebut, tidak jarang pertukaran informasi diantara pegawai terkait tugas pokok, situasi kerja, dan pengalamannya juga dilakukan. Hal inilah yang kemudian menjadi sebuah proses *knowledge sharing* di lingkungan kerja.

Dalam konteks organisasi kerja bahwa karyawan harus berbagi pengetahuannya, khususnya ketika membantu anggota staf dengan tugas-tugas rutin dan situasi baru⁴. Dengan demikian, kegiatan berbagi pengetahuan adalah kegiatan yang memberikan pengetahuan kepada orang lain, bekerja sama dengan orang lain untuk mengidentifikasi solusi terhadap masalah yang sudah ada, menghasilkan ide-ide baru, dan mengembangkannya lebih lanjut. Kegiatan *knowledge sharing* dapat menggunakan berbagai cara yang dilakukan yaitu dengan mengikuti pelatihan maupun

³ Rahmad Wahyudi, "Pengaruh Knowledge Sharing, Perilaku Inovatif, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja," *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 10 (2021): 1-18.

⁴ Anggi Firmanjaya Saputra, "Iklim Organisasi Dan Urgensinya Terhadap Knowledge Sharing," *Jurnal Family Education* 2, no. 4 (2022): 312-18, <https://doi.org/10.24036/jfe.v2i4.71>.

seminar, selain itu juga dapat mewajibkan pegawai menjadi salah satu anggota pada sebuah organisasi pada profesi tertentu untuk mendapatkan pengalaman dan sebagainya⁵.

Perpustakaan merupakan tempat berkumpulnya segala jenis dan bentuk informasi, maka dari itu perlunya manajemen dalam bentuk informasi ataupun pengetahuan yang baik agar segala informasi dapat dimanfaatkan dan dikelola dengan baik oleh penggunanya. Terciptanya sebuah manajemen informasi yang baik tidak terlepas dari adanya kerjasama antar sumber daya manusia yang terdapat pada perpustakaan mulai dari kepala pimpinan sampai kepada staf. Manajemen informasi yang dilakukan dapat berupa budaya sharing dalam bentuk pengetahuan maupun informasi sesama rekan kerja sangat diperlukan⁶. Sebuah penelitian juga pernah dilakukan pada salah satu lembaga kesehatan di Indonesia yang menunjukkan bahwa aktivitas berbagi pengetahuan menjadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai⁷. Hal inilah kemudian yang

menjadi fokus dalam penelitian ini, dimana aktivitas *knowledge sharing* yang selama ini dilakukan oleh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro dinilai sebagai sesuatu yang potensial memiliki dampak bagi kinerja seluruh pegawai yang terlibat didalamnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Knowledge Sharing (Variabel X)

Knowledge sharing merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh setiap individu yang terhubung satu sama lain dalam lingkungan kerja, saling percaya untuk mencari dan menghasilkan pengetahuan dan informasi yang dapat digunakan untuk membangun terciptanya pengetahuan baru untuk dapat menyelesaikan masalah dan menghasilkan solusi kreatif⁸. Sebuah penelitian terkait *knowledge sharing* di perpustakaan pernah dilakukan dengan menghubungkannya terhadap strategi dan perangkat kerja di perpustakaan perguruan tinggi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara perpustakaan dengan lembaga perguruan tinggi. Aktivitas berbagi pengetahuan menjadi penting untuk dilakukan oleh para pustakawan terutama dalam hal bertukar

⁵ Khaerana Khaerana and Berlin Mangiwa, "Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero)," *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 7, no. 2 (2021): 63, <https://doi.org/10.35906/jurman.v7i2.919>.

⁶ Abdi Mubarak Syam, "Penerapan 'Knowledge Sharing' Di Perpustakaan Studi Kasus Perpustakaan Univ. Mercubuana Cab. Cibubur," *JIPi (Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi)* 2, no. 2 (2017): 261-72, <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/jipi/article/view/1262/1017>.

⁷ Duma H Pakpahan and Roby Sambung, "The Impact of Knowledge Sharing on Employee Performance at Palangka Raya's Health College," *International Journal*

of Research in Business and Social Science (2147- 4478) 11, no. 5 (2022): 273-81, <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i5.1858>.

⁸ Wa Ode Zusnita Muizu, Andhita Titisari, and Ernie T Sule, "Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi," *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia* 1, no. 3 (2018): 397-406, <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v1i3.45>.

informasi dan meningkatkan kerjasama⁹. Selain itu, penelitian lain terkait *knowledge sharing* juga pernah dilakukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Nusa Tenggara Barat. Penelitian dilakukan untuk mengetahui peran *knowledge sharing* terhadap kompetensi kerja pustakawannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan berbagi pengetahuan ternyata berperan terhadap kompetensi kerja yang dimiliki pustakawan¹⁰.

Kegiatan *knowledge sharing* dapat menciptakan inovasi pada kegiatan yang dijalankan oleh instansi dengan memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk saling berdiskusi dan saling bertukar pengetahuan yang dimiliki oleh setiap individu untuk mendapatkan ide dan gagasan mengenai konsep kegiatan yang akan dilakukan dengan rapat koordinasi, pelatihan, hingga diskusi secara informal yang dilakukan pada *group chat*¹¹. Manajemen pengetahuan terdiri dari penyimpanan, penyusunan, pengumpulan akses informasi untuk membangun sebuah pengetahuan.

Manajemen pengetahuan juga mencakup terkait *knowledge sharing* yang dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yang digunakan dalam penelitian ini seperti yang terlihat sebagai berikut¹²:

1. Pendampingan (Mentoring)

Hubungan antara dua orang tertentu seperti (profesor dan mahasiswa) yang memberikan dampak dalam organisasi yang berorientasi pada proyek untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Dimana kepercayaan dan rasa hormat memberikan kondisi dalam lingkungan yang mendukung.

2. Lokakarya pelatihan (Training Workshops)

Lokakarya pelatihan melalui referensi yang sistematis, terstruktur dan formal seperti lokakarya, kursus pelatihan, catatan, manual, buku teks, basis data sebuah pengetahuan yang telah dikodifikasikan secara formal dan menghadiri presentasi untuk memberikan kesempatan bagi staf untuk dapat melihat dan berinteraksi dengan rekan kerja di unit lain dalam organisasi.

3. Micro Papers

Pengetahuan berbasis dokumenter dalam berbagi pengetahuan disimpan sebagai kertas atau dokumen elektronik dalam arsip. Dokumen-dokumen tersebut dapat

⁹ Mohan Kumar, "Knowledge Sharing in Libraries: Tools and Strategies to Support Library Professionals .," *The International Journal of Analytical and Experimental Modal Analysis*, no. May (2023).

¹⁰ Elan Pratiwi, Thatok Asmony, and Hermanto, "Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Pustakawan Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Nusa Tenggara Barat," *Jurnal Binawakya* 14, no. 11 (2020): 3465-74, <https://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/581/pdf>.

¹¹ Adya Oriza Satifa and Agus Rusmana, "Knowledge Sharing Dalam Komunitas Global Empowerment Steps," *Informatio: Journal of Library and Information Science* 3, no. 1 (2023): 47, <https://doi.org/10.24198/inf.v3i1.44907>.

¹² Omid Haass and Neda Azizi, "Knowledge Sharing Practice in Project-Oriented Organisations: A Practical Framework Based on Project Life Cycle and Project Management Body of Knowledge," *International Journal of Project Organisation and Management* 11, no. 2 (2019): 171-97, <https://doi.org/10.1504/IJPOM.2019.100575>.

diambil dan digunakan untuk kegiatan-kegiatan selanjutnya. *Micro papers* ini digunakan ketika pengetahuan dapat diringkas tanpa kehilangan maknanya. *Micro papers* memiliki status informal dan dapat ditransfer menggunakan multimedia untuk mentransfer pengetahuan.

4. Cerita (*On stories*)

Bercerita mencakup berbagai bentuk pernyataan-pernyataan menjadi sebuah alur cerita untuk diubah menjadi pernyataan-pernyataan tersebut menjadi pernyataan umum yang bermakna.

5. Pertemuan kelompok (*Group Meetings*)

Pertemuan untuk dapat berbagi pengetahuan dalam lingkungan kerja dari adanya pertemuan-pertemuan dasar untuk dapat mengubah dan mentransfer pengetahuan *explicit* pribadi menjadi pengetahuan *explicit* kelompok. Pengetahuan *explicit* pribadi menjadi pengetahuan *explicit* kelompok ini berupa pengetahuan yang sudah diproses dan dapat digunakan secara langsung kepada orang lain dan dipublikasikan dalam pertemuan kelompok

6. Tinjauan setelah tindakan (*After Action Review (AAR)*)

Informasi dan sudut pandang yang diterima dari tim akan menghasilkan pengetahuan baru yang dilakukan dengan brainstorming dalam rapat. Serta menyalurkan pengetahuan dalam tim untuk dapat melakukan tindakan yang

diperlukan dalam rangka meningkatkan projek.

Kinerja Pegawai (Variabel Y)

Knowledge sharing dalam penelitian ini akan diuji pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan sesuatu yang harus selalu ditingkatkan dan dipantau oleh lembaga dalam jika ingin mencapai tujuan dalam jangka panjang¹³. Kinerja timbul bersumber dari pendidikan formal dan berbagai latihan-latihan yang nantinya bertujuan untuk dapat meningkatkan strategi dan konsep dalam mengembangkan dan merencanakan potensi yang terdapat pada setiap individu. Kinerja menjadi salah satu faktor yang sangat penting di dalam sebuah organisasi, digunakan untuk menilai apakah prosedur tersebut efektivitas organisasi saat ini konsisten dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Kinerja sebagai sebuah hasil dari pekerjaan yang dilakukan terkait dengan tujuan sebuah organisasi seperti kualitas, kriteria efektifitas dan efisiensi kerja lainnya.

Kinerja pada sebuah karyawan dalam praktiknya tidak selalu berada pada kondisi yang diinginkan baik oleh organisasi atau individu. Baik kinerja individu maupun organisasi dipengaruhi oleh berbagai tantangan. Ada baiknya seorang pemimpin

¹³ Fadli Agus Triansyah, Wang Hejin, and Stuparu Stefania, "Factors Affecting Employee Performance: A Systematic Review," *Journal Markcount Finance* 1, no. 2 (2023): 118-27, <https://doi.org/10.55849/jmf.v1i2.102>.

memulai dengan melihat hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja anggota timnya. Oleh karena itu, sebagai pemimpin atau atasan perlu untuk mewaspadai kesenjangan kinerja antar individu yang berada di bawah kendalinya agar dapat mengevaluasi bawahannya. Produktivitas karyawan berbeda-beda meskipun mereka berbagi ruang kerja yang sama. Sehingga perbedaan kinerja seseorang ini akan menjadi tidak merata akibat adanya kesenjangan tersebut¹⁴.

Adapun demikian dalam penelitian ini terkait kinerja pada pegawai dapat dinilai atau diukur dengan menggunakan beberapa indikator seperti yang terlihat sebagai berikut¹⁵:

1. Target

Ukuran kinerja yang digunakan untuk menetapkan dan memenuhi pencapaian terkait jumlah produk yang sudah dihasilkan, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas menjadi elemen penting untuk dapat mempertahankan loyalitas, karena kualitas yang dihasilkan akan menghasilkan kemajuan serta berkembangnya sebuah organisasi.

3. Waktu Penyelesaian

Penyelesaian tepat waktu menjamin kepastian pendistribusian dan penyerahan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah direncanakan. Hal ini diperlukan untuk memenangkan kepercayaan pelanggan.

4. Taat Asas

Selain memenuhi tujuan, tenggat waktu, dan standar kualitas, hal ini juga perlu diselesaikan secara benar dan akurat, transparan, serta dapat dipertanggungjawabkan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah penelitian yang berfokus pada pengolahan statistik data numerik, atau angka. Pada dasarnya penelitian kuantitatif dilakukan pada suatu penelitian yang menguji hipotesis dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu kemungkinan atau peluang terjadinya adanya kesalahan penolakan hipotesis nol atau nihil¹⁶.

Populasi adalah wilayah generalisasi berupa objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan selanjutnya dapat ditarik sebuah kesimpulannya¹⁷. Populasi pada penelitian

¹⁴ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (DKI Jakarta: Rajawali Pers, 2019).

¹⁵ Emron Edison, Yohny Anwar, and Imas Komariah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2022).

¹⁶ Bambang Sudaryana and Ricky Agusadi, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2022).

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian*, 10th ed. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2022).

ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro yang berdasarkan data per Desember 2023 adalah sebanyak 36 orang pegawai. Jumlah ini menjadikan penelitian menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Sampel merupakan sebagian dari jumlah populasi yang telah terpilih dan mewakili jumlah populasi tersebut¹⁸. Sementara teknik sampling jenuh yang digunakan dalam penelitian ini bermakna semua anggota populasi digunakan sebagai sampel¹⁹. Ketika jumlah populasi dalam sebuah penelitian dianggap kecil, maka teknik sampel ini umum digunakan.

Sebagaimana proses penelitian dengan metode kuantitatif yang menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian, maka hal yang sama juga dilakukan dalam penelitian ini. Sejumlah instrument disusun untuk mengukur implementasi knowledge sharing, mengukur kinerja pegawai, hingga pada akhirnya nanti melakukan uji pengaruh terhadapnya. Namun demikian, sebelum seluruh pengukuran tersebut dilakukan, terlebih dahulu instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga hasil penelitian lebih akurat.

Uji validitas digunakan untuk menguji instrumen yang dipilih, apakah memiliki tingkat ketepatan yang dapat melihat valid atau tidaknya instrumen tersebut digunakan

¹⁸ A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan* (Jakarta: Kencana, 2022).

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian*.

dengan alat bantu *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25. Penentuan layak atau tidaknya item instrumen yang digunakan dapat diketahui dari nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid²⁰.

Uji validitas dilakukan terhadap 30 orang responden, dan menghasilkan 33 pernyataan valid di rentang nilai 0,372 sampai dengan 0,83. Angka tersebut lebih besar dari nilai r tabel yang ditetapkan yaitu sebesar 0,361. Sementara itu, uji reliabilitas juga dilakukan untuk mengukur keandalan instrumen. Sebuah pengukuran dikatakan handal atau reliabel ketika pengukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Pengujian reliabilitas data ini dilakukan terhadap butir-butir pernyataan (kuesioner) dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh $> 0,5$ maka kuesioner dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, sedangkan apabila nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh $< 0,5$ maka reliabilitas rendah, kemungkinan terdapat satu atau beberapa item kuesioner tidak reliabel²¹. Berdasarkan proses perhitungan yang sama, hasil uji reliabilitas pada penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel *knowledge sharing* (X) sebesar 0,922 dan variabel Kinerja

²⁰ Fitria Dewi Puspita Anggraini et al., "Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS Untuk Uji Validitas Dan Reliabilitas," *Jurnal Basicedu* 6, no. 4 (2022): 6491-6504, <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3206>.

²¹ Sudaryana and Agusadi, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.

(Y) sebesar 0,934 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,5. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian terkait *knowledge sharing* dan pengaruhnya terhadap kinerja di sebuah lembaga perpustakaan ini dilakukan dengan mengidentifikasi sejumlah indikator penelitian yang dituangkan dalam pernyataan kuesioner untuk responden. Sejumlah pernyataan terkait implementasi *knowledge sharing* ditanyakan pada responden, diantaranya terkait pendampingan yang dilakukan oleh instansi kerja, kegiatan pelatihan yang diselenggarakan untuk pegawai, upaya dokumentasi pengetahuan atau pengetahuan yang eksplisit, bagaimana pengetahuan tersebut diceritakan atau dibagi, pertemuan kelompok di instansi kerja, hingga akhirnya pada sejumlah ide yang dihasilkan terhadap sejumlah aktivitas kerja pegawainya.

Tabel 1. Hasil Jawaban responden terhadap pelaksanaan *knowledge sharing* di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro (Varibel X)

<i>Knowledge Sharing</i> (X)	Jawaban responden (dalam %)				
	SS	S	N	TS	STS
Pendampingan (<i>mentoring</i>) (X1)					
Pernyataan 1	25	66,7	5,6	2,8	0
Pernyataan 2	33,3	58,3	5,6	2,8	0
Pernyataan 3	30,6	47,2	19,4	2,8	0
Lokakarya Pelatihan (X2)					
Pernyataan 4	41,7	50	8,3	0	0
Pernyataan 5	38,9	52,8	8,3	0	0
Micro Papers (X3)					
Pernyataan 6	22,2	61,1	16,7	0	0
Pernyataan 7	22,2	61,1	16,7	0	0
Pernyataan 8	11,1	75	13,9	0	0
Cerita (on stories) (X4)					
Pernyataan 9	50	44,4	5,6	0	0
Pernyataan 10	47,2	38,9	13,9	0	0
Pernyataan 11	36,1	58,3	5,6	0	0
Pertemuan Kelompok (X5)					
Pernyataan 12	36,1	52,8	11,1	0	0
Pernyataan 13	27,8	55,6	13,9	2,8	0
Pernyataan 14	41,7	47,2	8,3	2,8	0
Tinjauan setelah tindakan (X6)					
Pernyataan 15	36,1	52,8	11,1	0	0
Pernyataan 16	19,4	69,4	8,3	2,8	0
Pernyataan 17	25	58,3	13,9	2,8	0

Hasil penelitian dalam Tabel 1 menunjukkan indikator pendampingan (*mentoring*) merupakan pernyataan dengan nilai yang cukup tinggi yaitu terkait dukungan dari atasan dengan nilai 66,7% (pernyataan 1). Dukungan atasan dalam berbagi pengetahuan memang menjadi hal yang sangat penting untuk menumbuhkan budaya *knowledge sharing* di sebuah organisasi, dukungan tersebut dapat berupa komunikasi terbuka²². Jawaban responden juga sama tingginya terhadap pernyataan tentang pelatihan, dimana menurut responden pelatihan yang selama ini pernah dilaksanakan oleh dinas dapat menjadikan pegawai saling mengenal rekan kerja bidang lain. Program pelatihan yang dilaksanakan

²² Nanda Renaldy, "Knowledge Sharing Antar Pegawai Di PT. Perusahaan Listrik Negara Area Sidoarjo," *Journal of Airlangga University*, 2019, 1-15.

dalam sebuah organisasi bagaimanapun juga dapat melestarikan pengetahuan di sebuah organisasi dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan dan berkomunikasi dengan rekan-rekan mereka di berbagai devisi atau bidang lain²³.

Temuan lain dari penelitian ini adalah, bahwa proses berbagi pengetahuan di lingkungan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Bojonegoro, menurut 75% responden (pernyataan 8) dilakukan dalam bentuk non cetak. Sebuah pengetahuan yang telah didokumentasikan melalui proses eksternalisasi, seperti hasil percakapan, kumpul-kumpul, atau pertemuan, dan jenis lainnya dikemas kembali untuk selanjutnya dibagikan kepada rekan kerja lainnya dengan berbagai cara dalam bentuk non cetak untuk dimanfaatkan sebagai pertukaran pengetahuan atau informasi.

Berdasarkan tabel hasil penelitian yang sama yaitu Tabel 1, respon cukup baik juga diberikan oleh responden penelitian dalam konteksnya melakukan proses *knowledge sharing*. Sebanyak 58,3% responden (pernyataan 11) menyatakan bahwa interaksi antar pegawai sering dilakukan pada saat menceritakan tentang rencana kerja kedepan dengan rekan kerja. Pegawai berinteraksi, saling memberikan usulan, dan bercerita

ketika merencanakan kegiatan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro. Dialog atau diskusi juga menjadi salah satu bagian dari sebuah *knowledge sharing* yang terdapat pada indikator pertemuan kelompok. Hal tersebut sesuai dengan yang hasil sebuah penelitian yang pernah dilakukan, bahwa berdiskusi atau interaksi tatap muka dan percakapan adalah bagian dari pertemuan kelompok yang mana nantinya dapat menghasilkan *knowledge sharing* dan peningkatan kinerja pada sebuah organisasi²⁴. Selain itu, sebesar 69,4% responden (pernyataan 16) juga menyatakan setuju terhadap pernyataan penelitian terkait ide yang disampaikan saat menyelesaikan masalah. Budaya saling berdiskusi yang terjadi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro ini menghasilkan kebiasaan berbagi ide terutama ketika terdapat permasalahan kerja maupun pelaksanaan program kerja yang dialami setiap pegawai.

Perilaku berbagi pengetahuan pada dasarnya telah dilakukan oleh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro ini dengan baik, hal yang sama juga terjadi pada penilaian tentang kinerja pegawainya. Pada penelitian ini, kinerja pegawai diukur dengan beberapa indikator diantaranya adalah target kerja pegawai, kualitas output pekerjaan, waktu

²³ Omid Haass and Neda Azizi, "Knowledge Sharing Practice in Project-Oriented Organisations: A Practical Framework Based on Project Life Cycle and Project Management Body of Knowledge," *International Journal of Project Organisation and Management* 11, no. 2 (2019): 171-97, <https://doi.org/10.1504/IJPOM.2019.100575>.

²⁴ Noorika Retno Widuri, "Implementasi Knowledge Sharing (Berbagi Pengetahuan) Di Kalangan Pustakawan," *Jurnal Pustaka Ilmiah* 4, no. 2 (2018): 659-67.

penyelesaiannya, hingga pada taat asas pegawai. Seluruh hasil jawaban responden terhadap indikator tersebut terdapat dalam Tabel 2. Sebanyak 69,4% responden (pernyataan 19) menyatakan bahwa menyelesaikan tugas dengan memuaskan memang sudah menjadi tanggung jawab mereka. Bagaimanapun juga tanggung jawab pekerjaan ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi, membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat²⁵. Karyawan yang memiliki tanggung jawab pekerjaan yang baik dapat meningkatkan kinerja individu dan tim.

Sementara itu, kualitas kerja pegawai dalam penelitian ini diukur dengan kesiapannya dalam menjalankan pekerjaan, kemampuan, dan juga keahlian yang harus dimiliki. Sebagian besar responden menyatakan kemampuannya menyelesaikan tugas dengan memuaskan, sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan oleh lembaga, serta pegawai selalu siap menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kemampuan dan keahlian mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja yang telah dihasilkan. Keahlian adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan berdasarkan dengan pengetahuan,

keterampilan, dan sikap yang sejalan dengan prestasi kerja. Kemampuan untuk melakukan berbagai keterampilan yang diperlukan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga pekerja yang kompeten akan mendapatkan nilai tambah pada setiap tugas yang telah mereka selesaikan²⁶.

Tabel 2. Hasil jawaban responden terhadap kinerjanya (Variabel Y)

Kinerja (Y)	Jawaban responden (dalam %)				
	SS	S	N	TS	STS
Target (Y1)					
Pernyataan 18	36,1	58,3	5,6	0	0
Pernyataan 19	25	69,4	5,6	0	0
Kualitas (Y2)					
Pernyataan 20	30,6	66,7	2,8	0	0
Pernyataan 21	38,9	55,6	5,6	0	0
Pernyataan 22	27,8	69,4	2,8	0	0
Pernyataan 23	30,6	69,4	0	0	0
Waktu Penyelesaian (Y3)					
Pernyataan 24	30,6	58,3	11,1	0	0
Pernyataan 25	33,3	61,1	5,6	0	0
Pernyataan 26	36,1	61,1	2,8	0	0
Pernyataan 27	33,3	58,3	5,6	2,8	0
Taat Asas (Y4)					
Pernyataan 28	50	50	0	0	0
Pernyataan 29	41,7	58,3	0	0	0
Pernyataan 30	22,2	72,2	5,6	0	0
Pernyataan 31	33,3	63,9	2,8	0	0
Pernyataan 32	36,1	58,3	5,6	0	0
Pernyataan 33	38,9	58,3	2,8	0	0

Terkait dengan waktu penyelesaian pekerjaan, sebanyak 61,1% responden (pernyataan 25) menyatakan bahwa mereka tidak pernah menunda pekerjaan sehingga hal ini tidak mengganggu pekerjaan yang lain. Meningkatkan sebuah kinerja sangatlah

²⁵ A S Pareraway et al., "The Effect of Environmental Work, Training, and Empowerment of Human Resources on Employees Job Satisfaction Pt. Pln (Persero) Region Suluttenggo," *Jurnal EMBA* 6, no. 3 (2018): 1828-37.

²⁶ Aldi Geraldi Awoah, "Pengaruh Keahlian, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kecamatan Bunaken Kota Manado," *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 21, no. 03 (2021): 91-102, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/download/36281/33782>.

penting untuk tidak menunda pekerjaan²⁷. Hal serupa terkait dengan waktu penyelesaian juga ada pada batas waktu penyelesaian, dimana kesiapan menyelesaikan pekerjaan sebelum deadline dalam kinerja sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas²⁸. Dalam kinerja, deadline berfungsi sebagai batas waktu yang ditentukan untuk mencapai target kerja atau menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang dibebankan.

Indikator terakhir yang digunakan untuk meneliti kinerja pegawai dalam penelitian adalah terkait dengan taat asas. Hubungan saling menghargai antar rekan kerja merupakan salah satu pernyataan yang dinarasikan untuk bisa menggambarkan taat asas yang dilakukan oleh pegawai. Lebih dari 70% responden (pernyataan 30) menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut. Membangun relasi yang baik dengan rekan kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja²⁹. Salah satu cara yang efektif adalah dengan memastikan bahwa rekan kerja saling mengetahui terkait tugas yang dikerjakan. Dengan demikian, mereka

dapat bekerja sama secara efektif dan membagi tugas yang sesuai dengan kemampuan masing-masing. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi, kualitas, serta membantu dalam mencapai tujuan sebuah organisasi yang lebih besar. Secara keseluruhan, setiap item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian mendapat tanggapan positif dari sejumlah responden, hanya saja menjadi masukan ketika terdapat pernyataan-pernyataan yang dianggap sebaliknya, yaitu tidak setuju terhadap pernyataan penelitian. Hal ini mengindikasikan bahwa sejumlah responden tidak memiliki pendapat yang sama terhadap beberapa pernyataan penelitian.

Tabel 1 yang mendeskripsikan jawaban sejumlah responden tentang proses knowledge sharing, menunjukkan bahwa terdapat sejumlah responden yang tidak setuju dengan pernyataan terkait proses pendampingan, pertemuan kelompok, dan tinjauan setelah tindakan. Meskipun persentasenya kecil, namun hal ini tetap perlu menjadi perhatian pihak Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro bahwa beberapa karyawannya menilai proses pendampingan masih kurang. Dukungan rekan kerja dan pimpinan terhadap karyawan masih perlu ditingkatkan. Sementara untuk indikator lainnya seperti kegiatan pelatihan, proses berbagi informasi dan pengetahuan secara langsung dan terdokumentasikan telah

²⁷ Puji Lastris T Sihombing and Maria Ulfa Batoebara, "Strategi Peningkatan Kinerja Dalam Pencapaian Tujuan," *Jurnal Publik Reform UNDHAR MEDAN* 6 (2019): 1-16.

²⁸ Mutia Kusuma Dewi and Rostiana Rostiana, "Peran Persepsi Dukungan Atasan Terhadap Kinerja Individual Karyawan Dengan Self-Efficacy Sebagai Mediator," *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni* 2, no. 1 (2018): 144, <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v2i1.1625>.

²⁹ Triana Olivia Tahol et al., "The Role of Coworkers in Improving Employee Performance at the Padepokan Buffet Restaurant," *Indonesian Journal of Contemporary Multidisciplinary Research* 2, no. 6 (2023): 1257-66, <https://doi.org/10.55927/modern.v2i6.6184>.

dinilai sangat baik oleh karyawannya selama ini.

Analisis Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Pegawai

Sebelum melakukan analisis pengaruh, penelitian ini juga melakukan uji korelasi untuk terlebih dulu melihat hubungan antar dua variabel yang diteliti. Analisis korelasi pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment*. Analisis korelasi *Pearson Product Moment* merupakan sebuah hubungan monotonic antar dua variabel. Hal ini berarti, jika salah satu variabel meningkat maka variabel lainnya juga meningkat atau justru menurun³⁰.

Tabel 3 menunjukkan hasil analisis yang telah dilakukan, dimana nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* mempunyai hubungan atau berkorelasi terhadap kinerja. Sedangkan pada nilai *pearson product moment* yang didapat yaitu sebesar 0,610 maka nilai koefisien korelasi menunjukkan hasil yang positif dapat diartikan bahwa dari kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang searah.

Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi

		Knowledge sharing	Kinerja
Knowledge sharing	Pearson correlation	1	.610**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	36	36
Kinerja	Pearson correlation	.610**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dengan demikian hasil analisis yang telah dilakukan dapat diartikan bahwa dengan melakukan *sharing* pengetahuan yang efektif dapat mampu memecahkan masalah dengan lebih baik dan mencapai hasil yang lebih baik secara keseluruhan. Hal tersebut sesuai bahwa terkait dengan *knowledge sharing* ini memiliki hubungan yang kuat, dikarenakan *knowledge sharing* merupakan faktor yang dapat mendorong kinerja pegawai meningkat dengan adanya pegawai yang selalu dibekali pengetahuan baru terkait dengan pekerjaan yang akan dilakukan maupun sebuah pengetahuan umum yang dapat digunakan di luar pekerjaan³¹.

Tabel 4. Hasil Regresi Linear (uji signifikansi)

³⁰ Patrick Schober and Lothar A. Schwarte, "Correlation Coefficients: Appropriate Use and Interpretation," *Anesthesia and Analgesia* 126, no. 5 (2018): 1763-68, <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>.

³¹ Leonardo Memah, Riane Jhonly Pio, and Sonny Gerson Kaparang, "Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara," *Junral Administrasi Bisnis* 5 (2017): 1-9, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/15687>.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	492.043	1	492.043	20.139	.000 ^b
	Residual	830.707	34	24.433		
	Total	1322.750	35			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing

Sementara itu, analisis pengaruh dilakukan dengan uji regresi linier sederhana untuk dapat meramalkan atau memprediksi pengaruh variabel bebas *knowledge sharing* (X) terhadap variabel terikat kinerja (Y) ³². Hasil dari analisis uji regresi linier sederhana dalam Tabel 4, menunjukkan nilai signifikan (Sig) adalah 0,000 yang mana nilai tersebut <0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja.

Hasil analisis tersebut dapat diartikan bahwa *knowledge sharing* merujuk pada proses berbagi pengetahuan, informasi dan pengalaman dalam sebuah organisasi. Sehingga apabila kegiatan ini terjadi dengan efektif dalam sebuah organisasi maka dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *knowledge sharing*, sehingga menunjukkan bahwa pelaksanaan *knowledge sharing* yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai, namun sebaliknya jika *knowledge sharing* tidak dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan akan menurun³³.

³² Sudaryana and Agusadi, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.

³³ Khaerana and Mangiwa, "Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero)."

Hal ini juga selaras dengan aktivitas *knowledge sharing* ini mencakup berbagi pengalaman dan pengetahuan, sehingga akan membantu individu untuk menyelesaikan masalah dalam sebuah pekerjaan sesuai dengan pengalaman dan pengetahuan yang sudah dimiliki oleh pegawai. Pengetahuan yang dimiliki ataupun diperoleh oleh setiap individu akan menjadi sebuah budaya *knowledge sharing* yang dapat meningkatkan pengetahuan pegawai dalam sebuah organisasi sehingga nantinya akan berdampak pada kinerja pegawai ³⁴.

Tabel 5. Hasil Regresi Linear (R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.372	.354	4.94293

a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing

Selain itu, hasil dari pengujian analisis regresi linear sederhana juga bisa digunakan untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X *knowledge sharing* terhadap variabel Y kinerja, dengan menggunakan tabel model *summary* di kolom *r square* sebesar 0,372 yang mengandung pengertian bahwa variabel bebas *knowledge sharing* memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja yang dihasilkan sebesar 37,2%, sedangkan sisanya sebesar 62,8%

³⁴ Rizky Reva Ananda Ananda, Hery Purnomo, and Dodi Kusuma Hadi Soejoko, "Pengaruh Knowledge Sharing Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Kertosono Nganjuk," *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi, Akuntansi* 6 (1) (2021): 317-24, <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/693>.

dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil analisis dengan menggunakan tabel model *summary* di kolom *r square* tersebut menunjukkan bahwa nilai yang didapatkan pengaruhnya kecil antara *knowledge sharing* terhadap kinerja. Dapat diartikan bahwa terdapat adanya faktor faktor lain yang lebih dominan atau kompleks yang mempengaruhi kinerja di sebuah organisasi. Faktor lain yang dimaksud yaitu bisa berasal dari faktor internal seperti motivasi, budaya organisasi, dan kompetensi pegawai dapat mempengaruhi efektivitas *knowledge sharing* dan kinerja pegawai³⁵. Misalnya, jika motivasi pegawai rendah, maka mereka tidak akan berpartisipasi aktif dalam kegiatan *knowledge sharing*, sehingga pengaruhnya terhadap kinerja akan rendah. Sedangkan Faktor eksternal seperti lingkungan kerja, sistem manajemen, dan teknologi informasi juga dapat mempengaruhi efektivitas *knowledge sharing* dan kinerja pegawai. Misalnya, jika sistem manajemen tidak mendukung kegiatan *knowledge sharing*, maka pegawai tidak akan berpartisipasi aktif, sehingga pengaruhnya terhadap kinerja akan rendah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro pada dasarnya telah mengimplementasikan aktivitas *knowledge sharing* pada setiap aktivitas kerjanya. Aktivitas yang dimaksud lebih sering dilaksanakan pada kegiatan diskusi dan komunikasi langsung antar pegawai dalam forum diskusi formal maupun informal. Proses pertukaran pengetahuan terjadi dalam hal perencanaan program kerja yang dilakukan oleh lembaga. Hal ini yang kemudian berdasarkan hasil penelitian memiliki hubungan dan pengaruh yang kuat dengan kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro. Kinerja pegawai pada saat dilakukan penelitian juga menunjukkan kesiapan menjalankan tanggung jawab pekerjaan dengan baik, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan yang direncanakan, serta kemampuan dan keahlian kerja sesuai dengan bidangnya masing-masing. Temuan penelitian yang dilakukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro menunjukkan bahwa pelaksanaan *knowledge sharing* yang baik tentu akan meningkatkan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya jika *knowledge sharing* tidak dilaksanakan dengan baik maka kinerja pegawai akan menurun.

Aktivitas berbagi pengetahuan yang telah berlangsung di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro ini baik

³⁵ Sulistyorini, Ayu nurafini Octavia, and Any Setyarini, "Pengaruh Knowledge Sharing, Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Learning Organization Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kader Desa Cabean Demak)," *Endunomika* 7, no. 2 (2023): 1-16.

untuk dipertahankan. Pelatihan, pertemuan secara rutin dalam bentuk rapat internal per bidang dan rapat secara keseluruhan yang diadakan oleh Kepala Dinas, ataupun *knowledge sharing* dalam bentuk lainnya adalah hal-hal yang telah terbukti mampu memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawainya.

Sebagai bentuk tindak lanjut atas aktivitas yang sudah dijalankan dengan baik ini, kelengkapan sebuah alat dukung perlu menjadi pertimbangan. Semakin meningkat dan berkembangnya aktivitas *knowledge sharing*, maka sebuah instansi bisa saja mengembangkan sistem yang mudah diakses serta lingkungan yang mendukung untuk memfasilitasi kegiatan *knowledge sharing* yang berjalan. Sebuah perencanaan *knowledge management system* bisa menjadi rencana jangka panjang untuk diimplementasikan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro. Kemudahan akses terhadap pengetahuan serta kemudahannya berbagi informasi yang bisa menjadi pengetahuan bagi pegawai lain, tentu menjadi salah satu peluang meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai lebih baik lagi.

REFERENSI

Agus Triansyah, Fadli, Wang Hejin, and Stuparu Stefania. "Factors Affecting Employee Performance: A Systematic Review." *Journal Markcount Finance* 1, no. 2 (2023): 118-27. <https://doi.org/10.55849/jmf.v1i2.102>.

- Ananda, Rizky Reva Ananda, Hery Purnomo, and Dodi Kusuma Hadi Soejoko. "Pengaruh Knowledge Sharing Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Kertosono Nganjuk." *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi, Akuntansi* 6 (1) (2021): 317-24. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/693>.
- Anggraini, Fitria Dewi Puspita, Aprianti Aprianti, Vilda Ana Veria Setyawati, and Agnes Angelia Hartanto. "Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS Untuk Uji Validitas Dan Reliabilitas." *Jurnal Basicedu* 6, no. 4 (2022): 6491-6504. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3206>.
- Awoah, Aldi Geraldi. "Pengaruh Keahlian, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kecamatan Bunaken Kota Manado." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 21, no. 03 (2021): 91-102. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/download/36281/33782>.
- Dewi, Mutia Kusuma, and Rostiana Rostiana. "Peran Persepsi Dukungan Atasan Terhadap Kinerja Individual Karyawan Dengan Self-Efficacy Sebagai Mediator." *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni* 2, no. 1 (2018): 144. <https://doi.org/10.24912/jmishums.en.v2i1.1625>.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, and Imas Komariah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2022.
- Firmanjaya Saputra, Anggi. "Iklim Organisasi Dan Urgensinya Terhadap Knowledge Sharing." *Jurnal Family Education* 2, no. 4 (2022): 312-18. <https://doi.org/10.24036/jfe.v2i4.71>.
- Haass, Omid, and Neda Azizi. "Knowledge Sharing Practice in Project-Oriented Organisations: A Practical Framework Based on Project Life Cycle and Project Management Body of Knowledge." *International Journal*

- of Project Organisation and Management* 11, no. 2 (2019): 171-97.
<https://doi.org/10.1504/IJPOM.2019.100575>.
- — —. "Knowledge Sharing Practice in Project-Oriented Organisations: A Practical Framework Based on Project Life Cycle and Project Management Body of Knowledge." *International Journal of Project Organisation and Management* 11, no. 2 (2019): 171-97.
<https://doi.org/10.1504/IJPOM.2019.100575>.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. DKI Jakarta: Rajawali Pers, 2019.
- Khaerana, Khaerana, and Berlin Mangiwa. "Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero)." *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 7, no. 2 (2021): 63.
<https://doi.org/10.35906/jurman.v7i2.919>.
- Kumar, Mohan. "Knowledge Sharing in Libraries: Tools and Strategies to Support Library Professionals ." *The International Journal of Analytical and Experimental Modal Analysis*, no. May (2023).
- Memah, Leonardo, Riane Jhonly Pio, and Sonny Gerson Kaparang. "Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara." *Junral Administrasi Bisnis* 5 (2017): 1-9.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/15687>.
- Muhammad Rizqi, Reza, and Zulkieflimansyah. "Journal Manajemen Dan Bisnis Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Manajemen Pengetahuan." *Journal Manajemen Dan Bisnis* <https://jurnal.uts.ac.id> 5, no. 1 (2022): 1-9.
<https://jurnal.uts.ac.id>.
- Muizu, Wa Ode Zusnita, Andhita Titisari, and Ernie T Sule. "Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi." *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia* 1, no. 3 (2018): 397-406.
<https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v1i3.45>.
- Pakpahan, Duma H, and Roby Sambung. "The Impact of Knowledge Sharing on Employee Performance at Palangka Raya's Health College." *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)* 11, no. 5 (2022): 273-81.
<https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i5.1858>.
- Pareraway, A S, C Kojo, F Roring, and Pengaruh Lingkungan..... "The Effect of Environmental Work, Training, and Empowerment of Human Resources on Employees Job Satisfaction Pt. Pln (Persero) Region Suluttenggo." *Jurnal EMBA* 6, no. 3 (2018): 1828-37.
- Pratiwi, Elan, Thatok Asmony, and Hermanto. "Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Pustakawan Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Nusa Tenggara Barat." *Jurnal Binawakya* 14, no. 11 (2020): 3465-74.
<https://ejournal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/581/pdf>.
- Renaldy, Nanda. "Knowledge Sharing Antar Pegawai Di PT. Perusahaan Listrik Negara Area Sidoarjo." *Journal of Airlangga University*, 2019, 1-15.
- Sandra, Evita. "Knowledge Sharing Pada Dosen STIE Pembangunan Tanjung Pinang." *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan ...* 9, no. 1 (2022): 286-94.
<https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/342%0Ahttps://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/download/342/224>.
- Satifa, Adya Oriza, and Agus Rusmana. "Knowledge Sharing Dalam Komunitas Global Empowerment Steps." *Informatio: Journal of Library and Information Science* 3, no. 1 (2023):

47.
<https://doi.org/10.24198/inf.v3i1.44907>.
- Schober, Patrick, and Lothar A. Schwarte. "Correlation Coefficients: Appropriate Use and Interpretation." *Anesthesia and Analgesia* 126, no. 5 (2018): 1763-68. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>.
- Sihombing, Puji Lastri T, and Maria Ulfa Batoebara. "Strategi Peningkatan Kinerja Dalam Pencapaian Tujuan." *Jurnal Publik Reform UND HAR MEDAN* 6 (2019): 1-16.
- Sudaryana, Bambang, and Ricky Agusiadi. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2022.
- Sugiyono. *Metode Penelitian*. 10th ed. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2022.
- Sulistiyorini, Ayu nurafini Octavia, and Any Setyarini. "Pengaruh Knowledge Sharing, Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Learning Organization Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kader Desa Cabean Demak)." *Endunomika* 7, no. 2 (2023): 1-16.
- Syam, Abdi Mubarak. "Penerapan 'Knowledge Sharing' Di Perpustakaan Studi Kasus Perpustakaan Univ. Mercubuana Cab. Cibubur." *JUPI (Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi)* 2, no. 2 (2017): 261-72. <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/jipi/article/view/1262/1017>.
- Tahol, Triana Olivia, Farid Al Farizi, Ahmad Muafi, and Iriani Ismail. "The Role of Coworkers in Improving Employee Performance at the Padepokan Buffet Restaurant." *Indonesian Journal of Contemporary Multidisciplinary Research* 2, no. 6 (2023): 1257-66. <https://doi.org/10.55927/modern.v2i6.6184>.
- Wahyudi, Rahmad. "Pengaruh Knowledge Sharing, Perilaku Inovatif, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 10 (2021): 1-18.
- Widuri, Noorika Retno. "Implementasi Knowledge Sharing (Berbagi Pengetahuan) Di Kalangan Pustakawan." *Jurnal Pustaka Ilmiah* 4, no. 2 (2018): 659-67.
- Yusuf, A. Muri. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana, 2022.