

**PERAN *KNOWLEDGE SHARING* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI  
VARIABEL *INTERVENING*  
(Studi Kasus: UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya)**

**SKRIPSI**

Program Studi Sistem Informasi  
Jenjang Sarjana



**OLEH  
ATIKA NUR RAHMAH  
09031282025046**

**PROGRAM STUDI SISTEM INFORMASI  
FAKULTAS ILMU KOMPUTER  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
2024**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**PERAN *KNOWLEDGE SHARING* DAN *MOTIVASI KERJA* TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DENGAN *KOMPETENSI* SEBAGAI *VARIABEL*  
*INTERVENING***

**(Studi Kasus: UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya)**

**Sebagai salah satu syarat untuk penyelesaian studi di  
Program Studi Sistem Informasi**

**Oleh**

**Atika Nur Rahmah**

**09031282025046**

**Disahkan,**

**Palembang, 15 Maret 2024**

**Mengetahui,**

**Ketua Jurusan Sistem Informasi,**



**Ahmad Rifai, S.T., M.T.**

**NIP. 197910202010121003**

**Pembimbing,**



**Ken Ditha Tania, M.Kom, Ph.D**

**NIP. 198507182012122003**

## HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Atika Nur Rahmah  
NIM : 09031282025046  
Program Studi : Sistem Informasi  
Judul Skripsi : Peran *Knowledge Sharing* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi Sebagai Variabel *Intervening*

Hasil Pengecekan Software iThenticate/Turnitin: 15%

Menyatakan bahwa laporan skripsi saya merupakan hasil karya saya sendiri bukan hasil penjiplakan/plagiat. Apabila ditemukan unsur penjiplakan/plagiat dalam laporan skripsi ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Sriwijaya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikianlah, pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak ada paksaan oleh siapapun.



Palembang, 15 Maret 2024



Atika Nur Rahmah

NIM. 09031282025046

## HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Atika Nur Rahmah  
NIM : 09031282025046  
Judul Publikasi : Peran *Knowledge Sharing* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel *Intervening*  
DOI : 10.35906/jurman.v9i2.1842

Dengan ini menyatakan bahwa publikasi saya dengan judul:

*Peran Knowledge Sharing dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening*

Yang diusulkan pada Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo Volume 9 No. 2 Desember 2023, Halaman 478-496 bersifat original dan saya sendiri yang bertanggung jawab pada setiap proses submisi publikasi tersebut.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan sebenarnya.

Mengetahui,  
Dosen Pembimbing,



Ken Ditha Tania, M.Kom., Ph.D.  
NIP. 198507182012122003

Palembang, 15 Maret 2024

Yang Menyatakan,



Atika Nur Rahmah  
NIM. 09031282025046

## HALAMAN PERSETUJUAN

Telah *accepted* jurnal di Jurnal Manajemen (Sinta 4) pada:

Hari : Jumat  
Tanggal : 29 Desember 2023  
Nama : Atika Nur Rahmah  
NIM : 09031282025046  
Judul : Peran *Knowledge Sharing* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel *Intervening*

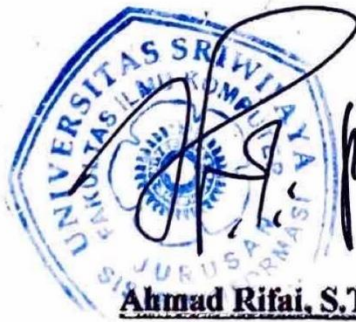
Tim Pembimbing:

1. Pembimbing : Ken Ditha Tania, M.Kom., Ph.D.



Mengetahui,

Ketua Jurusan Sistem Informasi,



Ahmad Rifai, S.T., M.T.

NIP. 197910202010121003

## HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).”

(Q.S Al-Insyirah, 6-7)

“Orang lain ga akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun gak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.

Jadi tetap berjuang ya.”

**Skripsi ini dipersembahkan untuk:**

- ❖ **Diriku Sendiri**
- ❖ **Kedua Orang Tua**
- ❖ **Saudara dan Keluarga Besar**
- ❖ **Dosen Pembimbing**
- ❖ **Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya**
- ❖ **Para Sahabat dan Rekan-Rekan Penulis Selama Menempuh Pendidikan**

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirobbil'alamin, dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT. Karena telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Peran *Knowledge Sharing* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus: UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya)”**. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) pada Program Studi Sistem Informasi Reguler Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak dukungan dan do'a dari berbagai pihak. Penulis juga melewati beberapa hambatan dan rintangan, namun atas pertolongan Allah SWT. Skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT telah memberikan rahmat dan anugerah, yaitu ilmu yang bermanfaat, kesempatan, dan kesehatan jasmani dan rohani, sehingga penulis dapat melakukan dan menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Ayahku Hamamin dan Ibuku Ita Mariani, S.Pd tercinta yang senantiasa mendoakan penulis, memberikan dukungan secara finansial maupun mental sebagai motivasi bagi penulis untuk menyelesaikan secara sungguh-sungguh dan memberikan usaha yang maksimal.
3. Kakakku Andra Wijaya, S.Pd dan Abangku Dian Marta Putra S.Pd selaku saudara sekaligus ayah kedua bagi penulis, yang senantiasa turut memberikan dukungan dan semangat sebagai motivasi bagi penulis untuk memberikan yang terbaik.
4. Nenekku Nurmawan dan keluarga besar lainnya, yang juga turut memberikan dukungan dan nasehat untuk penulis agar senantiasa berjalan di jalan yang benar.
5. Bapak Prof. Dr. Erwin, S.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Ahmad Rifai, S.T., M.T selaku Ketua Jurusan Sistem Informasi Fakultas Ilmu Komputer.

7. Ibu Ken Ditha Tania, M.Kom., Ph.D selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa memberikan ilmunya untuk membimbing dan memberikan arahan, yang dimana ilmu yang didapatkan bermanfaat bagi penulis.
8. Seluruh pihak UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya yang bersedia menjadi responden penelitian tugas akhir penulis.
9. Segegap dosen dan pegawai staff Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya.
10. Teman-teman yang selalu ada dalam setiap proses perkuliahan hingga selesai. BEM KM FASILKOM UNSRI, STARKOM, dan SIREG A 2020 yang telah memberikan dukungan, pelajaran serta pengalaman diluar pelajaran kuliah.
11. Kak Seleкта selaku *partner*, sahabat, teman bicara, dan kakak yang senantiasa memberikan sandaran serta bersedia untuk selalu mendukung dan menemani penulis.
12. Sahabat semasa kuliah, Riska, Nety, Liza, Shalya dan Rita yang selalu bersedia untuk mendengarkan keluh kesah dan menemani proses perkuliahan penulis.
13. Teman-teman seperjuangan sebagai anak rantau, Natasya Islami dan Artha Ricky yang turut serta memberikan dukungan kepada penulis.
14. Kakak tingkat di SI yang selalu berbagi informasi dalam hal perkuliahan.
15. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for always being a giver and tryna give more than I receive, I wanna thank me for tryna do more right than wrong, I wanna thank me for just being me at all times.*

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih perlu ditingkatkan karena belum sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat terbuka untuk menerima kritik dan saran yang membantu untuk membuat skripsi lebih baik di masa depan. Selain itu, penulis berharap skripsi ini dapat menambah pengetahuan dan mendorong penelitian serupa.

Palembang, 17 Januari 2024



Atika Nur Rahmah  
NIM. 09031282025046



**PERAN *KNOWLEDGE SHARING* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL  
*INTERVENING***

**(Studi Kasus: UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya)**

Oleh

**Atika Nur Rahmah**

**09031282025046**

**ABSTRAK**

Perpustakaan memainkan peran penting dalam menyediakan akses terhadap pengetahuan dan informasi. Saat menjalankan tugas, pegawai perpustakaan memiliki peran krusial dalam menyediakan layanan berkualitas tinggi kepada pengguna perpustakaan, serta menjadi pusat dan inti dari perpustakaan. Keterlibatan pegawai perpustakaan dalam kegiatan penyebaran pengetahuan dianggap penting. Maka penting bagi pegawai perpustakaan memiliki motivasi, keterampilan, dan kinerja yang berguna untuk mendukung pelaksanaan tugasnya. Penelitian ini bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi dengan cara menganalisis pengaruh berbagai pengetahuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan sampel yang diterapkan ialah non-probabilitas dengan menggunakan teknik sampel jenuh, melibatkan 26 responden dari pegawai UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner karena jumlah populasi sebanding dengan jumlah responden. Analisis data dilakukan melalui pendekatan analisis deskriptif dan PLS-SEM dengan alat analisis SmartPLS. Hasil studi menunjukkan bahwa berbagai pengetahuan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi dan kinerja pegawai. Di sisi lain, motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi dan kinerja pegawai. Kompetensi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, serta berbagai pengetahuan dan motivasi kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja melalui kompetensi sebagai variabel *intervening*.

**Kata Kunci:** *Knowledge Sharing*, Motivasi Kerja, Kompetensi, Kinerja.

***THE ROLE OF KNOWLEDGE SHARING AND WORK MOTIVATION ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE WITH COMPETENCE AS AN INTERVENING  
VARIABLE***

***(Case Study: Sriwijaya University Library)***

***By***

**Atika Nur Rahmah**

**09031282025046**

***ABSTRACT***

*Libraries play an important role in providing access to knowledge and information. When performing their duties, library staff play a crucial role in providing high-quality services to library users, as well as being the center and core of the library. The involvement of library staff in knowledge dissemination activities is important. It is therefore important for library staff to have the motivation, skills and performance to support the performance of their duties. This study aims to solve the problems that occur by analyzing the effect of knowledge sharing and work motivation on employee performance with competence as an intervening variable. This research uses quantitative methods. The sampling applied was non-probability using saturated sample technique, involving 26 respondents from Sriwijaya University Library employees. Data collection was done through questionnaires because the population was proportional to the number of respondents. Data analysis was conducted through descriptive analysis approach and PLS-SEM with SmartPLS analysis tool. The study results show that knowledge sharing has no significant influence on employee competence and performance. On the other hand, work motivation has a significant effect on employee competence and performance. Competence also has a significant effect on employee performance, and knowledge sharing and work motivation have no direct effect on performance through competence as an intervening variable.*

***Keywords:*** *Knowledge Sharing, Work Motivation, Competence, Performance.*

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Batasan Masalah.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
2.1 Penelitian Sebelumnya .....	7
2.2 Profil UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya.....	13
2.2.1 Sejarah UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya .....	13
2.2.2 Visi UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya.....	13
2.2.3 Misi UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya.....	13
2.2.4 Struktur UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya .....	14
2.3 <i>Knowledge Sharing</i> (KS).....	14
2.4 Motivasi Kerja.....	15
2.5 Kompetensi.....	15
2.6 Kinerja .....	16
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>17</b>
3.1 Kerangka Penelitian .....	17

3.2 Objek Penelitian .....	17
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	17
3.3.1 Jenis dan Sumber Data.....	17
3.3.2 Metode Pengumpulan Data.....	18
3.4 Populasi dan Sampel .....	19
3.4.1 Populasi.....	19
3.4.2 Sampel .....	19
3.5 <i>Research Model</i> .....	19
3.6 Hipotesis Penelitian.....	20
3.7 Kuesioner.....	22
3.8 Uji Kualitas Data .....	24
3.8.1 Uji Validitas .....	24
3.8.2 Uji Realiabilitas .....	24
3.9 Uji Model Struktural .....	24
3.9.1 Uji <i>R Square</i> .....	25
3.9.2 Uji <i>F Square</i> .....	25
3.10 Uji Hipotesis.....	25
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>27</b>
4.1 Alur Penelitian .....	27
4.2 Hasil Uji Validitas.....	27
4.2.1 <i>Convergent Validity</i> .....	27
4.2.2 <i>Discriminant Validity</i> .....	28
4.3 Hasil Uji Reliabilitas .....	30
4.4 Hasil Pengujian Struktural Model .....	31
4.5 Hasil Uji Hipotesis .....	33
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>38</b>
5.1 Kesimpulan.....	38
5.2 Saran .....	38
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>39</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>A</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Struktur Organisasi UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya.....	14
<b>Gambar 3.1</b> Kerangka Penelitian .....	17
<b>Gambar 3.2</b> <i>Research Model</i> .....	20
<b>Gambar 4.1</b> Hasil <i>Path Analysis</i> .....	33

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 2.1</b> Penelitian Sebelumnya .....	7
<b>Tabel 3.1</b> Jawaban Responden .....	19
<b>Tabel 3.2</b> Hipotesis Penelitian.....	21
<b>Tabel 3.3</b> Kuesioner .....	22
<b>Tabel 3.4</b> Tabel <i>R-Square</i> .....	25
<b>Tabel 3.5</b> Tabel <i>F-Square</i> .....	27
<b>Tabel 4.1</b> <i>Outer Loadings</i> .....	29
<b>Tabel 4.2</b> <i>Fornell Larcker Criterion</i> .....	29
<b>Tabel 4.3</b> <i>Cross Loadings</i> .....	29
<b>Tabel 4.4</b> <i>Construct Reliability and Validity</i> .....	30
<b>Tabel 4.5</b> <i>R Square</i> .....	31
<b>Tabel 4.6</b> <i>F Square</i> .....	32
<b>Tabel 4.7</b> <i>Model FIT</i> .....	32
<b>Tabel 4.8</b> <i>Path Coefficient</i> .....	34

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1</b>	Surat Kesediaan Membimbing .....	A-1
<b>Lampiran 2</b>	Kuesioner Penelitian .....	B-1
<b>Lampiran 3</b>	Excel Data Jawaban Responden.....	C-1
<b>Lampiran 4</b>	Path Algorithma .....	D-1
<b>Lampiran 5</b>	Bukti Proses <i>Submit</i> Jurnal Hingga <i>Published</i> .....	E-1
<b>Lampiran 6</b>	Bukti LoA .....	F-1
<b>Lampiran 7</b>	Hasil Turnitin .....	G-1
<b>Lampiran 8</b>	Kartu Konsultasi Paraf Dosen Pembimbing .....	H-1
<b>Lampiran 9</b>	Logbook Paraf Mahasiswa.....	I-1

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di zaman globalisasi, seiring dengan terobosan, kemajuan teknologi, dan pengetahuan yang disebar, persaingan pun semakin meningkat. Transisi dari penekanan pada sumber daya material ke sumber daya intelektual mendorong proses berpikir yang cepat dan akurat. Pola ini menunjukkan meningkatnya permintaan informasi dalam masyarakat kontemporer, yang tercermin dalam harapan pembaca dan pelanggan perpustakaan. Perpustakaan adalah fasilitas yang didedikasikan untuk mengumpulkan, melestarikan, mengatur, dan menyediakan akses ke berbagai macam karya sastra, termasuk buku, terbitan berkala, dan sumber daya multimedia. Perpustakaan juga berperan sebagai pusat penyebaran pengetahuan, memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk meneliti serta mempelajari berbagai subjek (Undang-Undang No 43, 2007).

Perpustakaan sangat penting untuk menjamin bahwa setiap orang memiliki akses ke pengetahuan dan informasi di dunia yang terus berubah. Peran staf perpustakaan menjadi lebih penting untuk memastikan pelayanan yang optimal kepada para pengunjung, bergantung pada keahlian dan kemampuan mereka untuk menyebarkan pengetahuan di antara sesama. Dengan tuntutan akan informasi yang semakin meningkat dari pengguna, pegawai perpustakaan memiliki kesempatan untuk menyediakan literatur dan sumber daya terbaik yang sesuai dengan kebutuhan mereka (Ambarwati et al., 2022). Maka, penting sekali bagi staf perpustakaan mempunyai pemahaman komprehensif. Konsep *knowledge sharing*, merujuk pada pertukaran pengetahuan yang eksplisit maupun tacit di antara individu, memiliki dampak besar terhadap kinerja selain motivasi. Secara keseluruhan, pengetahuan merupakan elemen kunci bagi setiap kelompok, sebab mempunyai kemampuan dalam menyediakan seluruh informasi (Yuniarti et al., 2023).

Mendapatkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan saat ini bergantung pada kepemilikan pengetahuan sebagai aset kunci. Secara umum, berbagi pengetahuan merujuk pada aliran pertukaran informasi dalam sekelompok orang. Pengelompokan ini terdiri dari setidaknya dua orang yang berinteraksi, misalnya



rekan di tempat kerja. Pelaksanaan *knowledge sharing* mempunyai makna signifikan bagi lembaga yang berupaya untuk tetap relevan dan meraih keunggulan kompetitif, terutama bagi mereka yang menekankan pada pengembangan kolaborasi dalam pertukaran pengetahuan (Setyowati & Sukarno, 2023). Mengambil bagian dalam pertukaran *knowledge* mempunyai pengaruh dalam meningkatkan keterampilan seseorang di suatu kelompok. Anggota atau staf di perpustakaan memiliki kesempatan untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan mereka melalui keterlibatan dalam pertukaran pengetahuan (*knowledge sharing*).

Menurut penelitian Muchlisin et al. (2020), *knowledge sharing* diakui bagian penting dari *knowledge management*, yang bertujuan memudahkan penyebaran serta distribusi pengetahuan, gagasan, pengalaman, atau keahlian di antara individu atau organisasi. Sasaran usaha tersebut yaitu menekankan keperluan akan kerja sama (Widayati et al., 2023). Penerapan metode berbagi pengetahuan adalah bagian pokok dari manajemen pengetahuan, yang bertujuan untuk mendorong munculnya ide dan inovasi yang mendukung bagi keberlanjutan organisasi. Berbagi pengetahuan yang efektif bergantung pada adanya situasi mendukung, dibentuk beberapa elemen utama yaitu individu, organisasi, dan teknologi.

Motivasi kerja mengacu pada mekanisme internal atau eksternal dalam menumbuhkan sikap positif berupa keinginan melaksanakan tugas-tugas. Menambahkan motivasi staf bisa meningkatkan kinerja staf di sebuah kelompok atau organisasi. Pemberian motivasi dari atasan ke bawahan sudah diakui sebagai variabel penentu signifikan yang berdampak pada kinerja pegawai, karena dapat membantu mencapai tujuan kelompok (Rachmaniah et al., 2022). Motivasi kerja yang meningkat juga turut serta dalam peningkatan kinerja, sehingga memudahkan staf perpustakaan dalam mencapai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Menerapkan strategi yang efektif untuk memotivasi staf dapat menambah semangat mereka, supaya membuat kinerja optimal dan sesuai standar perpustakaan. Hal ini meluas ke ranah intrapersonal dan interpersonal, memotivasi pegawai untuk berkolaborasi secara produktif dan secara aktif berkontribusi pada tujuan kelompok (Nadapdap et al., 2022). Melalui

penerapan *knowledge sharing* dan motivasi, staf bisa menambahkan kemampuan, menambah efisiensi tugas, dan secara efektif dalam menemui tantangan.

Kinerja ditentukan oleh seberapa baik seseorang menyelesaikan tugas dan kewajibannya dalam jangka waktu tertentu, serta tindakan dan hasilnya (Yuniarti, M et al., 2023). Peningkatan kinerja mengharuskan kelompok agar mempunyai *knowledge* dan sumber daya berkualitas tinggi. Kinerja mempunyai posisi penting didalam organisasi/kelompok, sebab berdampak langsung pada profitabilitas kelompok (Hameed et al., 2023). Menjadi kompeten sebagai pegawai bisa diperoleh dengan mengikuti kursus kepastakawanan atau mengikuti pelatihan. Menurut Pramularso et al. (2019), kompetensi mengacu pada kemampuan untuk berhasil menyelesaikan tugas atau melaksanakan tugas pekerjaan, tergantung pada pengetahuan, keterampilan individu, dan sikap kerja seseorang yang sesuai dengan posisinya. Meningkatkan kompetensi dipandang penting sebagai langkah meningkatkan kinerja (Wijaya et al., 2021). Tindakan mentransfer *knowledge* atau *knowledge sharing* diakui seperti pendekatan sukses dalam menambah keahlian dan keterampilan pribadi.

UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya ialah lembaga yang menaungi urusan perpustakaan dan kearsipan di Universitas Sriwijaya, didedikasikan untuk menyediakan layanan, menyebarkan informasi serta pengetahuan bagi pengguna serta civitas akademika. UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya merupakan perpustakaan di lingkungan Universitas Sriwijaya, bisa diakses seluruh bagian kampus. Berbagai kegiatan seperti pertemuan rutin, rapat kerja, sesi pelatihan staf, webinar, dan banyak lagi kegiatan yang memfasilitasi penyebaran informasi dan pengetahuan. Karena staf perpustakaan berfungsi sebagai pusat seluruh perpustakaan, keterlibatan staf didalam kegiatan ini sangat penting. Oleh karena itu, pentingnya pegawai perpustakaan untuk mempunyai kompetensi khusus yang bisa memfasilitasi upaya profesional pegawai. Kemampuan melaksanakan tugas secara tepat serta efisien merupakan indikator utama, dan mereka yang dipercayakan dengan tanggung jawab tersebut bisa memperlihatkan kompetensi ini melalui berbagai tindakan bijak.

Penelitian terdahulu telah melakukan studi mengenai *knowledge sharing* terhadap kinerja, dengan temuan yang mengemukakan jika berbagi pengetahuan

memberikan pengaruh terhadap kinerja (Fikri et al., 2022), (Nurcahyo et al., 2020), (Rumijati, 2020), (Indratmoko et al., 2019). Adanya ketidakcocokan dalam temuan kajian, karena terdapat penelitian terdahulu yang mengindikasikan berbagi pengetahuan tidak mempengaruhi kinerja (Surya N et al., 2023), (Pratiwi et al., 2020). Mengacu pada kajian terdahulu mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, temuan menunjukkan adanya korelasi positif antara keduanya (Fikri et al., 2022), (Arifin et al., 2021), (Anandita et al., 2021), (Sukma et al., 2021). Namun, ada pula contoh ketidakcocokan di mana temuan terdahulu mengindikasikan jika motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja (Waskito et al., 2022), (Rumijati et al., 2020). Kompetensi adalah variabel lain yang memengaruhi kinerja, hal ini dinyatakan oleh (Pratiwi et al., 2020), (Indratmoko et al., 2019), bahwa kompetensi memberikan dampak pada kinerja. Disisi lain, kompetensi juga bisa berperan sebagai mediasi (*intervening*) yang mempengaruhi kinerja secara langsung (Setiawan et al., 2022), (Sulistien et al., 2022), (Purnomo et al., 2022). Tetapi demikian, ada berbagai perspektif mengenai hasil penelitian sebelumnya, yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak mempengaruhi kinerja pegawai (Arifin, 2021), (Indratmoko & Musnadi, 2019). Ketidakkonsistenan yang ditemukan dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh para peneliti lain telah memotivasi penulis untuk melakukan tinjauan ulang mengenai potensi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Kesenjangan penelitian ini telah memacu minat penulis untuk meneliti lebih lanjut dan menganalisis peran antara *knowledge sharing* dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Dari pemikiran diatas, bisa disimpulkan bahwa kegiatan berbagi pengetahuan dan motivasi kerja sangat penting dalam membentuk dinamika organisasi, khususnya meningkatkan kinerja pegawai perpustakaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana peran tersebut. Maka, penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Peran *Knowledge Sharing* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus: UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya)”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dibahas, masalah yang diangkat yaitu peran *knowledge sharing* dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan dimediasi oleh kompetensi. Maka perumusan masalah dari penelitian ini yaitu: Apakah berbagi pengetahuan dan motivasi kerja memberikan peran terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variabel mediasi (*intervening*) di UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah peran berbagi pengetahuan dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja melalui kompetensi sebagai variabel *intervening* di UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari dilakukannya penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan gambaran mengenai peran *knowledge sharing* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variabel *intervening* di UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya.

2. Bagi Perpustakaan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam perpustakaan dan hasil dari penelitian ini dapat membantu perpustakaan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Penulis

Meningkatkan pengalaman, wawasan dan memperoleh pengetahuan baru melalui proses penelitian dan dapat mengimplementasikan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan.

### 1.5 Batasan Masalah

Untuk menghindari agar pembahasan dalam penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan yang ada pada rumusan masalah, maka dibuatlah batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan menggunakan variabel *knowledge sharing*, motivasi kerja, kinerja pegawai dan kompetensi.
2. Objek pada penelitian ini adalah pegawai yang sedang bekerja di UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya.
3. Populasi penelitian adalah pegawai yang bekerja di UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya.
4. Data yang akan diolah dalam penelitian ini melibatkan semua populasi pegawai dengan melakukan penyebaran kuisisioner kepada pegawai di UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, D., & Handayani, N. S. (2022). Strategi promosi dalam meningkatkan layanan di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno Blitar pada masa pandemi. *Daluang: Journal of Library and Information Science*, 2(2), 59–60. doi:10.21580/daluang.v2i2.2022.12195
- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727–734.
- AR, K., Yanti, M. R., & Ahmad, N. (2021). Factors of Knowledge Sharing Between Students Faculty of Education and Teacher Training Uin Ar-Raniry Banda Aceh. *Cyberspace: Jurnal Pendidikan Teknologi Informasi*, 5(2), 141. doi:10.22373/cj.v5i2.9525
- Arifin. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Organik Di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Tengah. *Seminar Nasional Teknologi, Sains Dan Humaniora (SemanTECH 2021)*, 1(1), 213–227.
- Aulia, M., Musnadi, S., & Faisal. (2020). the Effect of Knowledge Sharing and Motivation on Individual Competency and Its Impact on Employee Performance of Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Lhokseumawe Branch. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 03(01), 70–77. doi:10.35409/ijbmer.2020.3139
- Fikri, F., & Laily, N. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(7), 1–20.
- Hameed, S. (2023). The Impact of Knowledge Sharing on Job Performance in Banking Sector of Pakistan: Mediating Role of Affective Commitment. *Kehkashan Nizam (Corresponding Author)*. *Pakistan Journal of Social Sciences (PJSS)*, 43(1), 25–38.
- Indratmoko, T. A., & Musnadi, S. (2019). The Effect of Knowledge Sharing and Knowledge Management on Member Competence and its Impact on Member Performance : Study in Kodam Iskandar Muda, 3(6), 299–308.
- Isili, A. Y., Tewal, B., & Trang, I. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing, Human Relation dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulut di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1438–1448.
- Khoridatul, L., Nadiroh, A., Rijanti, T., & Stikubank, U. (2022). Effect Of Quality Of Work Life, Work Competency And Knowledge Sharing On Employee Performance. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 2190–2199. Retrieved from <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

- Manajemen, J. I. (2021). Anatan at al., 394 - 411, 11(3), 396–411.
- Muhidin, S. A., Education, B., Education, M., Program, S., Islamy, F. J., Education, B., ... Board, C. (2021). Cypriot Journal of Educational The influence of knowledge sharing and competence on academic performance, 16(3), 928–938.
- Nadapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen : JUMMA*, 11(1), 41–51. doi:10.33508/jumma.v11i1.3949
- Nurchahyo, S. A., & Wikaningrum, T. (2020). Peran Knowledge Sharing, Learning Organization Dan Kapabilitas Inovasi Individual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 84. doi:10.30659/ekobis.21.2.84-96
- Pratiwi, E., Asmony, T., & Hermanto. (2020a). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Pustakawan Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Binawakya*, 14(11).
- Pratiwi, E., Asmony, T., & Hermanto. (2020b). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Pustakawan Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Binawakya*, 14(11), 3465–3474. Retrieved from <https://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/581/pdf>
- Purnama, E. D., & Widayati, C. C. (2023). The Effect of Organizational Culture, Sharing Knowledge, and Intention to Share on Competency through Organizational Commitment As a Mediating Variable. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 30. doi:10.22441/jurnal\_mix.2023.v13i1.003
- Purnomo, M. V., Perizade, B., & Syapril, Y. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Kepala Unit Pelaksana Teknis Pt. Kereta Api Indonesia. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(10), 1–23.
- Rachmaniah, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial*, 9(03), 351. doi:10.30587/jurnalmanajerial.v9i03.4037
- Rafique, G. M., Khalid, F., & Idrees, H. (2020). Impact of Knowledge Sharing on Job Satisfaction of University Librarians in Pakistan. *Library Philosophy and Practice*, 2020, 1–18.
- Rumijati, A. (2020). Peran Knowledge Sharing Dan Motivasi Pada Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan. *EKUITAS (Jurnal*

- Ekonomi Dan Keuangan), 4(2), 226–245.  
doi:10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4228
- Saragih, L., & Hermanto, D. (2022). Analysis of Knowledge Sharing Determinants and Their Impact on Sustainability Organization Performance in Private Universities. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 505. doi:10.22441/jurnal\_mix.2022.v12i3.010
- Setiawan, S., & Nafilah, N. (2022). Peran Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Hubungan Pembelajaran Organisasi & Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan (Studi Pada IAIN Pekalongan). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 586–595. doi:10.36778/jesya.v5i1.526
- Setyowati, S. H. B. S. B. D., & Sukarno, G. (2023). The Analysis of Knowledge Sharing and Learning Organization on Employee Performance at Hotel Midtown Surabaya. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 2(3), 735–748. doi:10.55927/ministal.v2i3.4805
- Sukma, A., Mukmin, A., & Andesta, D. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP ( Studi Kasus : PT . Samhe Xiecai Indonesia ). *Jurnal Sistem Dan Teknik Industri*, 2(3), 440–450.
- Sulistien, S., Marwanto, I. H., Rahayu, B., & Laely, N. (2022). Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai variabel intervening pada KSP Duta Mandiri Makmur Kediri. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 5(2), 214–230. doi:10.30737/jimek.v5i2.4047
- Surya Nugraha, J., & Sukiman, S. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4, 247–266.
- Tamba, S., & Yugopuspito, P. (2022). Pengaruh Motivasi Belajar, Manajemen Kelas Dan Implementasi Project Basec Learning Terhadap Hasil Belajar Pendidikan Kewarganegaraan. *Academy of Education Journal*, 13(1), 26–39. doi:10.47200/aoej.v13i1.884
- Undang-Undang No 43. (2007). No TitleЫВМЫВМЫВ. UUD NO 43 TH 2007, ы12у(235), 245.
- Waskito, W., & Wulandari, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24(1), 23. doi:10.33370/jpw.v24i1.772
- Wijaya, I. G. A., Kawiana, I. G. P., & Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Umum Sekretariat Daerah



Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 729–743.

Yuniarti, M., Mursidi, M., & Arifiani, R. S. (2023). The Effect of Work Motivation and Knowledge Sharing on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, 3(02), 98–110. doi:10.22219/jamanika.v3i02.27364