



## **PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN PERSONALITY TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN GOWA**

**Nurmawati Maddoani<sup>1</sup>, Amir<sup>2</sup>, S Widad Ahmad<sup>3</sup>**  
<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Personality* terhadap kinerja pegawai dengan melalui kompetensi sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui survey/kuesioner. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh sebanyak 101 pegawai. Alat olah data yang digunakan adalah program Excel SPSS 26.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* dan *personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena masih sedikit yang mengkaji tentang permasalahan terkait dengan variabel *knowledge sharing* di sektor publik.

**Kata kunci:** *Knowledge sharing; personality; kompetensi; kinerja pegawai*

### **ABSTRACT**

This research aims to determine the influence of Knowledge Sharing and Personality on Employee Performance through Competence as a Intervening Variable at the Public Works and Spatial Planning Office of Gowa Regency. This study is a type of quantitative research with an associative approach. The data source used in this study is primary data collected through surveys/questionnaires. The sample in this study used saturated sampling by making the entire population as a sample of 101 employees. The data processing tool used is the Excel SPSS 26.0 program. The results of this study indicate that knowledge sharing and personality have a positive and significant effect on employee performance through competence as a mediating variable. This study is different from previous studies because there are still few that examine the problems related to the variable of knowledge sharing in the public sector.

**Keywords:** *Knowledge sharing; personality; competence; employee performance*

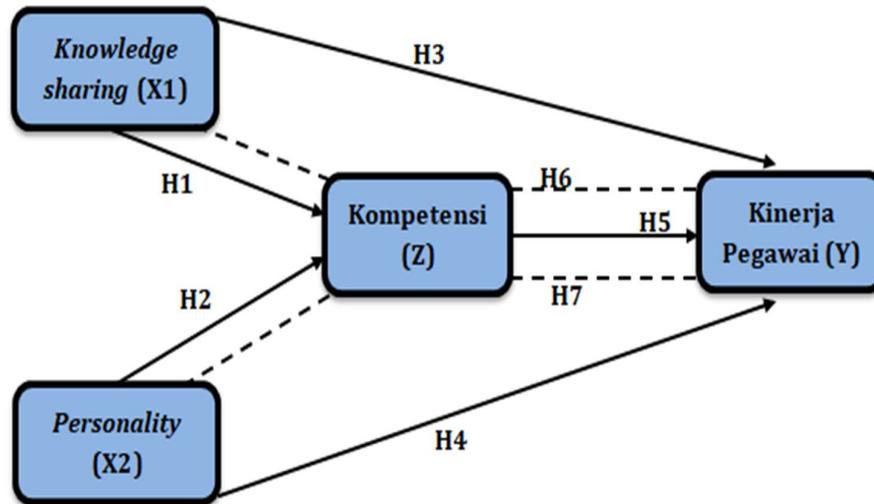


## PENDAHULUAN

Sebuah organisasi atau bisnis tidak dapat mengalami kemajuan tanpa adanya peranan sumber daya manusia, sebab pada dasarnya sumber daya manusia adalah komponen paling esensial dalam setiap perusahaan maupun instansi, (Putri et al., 2022). Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dimanfaatkan dan dikelola dengan sebaik mungkin. Dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya manusia didalam suatu instansi yaitu dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia (Putri et al., 2022). Setiap instansi pasti menginginkan sumber daya manusia yang berkinerja baik, kompeten dan berkualitas tinggi, Oleh sebab itu instansi penting dalam menjaga dan mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu bersaing. Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan tidak dapat meleakang dari faktor pegawai yang diharapkan agar memiliki kinerja yang baik demi tercapainya tujuan instansi, (Rifqiati, 2022).

Menurut Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) telah melakukan survey yang hasilnya tercatat bahwa dari 3,9 juta Pegawai Negeri Sipil (PNS), sebanyak 38 persen atau 1,6 juta PNS yang hanya memiliki kompetensi sebatas administrasi saja atau menunjukkan kompetensi yang rendah, sehingga dengan tingkat kompetensi pegawai yang rendah maka dapat berdampak pada kinerja pegawai (Cnbcindonesia.com, 2022).

Menurut (Rosmaini & Tanjung et al.,2019) kinerja ialah suatu tingkat kesuksesan atau keberhasilan individu secara menyeluruh dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu dalam jangka waktu tertentu, ini dibandingkan dengan kemungkinan-kemungkinan lain seperti standar hasil kerja, target dan sasaran serta kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama. Menurut Wibowo, (2011:325) kinerja di tempat kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek yakni *knowledge*, kapabilitas, sikap, gaya kerja, kepribadian, minat, nilai sikap, keyakinan, dan model kepemimpinan, dimana seluruh aspek tersebut merupakan atribut kompetensi individu (Mardlillah & Rahardjo, 2017). Berdasarkan hasil observasi penulis pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa saat ini sedang mengalami kendala rendahnya kinerja pegawai. Data menunjukkan bahwa dari 101 Pegawai Negeri Sipil, sebanyak 5,9% yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum memuaskan. Adapun penyebab kinerja pegawai belum memuaskan karena masih didapati beberapa pegawai yang tidak mampu menghadapi kemajuan IPTEK, seperti tidak mahir dalam mengoperasikan computer sebanyak 13,9%. Penyebab rendahnya kompetensi pegawai ini disebabkan oleh pelatihan pegawai yang sangat terbatas dan tidak merata. Dibuktikan dengan data sebanyak 5,9% pegawai yang tidak setuju dengan pernyataan bahwa pegawai diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan, hal tersebut menunjukkan bahwa sangat sedikit pegawai yang memiliki kesempatan penuh untuk mengikuti pelatihan kerja. Jumlahnya tidak sebanding dengan pegawai yang ada, sehingga menyebabkan kinerja pegawai tidak dapat mengalami peningkatan secara menyeluruh.



**Kerangka Konseptual**

## METODOLOGI

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Gowa yang terletak di Jalan Tumanurung Raya No.2 Sungguminasa, Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Adapun populasi pada penelitian ini sebanyak 101 pegawai, dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel (sampling jenuh). Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan program Excel SPSS 26.0 (Statistical Package for Service Solutions).

## HASIL

### 1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi merupakan uji yang bertujuan untuk mengukur kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel independen. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel bebas (independen) dapat menjelaskan variabel terikat (dependen). Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ ) Model I**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,683 <sup>a</sup>	,467	,456	3,226

a. Predictors: (Constant), Personality, Knowledge sharing

Sumber: Output SPSS 26

### Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ ) Model II

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	,803 <sup>a</sup>	,644	,633	1,668

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Personality, Knowledge Sharing

Sumber: Output SPSS 26

### 2. Uji parsial (t-Test)

Uji parsial (t-Test) merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui seberapa berpengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Cara pengambilan keputusan dalam uji t yaitu dengan melihat nilai t hitung > t tabel dan jika tingkat signifikansi < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (independen) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (dependen).

Berikut adalah hasil uji parsial (t-Test):

### Hasil Uji Parsial (t-Test) Model I

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,902	2,871		-1,011	,315
	Knowledge sharing	,182	,142	,303	2,134	,035
	Personality	,573	,162	1,089	6,723	,000

a. Dependent Variable: Kompetensi

Sumber: Output SPSS 26

### Hasil Uji Parsial (t-Test) Model II

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,157	1,492		3,456	,001
	Knowledge sharing	,260	,075	,273	3,635	,000
	Personality	,106	,101	,127	1,257	,212

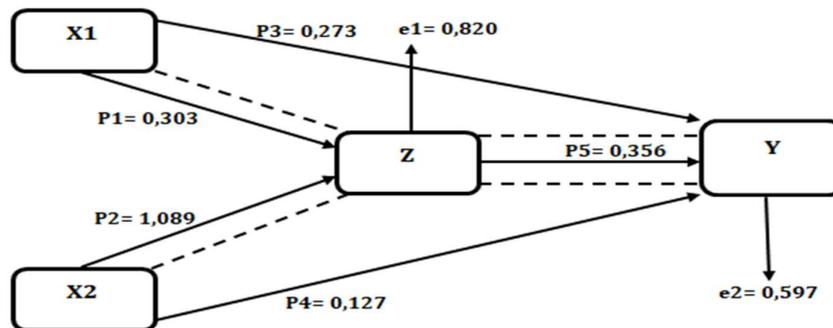
	Kompetensi	,565	,052	,356	6,814	,000
--	------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Output SPSS 26

### 3. Analisis Jalur (Path Analysis)

Pengujian variabel intervening menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Berdasarkan uji parsial (uji t) dapat dilihat bahwa nilai *Standardized Coefficients* beta variabel *knowledge sharing* adalah sebesar 0,303 yang merupakan nilai jalur p1 dan nilai *Standardized Coefficients* beta variabel *personality* sebesar 1,089 yang merupakan nilai jalur p2. Berdasarkan uji parsial (uji t), nilai *Standardized coefficients* beta variabel *knowledge sharing* adalah sebesar 0,273 yang merupakan nilai jalur p3. Nilai *Standardized coefficients* beta variabel *personality* sebesar 0,127 yang merupakan nilai jalur p4 dan nilai *Standardized coefficients* beta variabel kompetensi sebesar 0,356 yang merupakan nilai jalur p5. Berdasarkan hasil uji determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai *R square* sebesar 0,467, maka nilai inilah yang digunakan untuk memperoleh nilai e1 dengan rumus  $e1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,467} = \sqrt{0,533} = 0,820$ . Selanjutnya diperoleh nilai *R square* sebesar 0,644, maka nilai inilah yang digunakan untuk memperoleh nilai e2 dengan rumus  $e2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,644} = \sqrt{0,356} = 0,597$ . Dengan begitu model diagram jalur pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan diagram jalur diatas dapat diperoleh persamaan jalur sebagai berikut:

a. Pengaruh variabel *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi sebagai variabel intervening

$$Sab_{(H6)} = \sqrt{b^2 \cdot sa^2 + a^2 \cdot sb^2 + sa^2 \cdot sb^2}$$

$$Sab_{(H6)} = \sqrt{0,356^2 \cdot 0,142^2 + 0,303^2 \cdot 0,052^2 + 0,142^2 \cdot 0,052^2}$$

$$Sab_{(H6)} = \sqrt{0,0025555047 + 0,00024825154 + 0,00005452346}$$

$$Sab_{(H6)} = \sqrt{0,00285827997}$$

$$Sab_{(H6)} = 0,05346288152$$

$$T_{hitung} = \frac{0,107868}{0,05346288152} = 2,01762414$$



b. Pengaruh variabel personality terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi sebagai variabel intervening

$$Sab_{(H7)} = \sqrt{b^2 \cdot sa^2 + a^2 \cdot sb^2 + sa^2 \cdot sb^2}$$

$$Sab_{(H7)} = \sqrt{0,356^2 \cdot 0,162^2 + 1,089^2 \cdot 0,052^2 + 0,162^2 \cdot 0,052^2}$$

$$Sab_{(H7)} = \sqrt{0,00332605958 + 0,00320673038 + 0,00007096378}$$

$$Sab_{(H7)} = \sqrt{0,00660375374}$$

$$Sab_{(H7)} = 0,08126348344$$

$$T_{hitung} = \frac{0,387684}{0,08126348344} = 4,77070368619$$

## DISKUSI

### 1. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kompetensi

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka ditemukan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien jalur yang ditemukan antara dua variabel tersebut signifikan secara statistik. Hasil olah data tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan knowledge sharing diantara pegawai, maka semakin meningkat pula kompetensi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa. Oleh karena itu Hipotesis pertama (H1) diterima. Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang telah dibagikan kepada responden menunjukkan bahwa Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa telah memberikan perhatian yang memadai terhadap proses knowledge sharing (Berbagi pengetahuan) didalam instansi. Organisasi telah mendorong dan memfasilitasi praktik knowledge sharing di tempat kerja melalui program pelatihan. Dapat dilihat dari upaya instansi dalam mengadakan pendidikan dan pelatihan secara rutin, dan memberikan kesempatan bagi setiap pegawai untuk bisa mengikuti pelatihan yang diselenggarakan. Dengan begitu, setelah pegawai mengikuti pelatihan maka pegawai akan berbagi pengetahuan dan pengalaman baru yang mereka dapatkan agar menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Selain itu, merujuk pada item pernyataan dari variabel knowledge sharing juga menunjukkan bahwa para pegawai juga merasa instansi menghargai setiap kontribusi yang mereka berikan. Sehingga pegawai akan terdorong untuk aktif dalam membagikan pengetahuan maupun keahlian baru yang mereka miliki. Oleh karena itu, dengan pegawai aktif dalam melakukan knowledge sharing baik itu berupa pengetahuan, pengalaman yang bermanfaat maupun informasi penting yang berkaitan dengan pekerjaan maka hal tersebut dapat membantu pegawai untuk meningkatkan kompetensi mereka. Berdasarkan Social Cognitive Theory yang dikembangkan oleh Albert Bandura (2012), menyatakan bahwa baik itu proses kognitif maupun proses sosial merupakan pusat dalam memahami perilaku manusia, interaksi antara individu satu dengan individu lainnya, maupun pemahaman terkait dengan tindakan atau sikap seseorang. Teori ini menggambarkan bagaimana seseorang dapat memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang baru melalui pengamatan terhadap orang lain dan interaksi yang dilakukan dengan mereka. Dengan begitu teori ini dapat membantu



dalam memahami bagaimana interaksi sosial, pengamatan dan pengalaman yang diperoleh dari proses knowledge sharing dapat mempengaruhi peningkatan kompetensi seseorang.

## **2. Pengaruh Personality Terhadap Kompetensi**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka ditemukan bahwa personality memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien jalur yang ditemukan antara dua variabel tersebut signifikan secara statistik. Hasil olah data tersebut menunjukkan bahwa semakin baik personality (kepribadian) seseorang, maka dapat mendorong mereka untuk lebih meningkatkan kompetensi yang dimilikinya. Dengan demikian Hipotesis kedua (H2) diterima. Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang telah dibagikan kepada responden menunjukkan bahwa variabel personality memiliki keterkaitan sangat erat terhadap peningkatan kompetensi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator *openness to experience* (keterbukaan terhadap hal baru) ini dapat tercermin dalam seberapa cepat seorang pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan atau prosedur baru di kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mampu berinovasi dan beradaptasi terhadap perubahan, dimana pegawai yang terbuka terhadap hal-hal baru atau pengalaman baru akan cenderung lebih baik dan fleksibel dalam memecahkan suatu masalah dan menangani tantangan di tempat kerja. Pada indikator *conscientiousness* (kehati-hatian) dapat dilihat dari seberapa besar upaya pegawai untuk menyelesaikan tugas kantor dengan baik. Hasilnya menunjukkan bahwa hampir seluruh pegawai telah menyelesaikan tugasnya dengan sangat baik, dimana pegawai yang memiliki tingkat *conscientiousness* (kehati-hatian) yang tinggi akan cenderung lebih teliti, teratur dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Pada indikator *extraversion* (mudah bergaul) akan tercermin bahwa sebagian besar pegawai adalah tipe orang yang mudah bersosialisasi dengan rekan kerjanya di kantor. Hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki keterampilan interpersonal atau komunikatif sehingga lebih mudah berinteraksi dengan orang lain. Merujuk pada indikator *agreeableness* (keramahan) ini dapat dilihat dari kepedulian seorang pegawai dalam membantu rekan kerjanya yang membutuhkan bantuan. Hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki sikap yang ramah dan peduli terhadap rekan kerjanya yang sedang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas kantor, dengan begitu para pegawai dapat menjaga harmonisasi dalam tim kerjanya. Merujuk pada indikator terakhir yaitu *neuroticism* (stabilitas emosi) dapat tercermin dari seberapa mampu seorang pegawai dapat bekerja dibawah tekanan. Hasilnya menunjukkan bahwa para pegawai cenderung stabil secara emosional dan mampu mengelola stress atau tekanan pekerjaan dengan lebih baik. Dengan begitu, setiap indikator kepribadian memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kompetensi pegawai pada



Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa. Berdasarkan teori Big Five Personality atau dikenal dengan OCEAN dikembangkan oleh Costa dan McCrae (2008), yang menyatakan bahwa kepribadian seseorang dapat digambarkan melalui lima dimensi yaitu, openness to experience (keterbukaan terhadap hal baru), conscientiousness (kehati-hatian), extraversion (mudah bergaul), agreeableness (keramahan), dan neuroticism (stabilitas emosi). Teori ini menggambarkan bagaimana setiap trait atau dimensi kepribadian dapat mempengaruhi kompetensi pegawai dalam berbagai konteks pekerjaan, yakni seperti dalam pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan tanggung jawab maka dimensi kepribadian yang relevan adalah conscientiousness.

### **3. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka ditemukan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien jalur yang ditemukan antara dua variabel tersebut signifikan secara statistik. Hasil olah data tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan knowledge sharing didalam instansi, maka semakin meningkat kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis ketiga (H3) diterima. Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang telah dibagikan kepada responden menunjukkan bahwa variabel knowledge sharing memiliki keterkaitan sangat erat terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa. Merujuk pada indikator knowledge sharing, organisasi juga memfasilitasi penerapan knowledge sharing melalui program pelatihan yang memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk ikut serta. Menurut Swanson et al., (2020) pelatihan karyawan yang merupakan jenis transfer pengetahuan formal ditingkat organisasi, sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan serta kinerja organisasi. Hal ini membuktikan bahwa dengan penerapan knowledge sharing yang baik maka akan membantu pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini sejalan dengan Social Cognitive Theory yang dikembangkan oleh Albert Bandura (2012), yang menyatakan bahwa baik itu proses kognitif maupun proses sosial merupakan pusat dalam memahami perilaku manusia, lingkungan, interaksi sosial dan pemahaman terkait dengan sikap seseorang. Teori ini menggambarkan bagaimana seseorang dapat memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan informasi yang baru melalui pengamatan terhadap orang lain dan interaksi yang dilakukan dengan mereka. Dengan begitu teori ini dapat membantu dalam memahami bagaimana pengamatan dan interaksi sosial mampu mendorong terjadinya proses knowledge sharing dan pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai.

### **4. Pengaruh Personality Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka ditemukan bahwa personality tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini



berarti bahwa kedua variabel tidak relevan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien jalur yang ditemukan antara kedua variabel tersebut tidak signifikan secara statistik. Artinya bahwa penerapan knowledge sharing (berbagi pengetahuan) tidak berpengaruh terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa. Dengan demikian Hipotesis keempat (H4) ditolak. Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa sebagian responden menanggapi tidak setuju pada variabel personality. Hal ini menunjukkan bahwa indikator personality tidak mampu mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa. Oleh sebab itu, instansi harus lebih memperhatikan kepribadian (personality) setiap pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang telah dibagikan kepada seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa yang membuktikan bahwa karakteristik kepribadian seseorang tidak selamanya bisa meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator personality seperti, openness to experience (keterbukaan terhadap hal baru) masih didapati beberapa pegawai yang tidak setuju dengan adanya perubahan kebijakan di kantor, yang pada akhirnya mereka tidak bisa menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan tersebut. Sehingga, pegawai dengan tingkat openness to experience yang rendah akan lebih sulit dalam menghadapi tantangan baru pada pekerjaannya. Merujuk pada indikator extraversion (mudah bergaul) ini dianggap sebagai sifat yang positif dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Akan tetapi, jika tingkat ekstrovert pegawai yang berlebihan maka akan berdampak negatif pada kinerja pegawai. Dilihat dari banyaknya waktu yang dihabiskan pegawai hanya untuk bersosialisasi dan berinteraksi dengan rekan kerjanya pada saat jam kerja, sehingga dapat mengurangi fokus yang seharusnya diarahkan pada penyelesaian tugas di kantor. Hal tersebut dapat membuat kualitas dan kuantitas pekerjaan menjadi menurun. Kemudian untuk indikator neuroticism (stabilitas emosi) masih didapati beberapa pegawai yang tidak setuju dengan tekanan yang diberikan oleh pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi yang hanya dapat diwujudkan melalui hasil kerja atau kinerja pegawai. Dengan adanya tuntutan dan tekanan pekerjaan dari pimpinan, maka pegawai akan lebih mudah merasa stress, cemas, dan tegang sehingga dapat mengganggu konsentrasi mereka dalam bekerja yang kemudian berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Berdasarkan teori FFM (Five Factor Model) atau dikenal dengan Big Five Personality yang dikembangkan oleh McCrae & Costa (2008), menyatakan bahwa kepribadian seseorang dapat digambarkan melalui lima dimensi yaitu, openness to experience (keterbukaan terhadap hal baru), conscientiousness (kehati-hatian), extraversion (mudah bergaul), agreeableness (keramahan), dan neuroticism (stabilitas emosi). Teori ini menggambarkan bagaimana setiap sifat kepribadian dapat mempengaruhi cara seseorang melaksanakan pekerjaan dan berinteraksi di lingkungan tempat kerjanya, yang nantinya akan berdampak pada peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai itu sendiri.



## 5. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka ditemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien jalur yang ditemukan antara dua variabel tersebut signifikan secara statistik. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian Hipotesis kelima (H5) diterima. Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang telah dibagikan kepada responden menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa. Dapat dilihat pada indikator skill (keterampilan) yang tercermin dalam seberapa mampu pegawai dapat mengoperasikan peralatan yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti komputer, mesin fotocopy dan printer. Hasilnya menunjukkan bahwa hampir seluruh pegawai bisa menggunakan peralatan kantor dengan baik dan benar. Pada indikator knowledge (pengetahuan) dapat dilihat dari seberapa besar pengetahuan pegawai terkait dengan bidang kerjanya masing-masing. Hasilnya menunjukkan bahwa hampir seluruh pegawai berpengalaman dibidangnya masing-masing dan memiliki pengetahuan yang luas terkait bidangnya. Dapat tercermin pada hampir sebagian besar pegawai sudah lama bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa, sehingga pengetahuan yang luas terkait bidangnya tidak perlu diragukan. Pada indikator social role (sikap) dapat dilihat dari seberapa besar rasa percaya diri pegawai terhadap kemampuan yang mereka miliki untuk bisa melaksanakan tugas dengan baik. Hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki rasa percaya diri terhadap kemampuan yang dimilikinya, dengan begitu akan membantu pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kemudian merujuk pada indikator trait (sifat) ini dapat dilihat dari seberapa baik pegawai dalam menjaga etika dan integritas dalam lingkungan kerjanya. Hasilnya menunjukkan bahwa seluruh pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Gowa saling menghargai, berperilaku sopan, dan membantu rekan kerja yang membutuhkan, serta bertanggung jawab atas tindakan dan ucapannya. Sehingga dengan pegawai memiliki integritas dan etika yang baik maka dapat membantu pegawai untuk bisa bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan kepadanya. Terakhir, untuk indikator motif yang tercermin dari besarnya motivasi atau dorongan dari dalam diri pegawai untuk bisa mencapai tujuan secara konsisten, dimana tujuan tersebut berupa hasil kerja yang selalu memuaskan dan sesuai dengan standar kualitas yang instansi inginkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap indikator kompetensi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh sebab itu, Dinas PUPR Kabupaten Gowa harus lebih memperhatikan pengembangan kompetensi sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan Goal Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968), menyatakan bahwa pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Seseorang yang mampu memahami tujuan (goal) yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi



perilaku kerjanya. Berdasarkan pendekatan goal setting theory, kompetensi pegawai mempengaruhi kemampuan mereka untuk menetapkan dan mencapai tujuan (goal). Sedangkan kinerja yang baik merupakan tujuan (goal) yang ingin dicapai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan kompetensi pegawai itu sendiri sebagai faktor penentu. Dimana semakin tinggi faktor penentu maka semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

#### **6. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka ditemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa relevannya variabel kompetensi dalam memediasi kedua variabel tersebut. Dengan nilai koefisien jalur yang ditemukan signifikan secara statistik. Hasil olah data tersebut menunjukkan bahwa kompetensi mampu memediasi pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian Hipotesis keenam (H6) diterima. Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden menunjukkan bahwa variabel knowledge sharing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan kompetensi. Hal ini menjelaskan bahwa dengan adanya knowledge sharing, pegawai dapat mengakses informasi baru terkait pekerjaan, dapat belajar dari pengalaman rekan kerja, dan memperoleh wawasan baru yang mungkin belum pernah didapatkan sebelumnya. Dengan demikian, knowledge sharing dapat memperkaya pengetahuan dan keterampilan pegawai. Sehingga dengan bertambahnya pengetahuan dan keterampilan, maka dapat meningkatkan kompetensi mereka. Kemudian, pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi cenderung lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugas yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan Social Cognitive Theory yang dikembangkan oleh Albert Bandura (2012), menyatakan bahwa baik itu proses kognitif maupun proses sosial merupakan pusat dalam memahami perilaku manusia, interaksi antara individu satu dengan individu lainnya, maupun pemahaman terkait dengan tindakan atau sikap seseorang. Teori ini menggambarkan bagaimana seseorang dapat memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang baru melalui pengamatan terhadap orang lain dan interaksi yang dilakukan dengan mereka. Dengan begitu teori ini dapat membantu dalam memahami bagaimana interaksi sosial, pengamatan dan pengalaman yang diperoleh dari proses knowledge sharing dapat mempengaruhi peningkatan kompetensi pegawai yang pada akhirnya meningkatkan kerjanya.

## 7. Pengaruh Personality Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka ditemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh personality terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa relevannya variabel kompetensi dalam memediasi kedua variabel tersebut. Dengan nilai koefisien jalur yang ditemukan signifikan secara statistik. Hasil olah data tersebut menunjukkan bahwa kompetensi mampu memediasi pengaruh personality terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian Hipotesis ketujuh (H7) diterima. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian yang baik dan positif dapat meningkatkan kompetensi pegawai. Pegawai dengan kepribadian yang teliti, teratur, bertanggung jawab, inovatif, kreatif, mudah bersosialisasi, percaya diri, simpatik, disiplin dan ambisius akan lebih mudah untuk mencapai hasil kerja yang lebih optimal. Sehingga, dengan memiliki kepribadian yang baik maka dapat membantu pegawai untuk mengoptimalkan kompetensi mereka dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Penelitian ini sejalan dengan teori big five personality (McCrae & Costa, 2008) yang menekankan bahwa kelima dimensi kepribadian (openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness, dan neuroticism) yang berbeda dapat mempengaruhi kompetensi pegawai dengan cara yang berbeda, seperti dimensi openness to experience (terbuka terhadap hal baru) dimana pegawai yang terbuka terhadap pengalaman baru akan lebih mudah belajar keterampilan baru dan menyesuaikan diri dengan perubahan. Hal tersebut dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka yang kemudian akan berdampak baik terhadap kinerjanya.

## REFERENSI

- Bandura, A. (2012). *On the Functional Properties of Perceived Self-Efficacy Revisited*. *Journal of Management*, 38(1), 9–44.  
<https://doi.org/10.1177/0149206311410606>.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gridwichai, P., Kulwanich, A., Piromkam, B., & Kwanmuangvanich, P. (2020). *Role of personality traits on employees job performance in pharmaceutical industry in Thailand*. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(3), 185–194.  
<https://doi.org/10.5530/srp.2020.3.21>.
- Cyr, S., & Choo, C. W. (2010). The individual and social dynamics of knowledge sharing: An exploratory study. *Journal of Documentation*, 66(6), 824–846.  
<https://doi.org/10.1108/00220411011087832>.
- Indrastuti, S. (2021). Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kompetensi Karyawan Pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAM*, 32(2), 98–107.  
[https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32\(2\).8376](https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32(2).8376).



- Kadir, N. A. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan Pt Iss Indonesia Cabang Surabaya.4(1),3441.<https://repository.unipasby.ac.id/id/eprint/3187/2/2.abstrak.pdf%0Ahttps://repository.unipasby.ac.id/id/eprint/3187/1/1.halaman.depan.pdf>.
- Leni, L., Syawaluddin, S., Pramita, E. H., & Goh, T. S. (2022). Pengaruh Kepribadian Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kompetensi Kerja Karyawan Pt. Era Musika Indah Medan. CERMIN: Jurnal Penelitian, 6(2), 454–463.
- Mahmoud, M. A., Ahmad, S., & Poespowidjojo, D. A. L. (2020). *Intrapreneurial behavior, big five personality and individual performance*. Management Research Review, 43(12). <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2019-0419>.
- Mardlillah, A. I., & Rahardjo, K. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kompetensi Individu dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 46(2), 28–36.<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=637061&val=6468&title>.
- Matzler, K., Renzl, B., Müller, J., Herting, S., & Mooradian, T. A. (2008). *Personality traits and knowledge sharing*. Journal of Economic Psychology, 29(3), 301–313. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2007.06.004>.
- Meher, J. R., Nayak, L., Mishra, R. K., & Patel, G. (2022). *Impact of organizational learning culture on organizational effectiveness : a serial mediation analysis with knowledge sharing and employee competencies*. January. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-10-2021-0230>.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). *Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies)*. Dijdbm: Dinasti International Journal Business Management, 1(4), 645–662. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>.
- Okumura, M., Ishigaki, T., Mori, K., & Fujiwara, Y. (2022). *Personality traits affect critical care nursing competence: A multicentre cross-sectional study*. Intensive and Critical Care Nursing, 68(xxxx), 103128. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2021.103128>.
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A. R., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 12(2), 343–356. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.618>.
- Rifqiati, R. (2022). Pengaruh Kepribadian Dan Disiplin Terhadap Kinerja Asn Melalui Kompetensi Asn Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga. Jurnal Bisnis & Kewirausahaan, 11(3), 231–238. <https://doi.org/10.37476/jbk.v11i3.3097>.
- Roberts, B. W. (2015). *Changes in Culture , Changes in Personality : The Influence of Individualism in Changes in Culture , Changes in Personality : The Influence of Individualism in a Longitudinal Study of Women*. January. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.72.3.641>.



- Rohim, A., & Budhiasa, I. G. S. (2019). *Organizational culture as moderator in the relationship between organizational reward on knowledge sharing and employee performance. Journal of Management Development, 38(7), 538–560.*  
<https://doi.org/10.1108/JMD-07-2018-0190>.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.*
- Trivellas, P., Akrivouli, Z., Tsifora, E., & Tsoutsas, P. (2015). *The Impact of Knowledge Sharing Culture on Job Satisfaction in Accounting Firms. The Mediating Effect of General Competencies. Procedia Economics and Finance, 19(15), 238–247.*  
[https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00025-8](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00025-8).
- Van Den Hooff, B., & Ridder, J. A. (2004). *Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. Journal of Knowledge Management, 8(6), 117–130.*  
<https://doi.org/10.1108/13673270410567675>.