

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN MAMUJU

The Influence of Leadership Style and Knowledge Sharing on Employee Performance at the Mamuju Regency Transportation Service Office

Nur Indah Rukmana¹⁾, Suwanti²⁾, Roshita Amalyah Rasyid³⁾

Email: nurindahrukmana@gmail.com¹⁾, suwanti@gmail.com²⁾, roshitaamalyahrasvid@gmail.com³⁾,
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Mamuju
Jalan Baharuddin Lopa, Kabupaten Mamuju, Sulawesi Barat 91511

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan berbagi pengetahuan (knowledge sharing) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju. Kinerja pegawai dalam organisasi publik memiliki peran strategis dalam menjamin kualitas pelayanan, namun hasil pengamatan awal menunjukkan adanya permasalahan terkait koordinasi, disiplin, dan pelaksanaan tugas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh 38 pegawai negeri sipil menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas, regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa perilaku kepemimpinan yang ada belum secara optimal berkontribusi dalam meningkatkan kinerja individu. Sebaliknya, berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan peran penting pertukaran pengetahuan dalam meningkatkan kualitas kerja dan kemampuan pemecahan masalah. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan berbagi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti kedua variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi terhadap efektivitas organisasi. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya berbagi pengetahuan dalam kinerja sektor publik, namun berbeda dengan studi yang menempatkan kepemimpinan sebagai penentu utama. Penelitian ini memberikan implikasi teoretis bagi penguatan manajemen sumber daya manusia di instansi pemerintah serta rekomendasi praktis untuk meningkatkan budaya kerja kolaboratif dan penyebaran pengetahuan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Knowledge Sharing, Kinerja Pegawai

Abstract

This study examines the influence of leadership style and knowledge sharing on employee performance at the Mamuju Regency Transportation Service Office. Employee performance in public organizations plays a strategic role in ensuring service quality, yet initial observations indicated issues related to coordination, discipline, and task implementation. Using a quantitative approach, data were collected through questionnaires distributed to all 38 civil servants using a saturated sampling technique. Data analysis employed validity and reliability testing, multiple linear regression, and hypothesis testing using t-tests and F-tests. The results reveal that leadership style partially has no positive and significant effect on employee performance, indicating that existing leadership behaviour has not optimally contributed to improving individual performance. Conversely, knowledge sharing shows a positive and significant effect on employee performance, demonstrating the critical role of knowledge exchange in enhancing work quality and problem-solving capacity. Simultaneously, leadership style and knowledge sharing significantly influence employee performance, implying that these variables collectively contribute to organizational effectiveness. These findings support prior research highlighting the importance of knowledge sharing in public sector performance, yet differ from studies that emphasize leadership as a primary determinant. The study provides theoretical implications for strengthening human resource management in government institutions and practical recommendations for improving collaborative work culture and knowledge dissemination.

Keywords: Leadership Style, Knowledge Sharing, Employee Performance

PENDAHULUAN

Organisasi sektor publik merupakan bagian dari sistem pemerintahan yang berperan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sekaligus menjalankan fungsi administratif sesuai amanat konstitusi. Lingkungan organisasi pemerintah cenderung dinamis, kompleks, dan sering kali mengalami perubahan kebijakan, teknologi, maupun kebutuhan masyarakat. Kondisi tersebut menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi secara cepat agar tujuan pembangunan dan pelayanan publik dapat tercapai secara efektif (Daft, 2016). Dalam menghadapi dinamika tersebut, sumber daya manusia (SDM) menjadi komponen yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Pengelolaan SDM yang baik akan memastikan bahwa setiap pegawai dapat memberikan kontribusi optimal, memiliki kompetensi yang memadai, serta mampu melaksanakan tugas sesuai standar kinerja yang ditetapkan (Marsuni, 2021).

Kinerja pegawai memegang peranan yang sangat strategis dalam organisasi publik. Kinerja tidak hanya sekadar hasil kerja, tetapi juga mencakup kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Dalam konteks sektor publik, kinerja pegawai memiliki dampak langsung terhadap kualitas layanan yang diterima oleh masyarakat. Pelayanan publik yang baik menuntut pegawai untuk bekerja secara profesional, responsif, dan mampu menjawab kebutuhan masyarakat dengan cepat dan tepat (Marsuni, 2022). Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus penting dalam manajemen organisasi pemerintah.

Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab strategis dalam mengelola transportasi darat, laut, dan komunikasi publik di wilayahnya. Peran ini sangat vital karena transportasi merupakan sarana penggerak aktivitas ekonomi dan sosial masyarakat. Namun, hasil observasi awal menunjukkan adanya beberapa permasalahan internal, antara lain koordinasi yang belum optimal, kurangnya sinergi antarpegawai, kedisiplinan yang relatif rendah, serta belum maksimalnya pelaksanaan tugas-tugas teknis dan administratif. Kondisi ini dapat menghambat efektivitas pelayanan publik dan pencapaian visi organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju.

Dua faktor utama yang sering dikaitkan dengan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan dan knowledge sharing. Gaya kepemimpinan menggambarkan bagaimana seorang pemimpin memengaruhi, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi (Northouse, 2019). Banyak penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi, kolaborasi, dan produktivitas pegawai (Thoha, 2011; Busro, 2018). Namun, temuan-temuan penelitian sebelumnya belum sepenuhnya konsisten. Beberapa studi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja, namun penelitian lain menemukan bahwa gaya kepemimpinan tertentu justru tidak berpengaruh secara signifikan, terutama pada organisasi dengan struktur birokratis (Siregar, 2021; Nugroho et al., 2024). Ketidakkonsistenan inilah yang menunjukkan adanya celah penelitian (research gap) yang penting untuk dijelaskan lebih lanjut.

Selain gaya kepemimpinan, knowledge sharing atau berbagi pengetahuan juga menjadi komponen penting dalam peningkatan kinerja organisasi. Knowledge sharing merupakan proses di mana individu dalam organisasi saling bertukar informasi, pengalaman, serta keterampilan yang dimiliki, baik secara formal maupun informal (Kessel, Kratzer, & Schultz, 2012). Proses ini tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga mendorong inovasi, menyelesaikan masalah secara lebih efisien, serta memperkuat kolaborasi tim (Nonaka & Takeuchi, 1995; Muizu et al., 2018). Di sektor publik, praktik knowledge sharing seringkali dihadapkan pada hambatan struktural dan budaya organisasi yang cenderung formal, kaku, dan hierarkis. Pegawai senior kadang enggan berbagi pengetahuan karena alasan budaya, pengalaman, atau bahkan kurangnya insentif (Evita, 2022). Akibatnya, proses alih pengetahuan tidak berjalan optimal, sehingga pegawai baru atau pegawai dengan pengalaman terbatas mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas.

Kesenjangan penelitian (*research gap*) pada aspek knowledge sharing juga cukup jelas. Sebagian besar penelitian terkait knowledge sharing dilakukan pada sektor swasta, perusahaan teknologi, atau institusi pendidikan. Sedangkan penelitian yang secara khusus mengkaji knowledge sharing di instansi pemerintah daerah masih relatif sedikit. Padahal, karakteristik birokrasi dalam pemerintahan daerah unik dan sangat berbeda dengan organisasi lain. Birokrasi memiliki hirarki yang ketat, sistem pelaporan formal, serta pola komunikasi yang cenderung top-down. Hal ini membuat penerapan knowledge sharing menjadi tantangan tersendiri dan menjadikannya penting untuk diteliti

lebih mendalam di konteks pemerintahan daerah. Dengan demikian, penelitian ini memiliki dua research gap utama yang harus ditegaskan:

1. Research Gap dari Kekurangan Penelitian Sebelumnya

Berdasarkan literatur yang ada, terdapat beberapa kekurangan yang perlu dipertegas:

- a. Temuan studi sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai masih kontradiktif. Beberapa penelitian menemukan pengaruh signifikan, sementara lainnya menunjukkan tidak ada pengaruh yang berarti. Ketidakkonsistenan ini menunjukkan perlunya studi tambahan dalam konteks yang berbeda.
- b. Penelitian terkait knowledge sharing lebih banyak dilakukan pada organisasi swasta, universitas, atau perusahaan teknologi. Kajian mengenai praktik knowledge sharing pada instansi pemerintah daerah, khususnya Dinas Perhubungan, masih sangat terbatas.
- c. Banyak penelitian sebelumnya tidak mempertimbangkan budaya birokrasi, struktur organisasi, dan karakteristik kerja teknis yang dimiliki instansi pemerintah daerah.

2. Research Gap dari Konteks Instansi yang Unik

Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju memiliki karakter berbeda dibandingkan dengan organisasi lain:

- a. Lingkup tugas sangat luas karena mencakup aspek teknis, administratif, dan pelayanan langsung kepada masyarakat.
- b. Interaksi antarpegawai intens karena tingginya kebutuhan koordinasi dalam operasional transportasi.
- c. Organisasi memiliki tantangan kedisiplinan, koordinasi lapangan, serta variasi kemampuan teknis antarpegawai.
- d. Leadership style di instansi pemerintah sering kali dipengaruhi budaya birokrasi, yang belum tentu efektif untuk tugas teknis yang membutuhkan ketepatan waktu dan responsivitas tinggi.
- e. Knowledge sharing sangat penting tetapi belum terstruktur, bahkan sering hanya terjadi secara informal berdasarkan inisiatif individu.

Keunikan ini menjadikan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan knowledge sharing terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju menjadi relevan dan penting untuk dilakukan. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoretis berupa penguatan literatur manajemen sektor publik serta kontribusi praktis bagi perbaikan kebijakan internal organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan dan knowledge sharing terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman baru mengenai dinamika kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah, sekaligus menjadi rekomendasi bagi pimpinan instansi dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel disiplin kerja dan profesionalisme terhadap kualitas pelayanan publik melalui pengujian hipotesis secara objektif dan terukur. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan bukti empiris mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam konteks organisasi sektor publik. Penelitian dilaksanakan pada tahun 2023–2024, sesuai dengan rekomendasi reviewer tanpa mencantumkan rentang bulan secara spesifik. Objek penelitian adalah sebuah instansi dinas yang memiliki karakteristik struktur birokrasi yang kompleks, intensitas pelayanan publik yang tinggi, serta tuntutan kinerja organisasi yang terus meningkat, sehingga relevan untuk menguji model penelitian yang diajukan.

Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai pada instansi tersebut, dengan penentuan sampel menggunakan proportional random sampling agar setiap unit kerja terwakili secara proporsional. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner berskala Likert 5 poin dan data sekunder berupa dokumen organisasi seperti struktur organisasi, SOP, rencana kerja, dan laporan kinerja tahunan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi non-partisipatif, dan dokumentasi guna memperkuat validitas data melalui triangulasi. Instrumen penelitian disusun berdasarkan landasan teori seperti Agency Theory, Institutional Theory, serta konsep profesionalisme dan kualitas pelayanan publik.

Analisis data diawali dengan uji validitas menggunakan Corrected Item-Total Correlation dan uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi sebagai prasyarat analisis regresi.

Teknik analisis utama yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dilengkapi dengan uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2). Seluruh proses penelitian dilaksanakan dengan memperhatikan pertimbangan etis, termasuk pemberian informed consent kepada responden, jaminan kerahasiaan data, serta penggunaan data semata-mata untuk kepentingan akademik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan objek penelitian ini adalah Pegawai ASN pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju, adapun jumlah yang dijadikan sampel sebanyak 38 orang. Deskripsi karakteristik responden yang menjadi sampel pada penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia dan jenjang pendidikan.

a. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil analisis deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin seperti pada tabel 3 berikut :

Tabel 1

Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki – Laki	28 Orang	73,7%
2	Perempuan	10 Orang	26,3%
Total		38	100%

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui jenis kelamin dikelompokkan menjadi laki-laki dan perempuan. Dari hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa dari 38 responden, yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang atau sebesar 73,7% dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang atau sebesar 26,3%.

b. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil analisis deskripsi karakteristik responden berdasarkan Usia pada tabel 4 berikut:

Tabel 2

Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	36 – 43	19 Orang	50%
2	44 – 50	11 Orang	29%
3	51 – 57	8 Orang	21%
Total		38	100%

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas, maka usia responden dibagi menjadi 3 kelompok, yaitu usia 36-43 diketahui berjumlah 19 orang atau 50% responden, usia 44-50 diketahui berjumlah 11 orang atau 29% responden dan usia 51-57 diketahui berjumlah 8 orang atau 21% responden.

c. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Hasil analisis deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir seperti pada tabel 4 berikut :

Tabel 3

Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	S1	10 Orang	26,3%
2	S2	5 Orang	13,2%
3	SMA Sederajat	23 Orang	60,5%
Total		38	100%

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 diatas, maka pendidikan terakhir responden dibagi menjadi 3 kelompok, yaitu S1 diketahui berjumlah 10 orang atau 26,3% responden, S2 diketahui berjumlah 5 orang atau 13,2% responden dan SMA Sederajat diketahui berjumlah 23 orang atau 60,5% responden.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi kategori variabel penelitian menggambarkan tentang tanggapan responden mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju.

a. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah variabel X1 yang diteliti dan terdiri dari 5 pernyataan yang masing-masing ditanggapi oleh responden. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel masing-masing pernyataan berikut.

Tabel 4
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Pertama Variabel Gaya kepemimpinan

No	Kategori	Skala	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	18	47,4%
2	Setuju	4	19	50%
3	Kurang Setuju	3	-	-
4	Tidak Setuju	2	1	2,6%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			38	100%

Sumber : Data Primer Setelah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan pertama variabel gaya kepemimpinan dari 38 responden yang melakukan pengisian kuesioner, terdapat 18 responden yang memberikan tanggapan "sangat setuju" skala lima (5) dengan persentase sebesar 47,4%, terdapat 19 responden yang memberikan tanggapan "setuju" skala empat (4) dengan persentase sebesar 50%, tidak terdapat responden yang memberikan tanggapan "kurang setuju" dengan skala tiga (3), terdapat responden yang memberikan tanggapan "tidak setuju" skala dua (2) dengan persentase 2,6%, dan tidak terdapat responden yang memberikan tanggapan "sangat tidak setuju" skala satu (1). Hal ini menunjukkan bahwa mereka dapat mengetahui atasan selalu bersikap tegas dalam pengambil keputusan.

Tabel 5
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Kedua Variabel Gaya kepemimpinan

No	Kategori	Skala	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	17	44,7%
2	Setuju	4	21	55,3%
3	Kurang Setuju	3	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			38	100%

Sumber : Data Primer Setelah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan kedua variabel gaya kepemimpinan dari 38 responden yang melakukan pengisian kuesioner, terdapat 17 responden yang memberikan tanggapan "sangat setuju" skala lima (5) dengan persentase sebesar 44,7%, terdapat 21 responden yang memberikan tanggapan "setuju" skala empat (4) dengan persentase sebesar 55,3%, tidak terdapat responden yang memberikan tanggapan "kurang setuju" dengan skala tiga (3), tidak terdapat responden yang memberikan tanggapan "tidak setuju" skala dua (2) dan tidak terdapat responden yang memberikan tanggapan "sangat tidak setuju" skala satu (1). Hal ini menunjukkan bahwa mereka dapat mengetahui Atasan selalu memberikan intruksi yang jelas kepada pegawai terkait dengan pekerjaan yang harus diselesaikan.

Tabel 6*Tanggapan Terhadap Pernyataan Ketiga Variabel Gaya kepemimpinan*

No	Kategori	Skala	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	14	36,8%
2	Setuju	4	22	58%
3	Kurang Setuju	3	1	2,6%
4	Tidak Setuju	2	1	2,6%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			38	100%

Sumber : Data Primer Setelah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan ketiga variabel Gaya *kepemimpinan* dari 38 responden yang melakukan pengisian kuesioner, terdapat 14 responden yang memberikan tanggapan “sangat setuju” skala lima (5) dengan persentase sebesar 36,8%, terdapat 22 responden yang memberikan tanggapan “setuju” skala empat (4) dengan persentase sebesar 58%, terdapat 1 responden yang memberikan tanggapan “kurang setuju” skala tiga (3) dengan persentase 2,6%, terdapat 1 responden yang memberikan tanggapan “tidak setuju” skala dua (2) dengan persentase 2,6%, dan tidak terdapat responden yang memberikan tanggapan “sangat tidak setuju” skala satu (1). Hal ini menunjukkan bahwa mereka dapat mengetahui atasan selalu memberikan arahan langsung dalam pekerjaan.

Tabel 7*Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Keempat Gaya Kepemimpinan*

No	Kategori	Skala	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	10	26,3%
2	Setuju	4	27	71,1%
3	Kurang Setuju	3	1	2,6%
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			38	100%

Sumber : Data Primer Setelah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan keempat variabel gaya kepemimpinan dari 38 responden yang melakukan pengisian kuesioner, terdapat 10 responden yang memberikan tanggapan “sangat setuju” skala lima (5) dengan persentase sebesar 26,3%, terdapat 27 responden yang memberikan tanggapan “setuju” skala empat (4) dengan persentase sebesar 71,1%, terdapat 1 responden yang memberikan tanggapan “kurang setuju” skala tiga (3) dengan persentase sebesar 2,6%, tidak terdapat responden yang memberikan tanggapan “tidak setuju” skala dua (2) dan tidak terdapat responden yang memberikan tanggapan “sangat tidak setuju” skala satu (1). Hal ini menunjukkan bahwa mereka dapat mengetahui atasan selalu memberikan secara jelas kepada pegawai tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengatasinya.

Tabel 8*Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Kelima Gaya Kepemimpinan*

No	Kategori	Skala	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	17	44,7%
2	Setuju	4	21	55,3%
3	Kurang Setuju	3	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			38	100%

Sumber : Data Primer Setelah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8 diatas menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan kelima variable gaya kepemimpinan dari 38 responden yang melakukan pengisian kuesioner, terdapat 17 responden yang memberikan tanggapan “sangat setuju” skala lima (5) dengan persentase sebesar 44,7%, terdapat 21 responden yang memberikan tanggapan “setuju” skala empat (4) dengan persentase sebesar 55,3%, tidak terdapat responden yang memberikan tanggapan “kurang setuju” dengan skala tiga (3), tidak terdapat responden yang memberikan tanggapan “tidak setuju” skala dua (2) dan tidak terdapat responden yang memberikan tanggapan “sangat tidak setuju” skala satu (1). Hal ini menunjukkan bahwa mereka dapat mengetahui atasan berupaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.

b. Knowledge Sharing

Knowledge Sharing adalah variabel X2 yang diteliti dan terdiri 5 pernyataan yang masing-masing diranggapi oleh responden. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel masing-masing pernyataan berikut.

Tabel 9
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Pertama Variabel Knowledge Sharing

No	Kategori	Skala	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	3	7,9%
2	Setuju	4	33	86,8%
3	Kurang Setuju	3	2	5,3%
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			38	100%

Sumber : Data Primer Setelah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 9 diatas menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan pertama variabel *knowledge sharing* dari 38 responden yang melakukan pengisian kuesioner, terdapat 3 responden yang memberikan tanggapan “sangat setuju” skala lima (5) dengan persentase sebesar 7,9%, terdapat 33 responden yang memberikan tanggapan “setuju” skala empat (4) dengan persentase sebesar 86,8%, terdapat 2 responden yang memberikan tanggapan “kurang setuju” skala tiga (3) dengan persentase sebesar 5,3%, tidak terdapat responden yang memberikan tanggapan “tidak setuju” skala dua (2) dan tidak terdapat responden yang memberikan tanggapan “sangat tidak setuju” skala satu (1). Hal ini menunjukkan bahwa mereka selalu berbagi pengetahuan baru kepada rekan-rekan kerja.

Tabel 10
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Kedua Variabel Knowledge Sharing

No	Kategori	Skala	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	6	15,8%
2	Setuju	4	32	84,2%
3	Kurang Setuju	3	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			38	100%

Sumber : Data Primer Setelah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 10 diatas menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan kedua variabel *knowledge sharing* dari 38 responden yang melakukan pengisian kuesioner, terdapat 6 responden yang memberikan tanggapan “sangat setuju” skala lima (5) dengan persentase sebesar 15,8%, terdapat 32 responden yang memberikan tanggapan “setuju” skala empat (4) dengan persentase sebesar 84,2%, tidak terdapat responden yang memberikan tanggapan “kurang setuju” skala tiga (3), tidak terdapat responden yang memberikan tanggapan “tidak setuju” skala dua (2) dan tidak terdapat responden yang memberikan tanggapan “sangat tidak setuju” skala satu (1). Hal ini menunjukkan bahwa mereka selalu berbagi informasi tentang pekerjaan yang saya miliki dengan rekan-rekan kerja saya.

Tabel 11
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Ketiga Variabel Knowledge Sharing

No	Kategori	Skala	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	3	7,9%
2	Setuju	4	26	68,4%
3	Kurang Setuju	3	7	18,4%
4	Tidak Setuju	2	2	5,3%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			38	100%

Sumber : Data Primer Setelah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 11 diatas menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan ketiga variabel knowledge sharing dari 38 responden yang melakukan pengisian kuesioner, terdapat 3 responden yang memberikan tanggapan “sangat setuju” skala lima (5) dengan persentase sebesar 7,9%, terdapat 26 responden yang memberikan tanggapan “setuju” skala empat (4) dengan persentase sebesar 68,4%, terdapat 7 responden yang memberikan tanggapan “kurang setuju” skala tiga (3) dengan persentase sebesar 18,4%,n terdapat 2 responden yang memberikan tanggapan “tidak setuju” skala dua (2) dengan persentase sebesar 5,3% dan tidak terdapat responden yang memberikan tanggapan “sangat tidak setuju” skala satu (1). Hal ini menunjukkan bahwa mereka selalu memperhatikan rekan-rekan kerja saya dan berusaha untuk membantu rekan kerja dengan pengetahuan yang saya miliki.

Tabel 12
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Keempat Variabel Knowledge Sharing

No	Kategori	Skala	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	7	18,4%
2	Setuju	4	29	76,3%
3	Kurang Setuju	3	2	5,3%
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			38	100%

Sumber : Data Primer Setelah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 12 diatas menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan keempat variabel knowledge sharing dari 38 responden yang melakukan pengisian kuesioner, terdapat 7 responden yang memberikan tanggapan “sangat setuju” skala lima (5) dengan persentase sebesar 18,4%, terdapat 29 responden yang memberikan tanggapan “setuju” skala empat (4) dengan persentase sebesar 76,3%, terdapat 2 responden yang memberikan tanggapan “kurang setuju” skala tiga (3) dengan persentase sebesar 5,3%, tidak terdapat responden yang memberikan tanggapan “tidak setuju” skala dua (2) dan tidak terdapat responden yang memberikan tanggapan “sangat tidak setuju” skala satu (1). Hal ini menunjukkan bahwa mereka selalu mengumpulkan ide-ide baru dari rekan-rekan kerja saya.

Tabel 13
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Kelima Variabel Knowledge sharing

No	Kategori	Skala	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	11	29%
2	Setuju	4	20	52,6%
3	Kurang Setuju	3	6	15,8%
4	Tidak Setuju	2	1	2,6%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			38	100%

Sumber : Data Primer Setelah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 13 diatas menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan kelima variabel knowledge sharing dari 38 responden yang melakukan pengisian kuesioner, terdapat 11 responden yang memberikan tanggapan “sangat setuju” skala lima (5) dengan persentase sebesar 29%, terdapat 20 responden yang memberikan tanggapan “setuju” skala empat (4) dengan persentase sebesar 52,6%, terdapat 6 responden yang memberikan tanggapan “kurang setuju” skala tiga (3) dengan persentase sebesar 15,8%, terdapat 1 responden yang memberikan tanggapan “tidak setuju” skala dua (2) dengan persentase sebesar 2,6% dan tidak terdapat responden yang memberikan tanggapan “sangat tidak setuju” skala satu (1). Hal ini menunjukkan bahwa mereka selalu mengumpulkan pengetahuan baru dengan mengamati kompetensi dari rekan kerja saya.

c. Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah variabel Y yang diteliti dan terdiri 5 pernyataan yang masing-masing ditanggapi oleh responden. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel masing-masing pernyataan berikut.

Tabel 14
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Pertama Variabel Kinerja Pegawai

No	Kategori	Skala	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	24	63,2%
2	Setuju	4	14	36,8%
3	Kurang Setuju	3	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			38	100%

Sumber : Data Primer Setelah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 14 diatas menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan pertama variabel kinerja pegawai dari 38 responden yang melakukan pengisian kuesioner, terdapat 24 responden yang memberikan tanggapan “sangat setuju” skala lima (5) dengan persentase sebesar 63,2%, terdapat 14 responden yang memberikan tanggapan “setuju” skala empat (4) dengan persentase sebesar 36,8%, tidak terdapat responden yang memberikan tanggapan “kurang setuju” skala tiga (3), tidak terdapat responden yang memberikan tanggapan “tidak setuju” skala dua (2) dan tidak terdapat responden yang memberikan tanggapan “sangat tidak setuju” skala satu (1). Hal ini menunjukkan bahwa mereka menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Tabel 15
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Kedua Variabel Kinerja Pegawai

No	Kategori	Skala	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	22	57,9%
2	Setuju	4	16	42,1%
3	Kurang Setuju	3	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			38	100%

Sumber : Data Primer Setelah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 15 diatas menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan kedua variabel kinerja pegawai dari 38 responden yang melakukan pengisian kuesioner, terdapat 22 responden yang memberikan tanggapan “sangat setuju” skala lima (5) dengan persentase sebesar 57,9%, terdapat 16 responden yang memberikan tanggapan “setuju” skala empat (4) dengan persentase sebesar 42,1%, tidak terdapat responden yang memberikan tanggapan “kurang setuju” skala tiga (3), tidak terdapat

responden yang memberikan tanggapan “tidak setuju” skala dua (2) dan tidak terdapat responden yang memberikan tanggapan “sangat tidak setuju” skala satu (1). Hal ini menunjukkan bahwa mereka menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan yang ditetapkan.

Tabel 16
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Ketiga Variabel Kinerja Pegawai

No	Kategori	Skala	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	18	47,4%
2	Setuju	4	20	52,6%
3	Kurang Setuju	3	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			38	100%

Sumber : Data Primer Setelah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 16 diatas menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan ketiga variabel kinerja pegawai dari 38 responden yang melakukan pengisian kuesioner, terdapat 18 responden yang memberikan tanggapan “sangat setuju” skala lima (5) dengan persentase sebesar 47,4%, terdapat 20 responden yang memberikan tanggapan “setuju” skala empat (4) dengan persentase sebesar 52,6%, tidak terdapat responden yang memberikan tanggapan “kurang setuju skala tiga (3), tidak terdapat responden yang memberikan tanggapan “tidak setuju” skala dua (2) dan tidak terdapat responden yang memberikan tanggapan “sangat tidak setuju” skala satu (1). Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang mereka hasilkan sesuai dengan target instansi.

Tabel 17
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Keempat Variabel Kinerja Pegawai

No	Kategori	Skala	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	20	52,6%
2	Setuju	4	16	42,1%
3	Kurang Setuju	3	2	5,3%
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			38	100%

Sumber : Data Primer Setelah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 17 diatas menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan keempat variabel kinerja pegawai dari 38 responden yang melakukan pengisian kuesioner, terdapat 20 responden yang memberikan tanggapan “sangat setuju” skala lima (5) dengan persentase sebesar 52,6%, terdapat 16 responden yang memberikan tanggapan “setuju” skala empat (4) dengan persentase sebesar 42,1%, terdapat 2 responden yang memberikan tanggapan “kurang setuju” skala tiga (3) dengan persentase 5,3%, tidak terdapat responden yang memberikan tanggapan “tidak setuju” skala dua (2) dan tidak terdapat responden yang memberikan tanggapan “sangat tidak setuju” skala satu (1). Hal ini menunjukkan bahwa mereka dapat selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 18
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Kelima Variabel Kinerja Pegawai

No	Kategori	Skala	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	16	42,1%
2	Setuju	4	22	57,9%
3	Kurang Setuju	3	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			38	100%

Sumber : Data Primer Setelah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 18 diatas menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan kelima variabel kinerja pegawai dari 38 responden yang melakukan pengisian kuesioner, terdapat 16 responden yang memberikan tanggapan “sangat setuju” skala lima (5) dengan persentase sebesar 42,1%, terdapat 22 responden yang memberikan tanggapan “setuju” skala empat (4) dengan persentase sebesar 57,9%, tidak terdapat responden yang memberikan tanggapan “kurang setuju” skala tiga (3), tidak terdapat responden yang memberikan tanggapan “tidak setuju” skala dua (2) dan tidak terdapat responden yang memberikan tanggapan “sangat tidak setuju” skala satu (1). Hal ini menunjukkan bahwa mereka bekerja secara efektif.

3. Analisis Penelitian

Adapun analisis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui uji instrument penelitian dan uji hipotesis. Berikut ini metode analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu:

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui validitas setiap item pernyataan dalam instrumen penelitian dapat dilihat melalui kolom rhitung dan rtabel. Jika nilai rhitung lebih besar dari rtabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid Nilai r dengan $df = n - 2$ yaitu $38 - 2 = 36$, sehingga nilai rhitung pada taraf signifikansi 5% adalah 0,3202. Apabila nilai rhitung $> 0,3202$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Hasil uji validitas untuk semua variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 19
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Knowledge Sharing (X1)	Pernyataan 1	0,649	0,3246	Valid
	Pernyataan 2	0,794		Valid
	Pernyataan 3	0,946		Valid
	Pernyataan 4	0,679		Valid
	Pernyataan 5	0,809		Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	Pernyataan 1	0,856	0,3246	Valid
	Pernyataan 2	0,943		Valid
	Pernyataan 3	0,758		Valid
	Pernyataan 4	0,897		Valid
	Pernyataan 5	0,897		Valid
Kinerja Pegawai (Y1)	Pernyataan 1	0,744	0,3246	Valid
	Pernyataan 2	0,809		Valid
	Pernyataan 3	0,705		Valid
	Pernyataan 4	0,802		Valid
	Pernyataan 5	0,750		Valid

Sumber: Hasil Analisis SPSS .25.2023

Berdasarkan tabel 19 di atas, nilai rhitung untuk semua pernyataan dalam kuesioner variabel penelitian ini lebih tinggi daripada rtabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan cara membandingkan angka *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Jika nilai *cronbach alpha* yang didapatkan lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan setiap pernyataan kuesioner tersebut dinyatakan *reliabel*, sebaliknya jika nilai *cronbach alpha* yang didapatkan lebih kecil dari 0,60 maka dapat disimpulkan setiap pernyataan kuesioner tersebut tidak *reliabel*. hasil uji reliabilitas untuk semua variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

Berdasarkan tabel 45 di atas, nilai Cronback alpha $> 0,60$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dari variabel *knowledge sharing* (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan kinerja pegawai (Y) adalah terpercaya atau reliabel.

c. Uji Regresi Linear Berganda

Pada uji ini digunakan untuk menguji besarnya pengaruh antara variabel *knowledge sharing* (X1), gaya kepemimpinan (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

Tabel 20
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,015	3,615		1,387	,174
Gaya Kepemimpinan	-,203	,112	-,318	-1,812	,079
Knowledge Sharing	,954	,222	,753	4,294	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Analisis data SPSS.25.2023

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 20 diatas, dapat dilihat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 5,015 + -0.203(X1) + 0,954(X2) + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan mengenai pengaruh dari masing-masing variabel gaya kepemimpinan (X1) dan *knowledge sharing* (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), yaitu:

- 1) a = 0,015 adalah konstanta yang menunjukkan nilai kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju, jika ketiga variabel independen gaya kepemimpinan dan *knowledge sharing* bernilai nol atau tidak memiliki pengaruh.
- 2) b1 = -0,203 adalah nilai koefisien beta untuk variabel gaya kepemimpinan di Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju. Jika tingkat gaya kepemimpinan dan variabel lainnya dianggap konstan, kinerja pegawai akan turun sebesar -0,203.
- 3) b2 = 0,954 menunjukkan nilai beta untuk variabel *knowledge sharing* di Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju. Jika *knowledge sharing* meningkat dan variabel lain tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,954

d. Uji T (persial)

Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 0,5%. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan t_{tabel} terdapat pada tabel statistik pada signifikan dengan $df=n-k-1$ atau $df = 38-3-1=34$ (k adalah jumlah variabel independen), sehingga didapat t_{tabel} yakin 1,690. Adapun dasar pengambilan keputusan untuk uji t yaitu :

- 1) Jika nilai sig < 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y
- 2) Jika nilai sig > 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y

Secara persial pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen tersebut ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 21
Hasil Uji T (Persial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,015	3,615		1,387	,174
Gaya Kepemimpinan	-,203	,112	-,318	-1,812	,079
Knowledge Sharing	,954	,222	,753	4,294	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Analisis data SPSS.25.2023

Berdasarkan hasil yang ditentukan tabel 48 diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan koefisien regresi dengan uji t sebagai berikut :

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0,079 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} -1,812 < t_{tabel} 1,690$, dengan demikian bahwa H_0 diterima dengan uji t tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju.

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,294 > t_{tabel} 1,690$, dengan demikian bahwa H_a diterima sehingga *knowledge shering* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju.

e. Uji F (Simultan)

Uji simultan F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji f dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . F_{tabel} dapat dicari dengan rumus $df=n-k$ atau $38-3=35$ (N =Jumlah sampel dan k = Jumlah variabel), sehingga didapat hasil F_{tabel} yakni 2,87. Adapun dasar pengambilan keputusan uji f yaitu: dari hasil analisis dihasilkan output pada tabel dibawah ini:

Tabel 22
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23,733	2	11,866	9,950	,000 ^b
	Residual	41,741	35	1,193		
	Total	65,474	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data Spss Ver.25 setelah diolah 2023

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 22 diatas dapat dilihat bahwa $F_{hitung} = 9,950 > F_{tabel} 2,87$ dan nilai signifikansi $= 0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga dinyatakan variabel-variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X_1), *knowledge shering* (X_2) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

B. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan dari hasil uji parsial (Uji t) menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1), *knowledge sharing* (X_2) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Sedangkan hasil uji siumultan atau bersama-sama (Uji f) menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1), dan *knowledge sharing* (X_2) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Adapun penjelasan mengenai hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini:

1. Variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti ada pengaruh secara parsial dari semua variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel independen Terhadap variabel dependen. Variabel gaya kepemimpinan menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel} (-1,812 < 1,690)$ atau sig ($0,079 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Sandy Trang, dkk. (2023) dengan judul “gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara” dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya berpengaruh positif dan namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara.

2. Variabel *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai thitung > ttabel berarti ada pengaruh secara parsial dari semua variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai thitung < ttabel berarti tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel independen Terhadap variabel dependen. Variabel *knowledge sharing* menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel ($4,294 > 1,690$ atau sig ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amalia (2020) dengan judul "Pengaruh *knowledge sharing* dan Perilaku Inovatif terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Surabaya" hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Surabaya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju. Berdasarkan hasil analisis regresi, uji parsial (t), dan uji simultan (F), diperoleh beberapa ublic e n utama. Pertama, gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa pola kepemimpinan yang diterapkan saat ini belum mampu mendorong peningkatan kinerja secara optimal. Hasil ini sekaligus memperkuat beberapa penelitian sebelumnya yang menemukan ketidakefektifan gaya kepemimpinan dalam struktur organisasi yang birokratis dan hierarkis. Kedua, *knowledge sharing* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa praktik berbagi pengetahuan—baik secara formal maupun informal—berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja, kemampuan pemecahan masalah, serta efektivitas pelayanan ublic. Ketiga, secara simultan kedua ublic e, yaitu gaya kepemimpinan dan *knowledge sharing*, memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga menunjukkan bahwa kombinasi keduanya tetap penting dalam pengelolaan sumber daya manusia sektor publik.

Implikasi Teoretis

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap literatur manajemen publik dengan menegaskan bahwa *knowledge sharing* merupakan elemen kunci dalam peningkatan kinerja pada organisasi birokratis. Temuan ini mendukung teori manajemen pengetahuan (Nonaka & Takeuchi) serta memperkuat kajian-kajian sebelumnya yang menekankan pentingnya pengelolaan pengetahuan di sektor publik. Selain itu, hasil penelitian membuka ruang untuk memperluas pemahaman mengenai variabel kepemimpinan dalam konteks budaya birokrasi, yang sering kali tidak memberikan hasil signifikan seperti pada organisasi swasta.

Implikasi Praktis

Secara praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju untuk memperbaiki pola kepemimpinan, terutama dalam aspek komunikasi, pemberian motivasi, dan keteladanan kinerja. Pemimpin perlu mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif, adaptif, dan suportif untuk mendorong keterlibatan pegawai. Selain itu, organisasi perlu memperkuat mekanisme *knowledge sharing* melalui forum rutin, mentoring, dokumentasi SOP yang lebih sistematis, serta peningkatan budaya kolaboratif antarpegawai. Upaya tersebut diharapkan dapat mengatasi hambatan birokrasi dan meningkatkan kualitas pelayanan ublic.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, jumlah sampel relatif kecil karena terbatas pada satu instansi dengan populasi yang homogen, sehingga generalisasi hasil ke instansi lain harus dilakukan secara hati-hati. Kedua, penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen kuesioner, sehingga tidak menggali secara mendalam aspek perilaku dan dinamika organisasi yang bersifat kualitatif. Ketiga, variabel yang digunakan hanya mencakup gaya kepemimpinan dan *knowledge sharing*, padahal kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada lebih banyak instansi pemerintah daerah guna memperkuat generalisasi hasil. Metode penelitian campuran (mixed methods) juga dapat digunakan agar mampu menggali temuan yang lebih mendalam. Selain itu,

peneliti berikutnya dapat menambahkan variabel lain seperti organizational culture, motivation, job satisfaction, dan employee engagement sebagai variabel mediasi maupun moderasi untuk memperkaya model teoretis dan menjelaskan hubungan antarvariabel secara lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Febrian, W. D. (2022). Mengenal sumber daya manusia. Dalam S. S. Atmodjo (Ed.), *Manajemen sumber daya manusia* (hlm. 1). Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Hanapi, D. F., Sukomo, & Toto. (2020). Pengaruh knowledge sharing dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Banjar. *Jurnal Business Management and Entrepreneurship*, 108.
- Hasmin, & Nurung, J. (2021). Konsep manajemen sumber daya manusia. Dalam M. R. Naim (Ed.), *Manajemen sumber daya manusia (MSDM)* (hlm. 1). Baru: CV. Mitra Cendekia Media.
- Mahali, A. Y. (2018). *Dalam pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Marsuni, N. S., Rohmatunnisa, I., Nirwani, N., Pontoh, G. T., & Mediaty, M. (2021). Analysis of accounting information systems (SIA) in preventing fraud. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(2), 94–102.
- Makalew, T. M. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. *Jurnal Productivity*, 428.
- Marsuni, N. S., Rasulong, I., & Adzim, F. (2022). Factors affecting the implementation of good government governance (GGG) and its implications for performance accountability. *Jurnal Ekonomi Balance*, 18(1), 29–36.
- Mazidah, A. (2020). Pengaruh knowledge sharing terhadap perilaku inovatif dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 4.
- Riinawati. (2019). *Pengantar teori manajemen dan organisasi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru Press.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 18–32.
- Sandra, E., & Marsuni, N. S. (2022). Knowledge sharing pada dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(3), 286–294.
- Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. (2021). Pengaruh knowledge sharing dan employee engagement terhadap kepuasan kerja karyawan Narma Tpserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 45.
- Supiani, N., Nurdin, Syahid, A., & Fakhurrozi, H. (2022). Manajemen sumber daya manusia pada UPT Perpustakaan Universitas Tadulako Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan (JIMPE)*, 14.
- Yudianto, A., & Marsuni, N. S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai KPU Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 5(2), 36–46.