



Pengaruh *Knowledge Sharing*, *Personal Knowledge*, dan *Job Prosedure* terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Dasar (Studi pada Sekolah Dasar Negeri 1 Tanjungtirta)

**Afriyanti Eva Belinda Lase¹, Andia Janash Mumthaza², Niken Widyastuti^{3*},
Mugi Puspita⁴**

^{1,3}Universitas Proklamasi 45, Indonesia

^{2,4}Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia, Indonesia

*Penulis korespondensi: widyastutiniken@up45.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of knowledge sharing, personal knowledge, and work procedures on employee performance in Tanjungtirta 1 Public Elementary School. The background of this study is based on the importance of human resource quality in supporting organizational effectiveness, especially in elementary education institutions. The study population was all employees at Tanjungtirta 1 Public Elementary School with data collection using quantitative methods through questionnaires. The data obtained were then analyzed with the help of SPSS software through multiple linear regression tests to test the effect of independent variables on the dependent variable. The results showed that knowledge sharing did not have a significant effect on employee performance, as well as personal knowledge which also did not have a direct effect on performance. In contrast, work procedures were proven to have a positive and significant effect on improving employee performance. In addition, simultaneously knowledge sharing, personal knowledge, and work procedures together had a positive and significant effect on employee performance. This finding means that the existence of clear and structured work procedures has an important role in increasing work effectiveness, while knowledge sharing and personal knowledge require the support of a more focused management system to provide optimal contributions to employee performance in elementary school environments.*

Keywords: *Employee; Job Prosedure; Knowledge Sharing; Performance; Personal Knowledge.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing*, *personal knowledge*, dan *job procedure* terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekolah Dasar Negeri 1 Tanjungtirta. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam menunjang efektivitas organisasi, khususnya di lembaga pendidikan dasar. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di Sekolah Dasar Negeri 1 Tanjungtirta dengan pengumpulan data menggunakan metode kuantitatif melalui penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan bantuan perangkat lunak SPSS melalui uji regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian pula *personal knowledge* yang juga tidak memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja. Sebaliknya, *job procedure* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, secara simultan *knowledge sharing*, *personal knowledge*, dan *job procedure* bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini memberikan implikasi bahwa keberadaan prosedur kerja yang jelas dan terstruktur memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja, sementara berbagi pengetahuan dan pengetahuan personal memerlukan dukungan sistem manajemen yang lebih terarah agar dapat berkontribusi optimal terhadap kinerja pegawai di lingkungan sekolah dasar.

Kata kunci: *Job Prosedure; Kinerja; Knowledge Sharing; Pegawai; Personal Knowledge.*

1. LATAR BELAKANG

Seiring dengan laju globalisasi dan kemajuan pesat di bidang teknologi informasi transformasi digital yang berkembang cepat, sektor pendidikan dituntut untuk senantiasa meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja sumber daya manusianya. Sekolah dasar menjadi salah satu institusi dalam jenjang awal tahapan pendidikan dasar yang memiliki kontribusi

krusial dalam meletakkan dasar bagi penguasaan pengetahuan, pengembangan keterampilan, serta pembentukan karakter peserta didik.

Peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh latar belakang pendidikan formal, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam mengelola pengetahuan, mengikuti prosedur kerja yang baik, serta berbagi pengetahuan antar rekan kerja. Sekolah dasar sebagai lembaga pendidikan dasar berperan penting dalam membentuk fondasi mutu pendidikan, sehingga kualitas kinerja para pegawainya (termasuk guru dan tenaga kependidikan) menjadi sangat krusial.

Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya, dilihat dari output yang dihasilkan secara kuantitatif dan kualitatif sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017). Berkaitan dengan konteks manajemen pendidikan, kinerja pegawai mencerminkan sejauh mana individu menjalankan kewajiban kerja sesuai dengan ketentuan dan pedoman yang telah ditetapkan oleh institusi. Oleh karena itu, faktor-faktor yang memicu perubahan atau peningkatan dalam kinerja individu di lingkungan kerja perlu dianalisis dan dikelola secara tepat, termasuk di lingkungan Sekolah Dasar Negeri.

Kinerja pegawai di lingkungan sekolah dasar memiliki ketergantungan yang kuat terhadap sejumlah faktor, baik itu yang berasal dari luar (eksternal) dan dari dalam (internal) individu atau organisasi. Di dalam ranah faktor-faktor internal yang krusial adalah *knowledge sharing*, *personal knowledge*, dan *job procedure*.

Aspek penting yang turut berdampak pada hasil kerja pegawai yakni *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan yang merupakan komponen dalam organisasi berbasis pengetahuan yang berperan sebagai komponen utama dalam pembentukan budaya kerja yang mengedepankan kerjasama dan inovasi. *Knowledge Sharing* atau berbagi pengetahuan merupakan elemen kunci dalam merancang budaya kerja yang berfokus pada kerja sama tim dan keberlangsungan jangka panjang (Luhn, 2016).

Kedua ada *personal knowledge*. Pengetahuan terbentuk ketika suatu individu atau kelompok menyadari bahwa pengalaman serta kemampuan yang dimilikinya memberikan peluang untuk memahami informasi yang diterima pada waktu tertentu. Oleh karena itu, pengetahuan menjadi pilihan untuk mengembangkan masyarakat, karena pengetahuan menciptakan beragam pendekatan (Witari et al., 2023).

Ketiga *job procedure* atau prosedur kerja adalah serangkaian langkah sistematis yang harus diikuti dalam melaksanakan tugas tertentu. prosedur yang terstruktur dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi kesalahan kerja (Robbins & Coulter, 2016). Kejelasan

dan konsistensi dalam penerapan prosedur kerja akan mengurangi kesalahan, meningkatkan efisiensi, dan mendukung pencapaian target kinerja.

Namun, pada kenyataannya masih ada sekolah dasar yang menghadapi tantangan dalam mengembangkan dan mengoptimalkan ketiga aspek tersebut. Misalnya, keterbatasan pelatihan yang berkelanjutan menyebabkan *personal knowledge* pegawai tidak berkembang optimal. Prosedur kerja yang belum terdokumentasi atau tidak dipahami secara menyeluruh membuat pelaksanaan tugas berjalan kurang efektif. Selain itu, rendahnya budaya berbagi pengetahuan antarpegawai menyebabkan stagnansi dalam pengembangan kompetensi bersama. Kurangnya kesadaran individu untuk mengembangkan *personal knowledge*, lemahnya sistem prosedur kerja yang terstandarisasi, serta minimnya budaya berbagi pengetahuan menjadi hambatan dalam mencapai kinerja pegawai yang maksimal.

Fenomena ini mengindikasikan bahwa meskipun sebagian pegawai memiliki kapasitas individu yang baik, tanpa didukung oleh prosedur kerja yang efektif dan budaya organisasi yang mendukung *knowledge sharing*, kinerja mereka tidak akan mencapai hasil optimal.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing*, *personal knowledge*, dan *job procedure* terhadap kinerja pegawai di Sekolah Dasar Negeri (Altarawbeh, 2023). Studi ini bertujuan untuk menyajikan kontribusi yang bersifat membangun berkontribusi pada pengembangan metode yang dirancang untuk mengoptimalkan performa kerja pegawai secara konsisten dan berkelanjutan, khususnya di lingkungan pendidikan sekolah dasar dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai berbasis penguatan pengetahuan individu, prosedur kerja yang efisien, dan kolaborasi dalam organisasi.

2. KAJIAN TEORITIS

Knowledge sharing ialah proses bertukar ide, data dan pengalaman yang relevan dengan pekerjaan antar individu dalam suatu organisasi (Wang & Noe, 2015). Ini penting dalam mendukung pemecahan masalah, informasi, dan peningkatan performa dalam lingkungan kerja.

Pentingnya *knowledge sharing* dapat dilihat dari adanya penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) antar guru atau staf mendorong terciptanya kerja sama dan mempercepat penyelesaian pekerjaan (Setiady et al., 2021). Di Sekolah Dasar Negeri, *knowledge sharing* terjadi dalam berbagai bentuk seperti diskusi antar guru dalam menyusun perangkat pembelajaran, tukar pengalaman antarpegawai dalam menyelesaikan tugas, workshop internal atau pelatihan bersama, penggunaan media sosial atau

platform digital internal untuk berbagi materi. Yang menjadi indikator dalam *knowledge sharing* yaitu: Metode lisan (*oral methods*), pelatihan dan pendampingan (*training & coaching*), jaringan informal (*informal networks*), cerita atau narasi pengalaman (*storytelling*), *Tacit knowledge* dan *explicit knowledge* (Panahi et al., 2016; Tung, 2018).

Personal knowledge merujuk pada pengetahuan yang dimiliki individu secara personal, termasuk pengalaman, keterampilan, intuisi, dan wawasan yang diperoleh melalui pembelajaran maupun praktik kerja. *Personal knowledge* mencerminkan kapasitas individu dalam memahami, mengolah, dan menerapkan informasi sesuai konteks pekerjaan (Iskandar & Subekan, 2018). *Personal knowledge* yang dimiliki guru dan tenaga kependidikan sangat menentukan kemampuan mereka dalam menyusun strategi pembelajaran, menyelesaikan masalah administratif, dan memberikan kontribusi terhadap inovasi pendidikan (Robbins & Judge, 2017). Pentingnya *personal knowledge* berpotensi memengaruhi performa kerja pegawai, hal ini dibuktikan oleh adanya penelitian dari yang menyebutkan bahwa pengalaman pribadi (*personal knowledge*) berpengaruh terhadap hasil kerja serta mendorong kinerja peningkatan kinerja staf di sekolah dan guru yang memahami tugas melalui pengalaman cenderung lebih cepat menyesuaikan diri lebih efektif dalam bekerja (Iryani et al., 2020; Pamuji et al., 2023; Setiady et al., 2021). Yang menjadi indikator pada *personal knowledge* yaitu: pengetahuan akademik, pengetahuan teknis, pengetahuan prosedural, pengetahuan interpersonal (Zahedi, 2024).

Job procedure adalah langkah-langkah yang terstruktur dan sesuai kebijakan agar pekerjaan sesuai standar dan tujuan organisasi (Gómez-Mezia et al., 2016). Prosedur kerja yang baku dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi ambiguitas dalam organisasi (Robbins & Judge, 2017). Prosedur kerja merupakan bagian dari sistem formal organisasi yang membantu meminimalkan kesalahan, mengurangi ketidakpastian, dan mengatur aktivitas pegawai secara sistematis (Robbins & Coulter, 2016). Dari penelitian terdahulu menyatakan bahwa penguasaan terhadap prosedur kerja (*job prosedure*) dan pemanfaatan sistem kerja digital sangat penting dalam meningkatkan produktivitas (Rizal, 2025). Yang menjadi indikator pada *job prosedure* yaitu: efisiensi proses, keakuratan dalam menyelesaikan tugas, pemahaman terhadap prosedur kerja, kemampuan melaksanakan SOP, dan kepatuhan terhadap urutan kerja dan tata tertib (Campbell & Wiernik, 2015).

Kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kapasitas, serta persepsi peran. Kinerja seorang pegawai merupakan pencapaian dalam melaksanakan tugas sesuai apa yang menjadi peran serta tanggung jawabnya. Kinerja dipengaruhi oleh aspek kemampuan (*ability*) dan dorongan motivasi (*motivation*) (Robbins & Judge, 2017). Yang menjadi indikator dalam kinerja

pegawai yaitu: Kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, disiplin dan etika kerja, pencapaian tujuan dan target (Mangkunegara, 2017).

Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Pegawai

Sejumlah studi sebelumnya menunjukkan bahwa *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) memberikan dampak yang positif serta signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Setiadi, Mujahidin, Nisa, Damayanti, dan Erwin (2021) menunjukkan bahwa pegawai yang aktif berbagi pengetahuan menunjukkan peningkatan kinerja yang nyata dibandingkan dengan yang tidak melakukannya. Hal ini menunjukkan bahwa ketika informasi dan pengalaman dibagikan antarpegawai, maka pekerjaan menjadi lebih cepat, akurat, dan hasilnya meningkat. Oleh karena itu dikembangkan hipotesis pertama:

H₁ : *Knowledge sharing* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Negeri 1 Tanjungtirto

Pengaruh Personal Knowledge Terhadap Kinerja Pegawai

Personal knowledge adalah pengetahuan yang dimiliki secara individu dari hasil pengalaman, pembelajaran, maupun pendidikan. Hasil penelitian yang dilakukan Budiarti, Ilham, dan Gustiasatpri (2022) menyimpulkan bahwa *personal knowledge* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan inisiatif dan kemandirian pegawai. Demikian pula, Wahyuni Anjar Clara, Entang, dan Wulandari (2024) menemukan bahwa pegawai dengan tingkat pengetahuan individu yang tinggi menunjukkan performa yang lebih unggul dalam menyelesaikan tugas-tugas kompleks. Mereka tidak hanya cepat memahami prosedur kerja, tetapi juga mampu menawarkan solusi kreatif secara mandiri. Didasarkan pada teori bahwa *personal knowledge* sangat menentukan efektivitas kerja dan pengambilan keputusan. Pegawai yang memiliki pengalaman dan pemahaman kerja yang baik dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat. Oleh karena itu dikembangkan hipotesis kedua:

H₂ : *Personal Knowledge* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Negeri 1 Tanjungtirto.

Pengaruh Job Prosedure Terhadap Kinerja Pegawai

Job procedure merujuk pada aturan atau standar prosedur kerja yang mengatur bagaimana suatu tugas diselesaikan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Komang Witari dan Ni Made Ayuni (2023) menyimpulkan bahwa prosedur kerja yang jelas dan diterapkan secara konsisten berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan dan efisiensi kerja pegawai. Saiful Rizal (Rizal, 2025) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa implementasi *job procedure* yang baik mampu meningkatkan akurasi dan mempercepat penyelesaian pekerjaan.

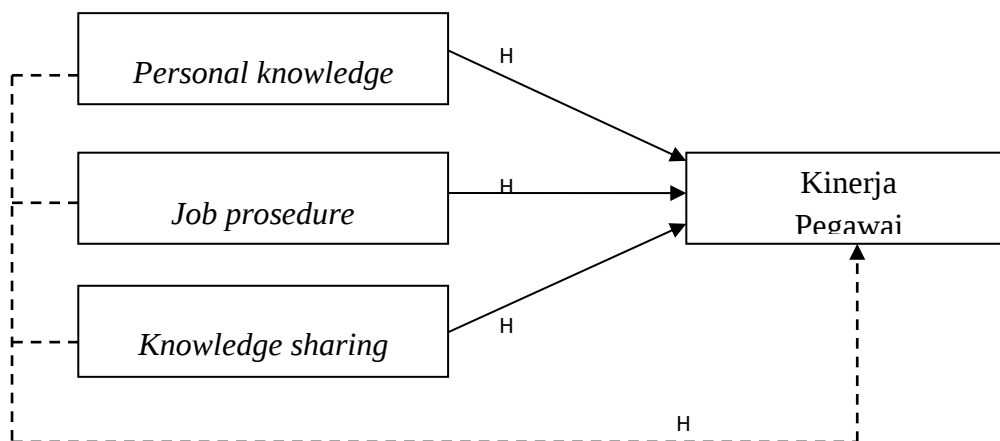
Dengan prosedur yang dipahami dan dijalankan dengan baik, pegawai bekerja lebih sistematis dan bertanggung jawab. Prosedur kerja yang jelas memberikan pedoman yang konsisten, menghindari kesalahan, dan memastikan bahwa pegawai tahu apa yang harus dilakukan, kapan, dan bagaimana. Dengan prosedur yang terstandar, pelaksanaan tugas menjadi lebih efisien. Oleh karena itu dikembangkan hipotesis ketiga:

H₃ : *Job prosedur* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Negeri 1 Tanjungtirta.

Pengaruh Knowledge sharing, personal knowledge, dan job prosedur secara simultan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Dasar Negeri 1 Tanjungtirta

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmah dan Tania (2023), serta Pamuji, Karmela, dan Djuniardi (2023) membuktikan bahwa kombinasi dari *knowledge sharing*, *personal knowledge*, dan *job procedure* secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sofyantoro et al. (2025) bahkan menekankan bahwa ketiganya membentuk sinergi dalam lingkungan kerja yang mendukung produktivitas tinggi. *Knowledge sharing* memberikan informasi, *personal knowledge* memperkuat pemahaman, dan *job procedure* memberi arahan. Ketika ketiganya berjalan bersamaan, kinerja meningkat secara menyeluruh. Oleh karena itu, dikembangkan hipotesis keempat:

H₄ : *Knowledge sharing*, *personal knowledge*, dan *job prosedur* secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Dasar Negeri 1 Tanjungtirta.



Gambar 1. kerangka berpikir.

Keterangan garis:

- > : Memiliki pengaruh secara parsial
- - - - -> : Memiliki pengaruh secara simultan

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif asosiatif, merupakan pendekatan riset yang bertujuan mengidentifikasi hubungan atau pengaruh antarvariabel yang jumlahnya dua atau lebih dan diukur secara numerik dan di analisis menggunakan prosedur statistik. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk menguji teori melalui analisis hubungan antarvariabel, di mana setiap variabel diukur dengan menggunakan instrumen tertentu dan dilakukan analisis dengan teknik statistik (Creswell, 2014). Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis dan menguji pengaruh variabel *knowledge sharing*, *personal knowledge*, dan *job prosedure* terhadap variabel kinerja pegawai di Sekolah Dasar Negeri 1 Tanjungtirto. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner dan disebarkan kepada responden dengan pengukuran skala likert 1-5.

Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli-Agustus 2025 yang dilakukan pada pegawai Sekolah Dasar Negeri 1 Tanjungtirto meliputi seluruh pegawai dalam lingkungan sekolah (tenaga pendidik dan staff administrasi) yang berjumlah keseluruhan 18 orang. Teknik sampel menggunakan total sampling atau sampel jenuh. Teknik penyebaran angket melalui pengisian kuesioner yang disebarkan kepada responden dan memberikan centang sesuai dengan persepsi masing-masing responden. Analisis data menggunakan dalam penelitian ini yaitu alat analisis Program IBM SPSS (*Statistic Package for Sosial Science*) Versi 20.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis Statistik Deskriptif Profil Responden

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif Profil Responden.

Ukuran	Item	Jumlah	Presentase %
Jenis Kelamin	Laki-laki	8	44.4%
	Perempuan	10	55.6%
Usia	20-30 Tahun	2	11.1%
	31-40 Tahun	9	50.0%
	41-50 Tahun	3	16.7%
	51-60 Tahun	4	22.2%
Lama Masa Kerja	< 1 tahun	0	0%
	1 – 5 tahun	2	11.1%
	6 – 10 tahun	4	22.2%
	11 – 15 tahun	6	33.3%
	16 – 21 tahun	6	33.3%
Pendidikan Terakhir	SLTA	1	5.6%
	S1	17	94.4%

Sumber : Data Diolah 2025

Jumlah total dari 18 responden yang menjadi sampel penelitian, sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang (55,6%), sementara responden laki-laki berjumlah 8 orang (44,4%). Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi perempuan dalam kegiatan operasional di lingkungan penelitian relatif lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Responden paling banyak berada dalam kategori usia 31-40 tahun sebanyak 9 orang (50%) dan sebanyak 4 pegawai berusia 51-60 tahun (22.2%), 3 pegawai berusia 41-50 tahun (16.7%), dan 2 pegawai berusia 20-30 tahun (11.1%). pegawai memiliki masa kerja yang beragam, mulai dari 5 hingga 21 tahun dengan proporsi terbanyak yaitu 6 orang (16.7%) memiliki masa kerja selama 11-15 (33.3%) tahun, 6 orang pegawai yang memiliki lama masa kerja 16-21 tahun (33.3%), tidak terdapat pegawai yang bekerja di bawah 1 tahun, 2 orang pegawai dengan lama masa kerja 1-5 tahun (11.1%), dan 4 orang pegawai yang bekerja dalam rentang waktu 6-10 tahun (22.2%). Mayoritas pegawai memiliki gelar pendidikan Sarjana (S1), yaitu sebanyak 17 orang (94.4). sedangkan hanya 1 orang yang memiliki pendidikan terakhir SLTA (SMA/SMK).

Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Knowledge Sharing	18	39	50	43.61	3.415
Personal Knowledge	18	31	40	35.89	3.252
Job Prosedure	18	38	50	44.72	3.754
Kinerja Pegawai	18	38	49	43.28	3.997
Valid N (listwise)	18				

Sumber : Hasil olah data SPSS 20, 2025

Dari hasil uji analisis deskriptif terhadap 18 responden di Sekolah Dasar Negeri 1 Tanjungtirta, distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah :

Variabel *Knowledge Sharing* (X_1) menunjukkan nilai rata-rata sebesar 43.61 dari skor maksimal 50. Nilai minimum yang didapatkan yaitu 39 dan nilai maksimum yang didapatkan ialah 50, dengan standar deviasi data *knowledge sharing* sebesar 3.415. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap praktik *knowledge sharing* antarpegawai cenderung baik dan menunjukkan kinerja kerja yang positif.

Variabel *personal knowledge* (X_2) diperoleh nilai rata-rata sebesar 35.89 dari skor maksimal 50. Nilai minimum yang didapatkan yaitu 31 dan nilai maksimum yang didapatkan adalah 40, dengan standar deviasi data *personal knowledge* sebesar 3.252. Rata-rata yang rendah menunjukkan bahwa tingkat penguasaan terhadap *personal knowledge* dalam mendukung pelaksanaan tugas masih perlu ditingkatkan.

Variabel *job prosedure* (X_3) Berdasarkan data tersebut, nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 44.72 dari skor maksimal 50. Nilai minimum yang didapatkan yaitu 38 dan nilai maksimum yang diperoleh yaitu 50, dengan standar deviasi data *job prosedure* sebesar 3.754. Dari rata-rata yang tinggi menunjukkan bahwa para pegawai di Sekolah Dasar Negeri 1 Tanjungtirto memiliki pemahaman yang sangat baik terhadap prosedur kerja, standar deviasinya menandakan bahwa pemahaman terhadap *job prosedure* cukup konsisten dan merata di kalangan pegawai Sekolah Dasar Negeri 1 Tanjungtirto.

Variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai rata-rata sebesar 43.28 dari skor maksimal 50. Nilai minimum yang didapatkan ialah 38 dan nilai maksimum yang didapatkan ialah 49, dengan standar deviasi data kinerja pegawaisebesar 3.997. Ini mengindikasikan bahwa pegawai memberikan penilaian yang tinggi terhadap kinerja mereka, mengindikasikan bahwa pegawai pada umumnya memiliki kinerja yang baik dan positif.

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil analisis Uji Validitas.

Variabel	Item pertanyaan	Nilai r hitung	Keterangan
<i>Knowledge Sharing</i>	1	0.571	Valid
	2	0.644	Valid
	3	0.601	Valid
	4	0.712	Valid
	5	0.535	Valid
	6	0.538	Valid
	7	0.619	Valid
	8	0.490	Valid
	9	0.746	Valid
	10	0.546	Valid
<i>Personal Knowledge</i>	1	0.648	Valid
	2	0.895	Valid
	3	0.598	Valid
	4	0.599	Valid
	5	0.729	Valid
	6	0.731	Valid
	7	0.589	Valid
	8	0.773	Valid
<i>Job Prosedure</i>	1	0.804	Valid
	2	0.537	Valid
	3	0.591	Valid
	4	0.540	Valid
	5	0.773	Valid
	6	0.698	Valid
	7	0.637	Valid
	8	0.759	Valid
	9	0.746	Valid
	10	0.585	Valid
Kinerja Pegawai	1	0.615	Valid
	2	0.528	Valid
	3	0.799	Valid
	4	0.594	Valid
	5	0.697	Valid
	6	0.600	Valid
	7	0.556	Valid
	8	0.565	Valid
	9	0.702	Valid
	10	0.677	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS 20, 2025

Dari hasil output tersebut diperoleh hasil bahwa semua nilai r hitung untuk setiap pertanyaan yang digunakan sebagai instrumen pengukuran variabel penelitian lebih besar dari nilai r tabel (18 responden, r tabel = 0.468). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini terbukti valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Analisis Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Knowledge Sharing	0.805	Reliable
Personal Knowledge	0.848	Reliable
Job Prosedure	0.762	Reliable
Kinerja Pegawai	0.836	Reliable

Sumber : Hasil olah data SPSS 20, 2025

Dalam uji reliabilitas jika nilai di atas 0,6 sudah dianggap cukup reliabel (Sugiono, 2019). Data yang diperoleh memiliki nilai 0.7 dan 0.8, berada $> 0,6$ Dengan demikian, data tersebut dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Analisis Uji Normalitas.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.101	18	.200*	.967	18	.742

Sumber : Hasil olah data SPSS 20, 2025

Karena sampel yang digunakan di bawah 30 responden maka menggunakan rumus Shapiro-Wilk. Dari hasil uji yang tercantum dalam tabel, menunjukkan nilai *Unstandardized Residual* pada kolom Shapiro-Wilk dengan signifikansi $0.742 > 0.05$ dapat disimpulkan bahwa data dari ketiga variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Jika nilai signifikan *deviation from linearity* > 0.05 maka linearitas terpenuhi dan sebaliknya, jika *deviation from linearity* < 0.05 maka linearitas tidak terpenuhi.

Tabel 6. Hasil Analisis Uji Linearitas.

Variabel	Deviation from Linearity
Knowledge sharing	0.172
Personal knowledge	0.174
Job prosedure	0.730

Sumber : Hasil olah data SPSS 20, 2025

Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh kesimpulan sebagai berikut: a) Hubungan antara *knowledge sharing* dengan kinerja pegawai menunjukkan nilai signifikan *deviation from linearity* sebesar $0.172 > 0.05$, sehingga terdapat hubungan yang bersifat linear antara kedua variabel tersebut. b) Hubungan antara *personal knowledge* dengan kinerja pegawai

menunjukkan nilai signifikan *deviation from linearity* sebesar $0.174 > 0.05$, sehingga menunjukkan bahwa hubungan keduanya bersifat linear. c) Hubungan antara *job procedure* dengan kinerja pegawai menunjukkan nilai signifikan *deviation from linearity* sebesar $0.730 > 0.05$, sehingga terdapat hubungan yang bersifat linear antara kedua variabel tersebut.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Analisis Uji Multikolinearitas.

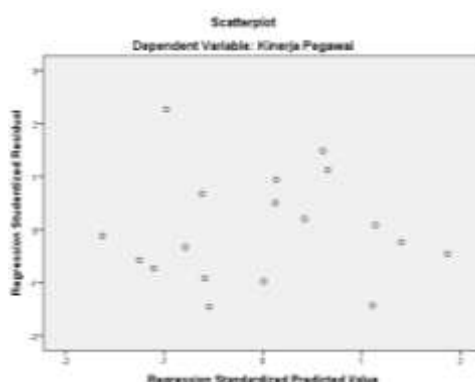
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Knowledge Sharing</i>	0.592	1.690
<i>Personal Knowledge</i>	0.216	4.627
<i>Job Prosedure</i>	0.202	4.948

Sumber : Hasil olah data SPSS 20, 2025

Dari tabel tersebut, diperoleh hasil nilai dari VIF *knowledge Sharing* (X_1) yaitu $1.690 < 10$ mengindikasikan bahwa tidak ada multikolinearitas, nilai VIF *personal knowledge* (X_2) yaitu $4.627 < 10$ mengindikasikan bahwa ada indikasi korelasi dengan variabel lain tapi masih dalam batas wajar, dan nilai VIF *job procedure* (X_3) yaitu $4.948 < 10$ adanya korelasi sedang dengan variabel lain namun belum melewati batas ambang multikolinearitas. Dan diperoleh juga nilai *tolerance value* dari variabel *knowledge Sharing* (X_1) yaitu $0.592 > 0.1$, nilai *tolerance value* dari variabel *personal knowledge* (X_2) yaitu $0.216 > 0.1$, nilai *tolerance value* dari variabel *job procedure* (X_3) yaitu $0.202 > 0.1$.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Scatterplot (Hasil Uji Analisis Heterokedastisitas).

Melalui gambar *scatterplot* tersebut terlihat titik-titik menunjukkan penyebaran acak tanpa adanya pola yang terbentuk, dengan demikian dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Uji Regresi Linear Berganda.

Model	B
(constant)	14.445
Std. Error	9.370
Knowledge sharing	-0.348
Personal knowledge	0.044
Job prosedure	0.949

Sumber : Hasil olah data SPSS 20, 2025

Adapun persamaan regresi linear berganda yang didapatkan yaitu:

$$Y = 14.445 - 0.348 X_1 + 0.044 X_2 + 0.949 X_3$$

Dari persamaan di atas, disimpulkan bahwa: 1) Dengan nilai konstanta sebesar 14.445, hal ini berarti bahwa jika variabel independen bernilai 0, maka variabel dependen akan bernilai 14.445. 2) Nilai koefisien regresi pada variabel *knowledge sharing* (X_1) bernilai negatif (-) sebesar -0.348 maka dapat disimpulkan bahwa ketika variabel X_1 (*knowledge sharing*) meningkat maka pada variabel Y (kinerja pegawai) akan menurun begitu pula sebaliknya. 3) Nilai koefisien regresi variabel X_2 (*personal knowledge*) bernilai positif (+) sebesar 0.044 maka dapat disimpulkan bahwa ketika variabel X_2 meningkat maka pada variabel Y (kinerja pegawai) juga akan mengalami peningkatan begitu pula sebaliknya. 4) Nilai koefisien regresi variabel X_3 (*job perosedure*) memiliki nilai positif (+) sebesar 0.949 maka dapat disimpulkan bahwa ketika variabel X_3 meningkat maka pada variabel Y (kinerja pegawai) juga akan mengalami peningkatan begitu pula sebaliknya.

Uji t

Dalam pengujian uji t, jika nilai signifikan < 0.05 dan nilai t hitung $>$ nilai t tabel, jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan.

$$t \text{ tabel} = t (a/2 : n - k - 1)$$

$$= t (0.05 / 2 : 18 - 3 - 1)$$

$$= 0.025 : 14$$

$$t \text{ tabel} = 2.144$$

Tabel 9. Hasil Analisis Uji t.

Variabel	T	Sig.
<i>Knowledge sharing</i>	-1.341	0.201
<i>Personal knowledge</i>	0.097	0.924
<i>Job prosedure</i>	0.2348	0.034

Sumber : Hasil olah data SPSS 20, 2025

Dari tabel 9 tersebut, diperoleh hasil uji t (parsial) masing-masing variabel adalah sebagai berikut: 1) Nilai signifikan variabel *knowledge sharing* (X_1) sebesar $0.201 > 0.05$ dan nilai t hitung $-1.341 < 2.144$ maka, H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak, ini berarti variabel *knowledge sharing* tidak terdapat berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). 2) Nilai signifikan variabel *personal knowledge* (X_2) sebesar $0.924 > 0.05$ dan nilai t hitung $0.097 < 2.144$ maka, H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak, ini berarti variabel *knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). 3) Nilai signifikan variabel *job prosedure* (X_3) sebesar $0.034 < 0.05$ dan nilai t hitung $0.2348 < 2.144$ maka, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, ini berarti variabel *knowledge sharing* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Uji F

Tabel 10. Hasil Analisis Uji F.

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	160.795	3	53.598	6.771	.005 ^b
	<i>Residual</i>	110.816	14	7.915		
	<i>Total</i>	271.611	17			

Sumber : Hasil olah data SPSS 20, 2025

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.005 < 0.05$, serta nilai t hitung sebesar $6.771 > 3.74$, maka:

H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima, maka diambil kesimpulan bahwa variabel independen yaitu *knowledge sharing*, *personal knowledge*, dan *job prosedure* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi R^2 .

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.592	.505	2.813

Sumber : Hasil olah data SPSS 20, 2025

Berdasarkan dari tabel 11 di atas, dipengaruhi nilai *R Square* sebesar 0.592 atau 59.2%. Jadi, bisa disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif variabel independen (*knowledge sharing*, *personal knowledge*, dan *job prosedure*) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) secara simultan (secara bersama-sama) sebesar 59.2%.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil olah data dan pembahasan untuk dapat mengetahui pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel *knowledge sharing*, *personal knowledge*, dan *job prosedure* terhadap kinerja pegawai yang telah dipaparkan pada pembahasan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan yaitu: 1) *Knowledge sharing* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekolah Dasar negeri 1 Tanjungtirto. Meskipun terdapat hubungan linear, namun pengaruhnya negatif dan tidak signifikan (nilai signifikansi $0.201 > 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa aktifitas *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) di lingkungan kerja belum mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai di Sekolah Dasar Negeri 1 Tanjungtirto. 2) *Personal knowledge* memiliki pengaruh positif namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Sekolah Dasar negeri 1 Tanjungtirto (nilai signifikan $0.924 > 0.05$). Dalam hal ini meskipun *personal knowledge* memiliki pengaruh yang bersifat positif dan linear, pengetahuan personal yang dimiliki pegawai, seperti pengetahuan akademik dan teknis, belum bisa menunjukkan dampak yang cukup kuat dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai secara nyata di Sekolah Dasar negeri 1 Tanjungtirto. 3) *Job prosedure* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Dasar negeri 1 Tanjungtirto (nilai signifikansi $0.034 < 0.05$). Ini memiliki arti semakin baik *job prosedure* (prosedur kerja) yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Prosedur kerja yang jelas, efisien, dan terstruktur dapat membantu dalam menjalankan tugas dengan lebih efektif terhadap kinerja pegawai di Sekolah Dasar negeri 1 Tanjungtirto. 4) *Knowledge sharing*, *personal knowledge*, dan *job prosedure* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Dasar negeri 1 Tanjungtirto.

DAFTAR REFERENSI

- Altarawbeh, R. M. (2023). The impact of knowledge management processes on sustainable performance: The mediating role of resource planning system. *International Journal of Scientific and Management Research*.
- Budyarti, N., Ilham, & Gustiasatli, D. R. (2022). Pengaruh kompleksitas tugas dan knowledge sharing terhadap kinerja tugas guru. *Jurnal Ilmiah*, 5(2), 138–144.
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and measurement of performance at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47–74.
- Clara, W. A., Entang, M., & Wulandari, D. (2024). Pengaruh efikasi diri, pemberdayaan, dan knowledge sharing terhadap keinovatifan. *Jurnal Ilmiah*, 12(1), 1–9.

- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed method approaches* (3rd ed.). SAGE Publications. <http://apps.who.int/bookorders>
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2016). *Managing human resources* (8th ed.). Pearson Education Limited.
- Iryani, Basalamah, I., & Amin, M. J. (2020). Implementasi knowledge management dan implikasinya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah*, 306–316.
- Iskandar, A., & Subekan, A. (2018). Pengaruh personal knowledge, job procedure dan technology terhadap kinerja pegawai organisasi publik. *Jurnal Ilmiah*, 9(2), 168–192.
- Luhn, A. (2016). The learning organization. *Central European Journal of Communication and Culture Studies*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.1515/cks-2016-0005>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Pamuji, R. S. S., F., L. K., & Dede, D. (2023). Pengaruh knowledge sharing terhadap performance dosen dengan kerja tim dan inovasi sebagai variabel intervening pada Universitas Majalengka. *Jurnal Ilmiah*, 4, 1–10.
- Panahi, S., Watson, J., & Partridge, H. (2016). Conceptualizing social media support for tacit knowledge sharing: Physicians' perspectives and experience. *Journal of Knowledge Management*, 20(2), 344–363. <https://doi.org/10.1108/JKM-06-2015-0229>
- Rahmah, A. N., & Tania, K. D. (2023). Peran knowledge sharing dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah*, 9(2), 478–496.
- Rizal, S. (2025). Strategi peningkatan kinerja karyawan: Integrasi kaizen, personal knowledge, dan work life quality. *Jurnal Ilmiah*, 3(1), 14–29.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Setiadi, I. N., Mujahidin, M. A., Nisa, L. K., & Damayanti, I. (2021). Perilaku berbagi pengetahuan: Pemediasi dukungan pimpinan, pelatihan dan self efficacy terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmiah*, 1(1), 57–68.
- Setiady, I. N., Rochman, T., & Edy, S. (2021). Pengaruh efikasi diri dan berbagi pengetahuan terhadap manajemen pembelajaran dan dampaknya pada kinerja. *Jurnal Ilmiah*, 8–16.
- Sofyantoro, F., Lukiastuti, F., & Djou, L. D. G. (2025). Peran mediasi knowledge sharing: Perceived self-efficacy dan perceived environmental support terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Cilacap. *Al-Syir'ah*, 15(1), 26–46. <https://doi.org/10.37478/als.v15i01.5147>
- Tung, K. Y. (2018). *Memahami knowledge management*. Indeks.

- Witari, K., Made, N., & Ayuni, S. (2023). Pengaruh pengetahuan pribadi, pelatihan, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Buleleng. *Jurnal Jnana Satya Dharma*, 11(2), 21–30.
- Zahedi, M. R. (2024). Nonaka-Takeuchi knowledge management model based on institutional and infrastructure factors. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*. <https://doi.org/10.1108/vjikms-02-2023-0033>