



**PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KOMPETENSI DAN KINERJA
PUSTAKAWAN PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT**

Oleh

Elan Pratiwi¹⁾, Thatok Asmony²⁾ & Hermanto³⁾

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram

Email: ¹elanpratiwie@gmail.com, ²tasmonv@yahoo.com & ³hermanto2307@gmail.com

Abstract

This research aims to examine and analyze the effect of knowledge sharing on competence and librarian performance. This research uses a quantitative approach. The research was conducted at department of library and archives in Nusa Tenggara Barat Province. The sampling technique was carried out by census method of 60 respondents. Instrument research is questionnaire and data were analyzed using PLS SEM with software Smart PLS 3.0. The results showed that knowledge sharing had a negative and not significant effect on librarian performance but mediated by competence. knowledge sharing had a positive and significant effect on competence. competence had a positive and significant effect on librarian performance.

Keywords: Knowledge Sharing, Competence & Librarian Performance

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan, menyebutkan bahwa pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan. Untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja pustakawan, diperlukan adanya kegiatan *knowledge sharing* yang dapat diterapkan dalam lingkungan perpustakaan. *Knowledge sharing* pada hakikatnya adalah penciptaan kesempatan yang luas untuk belajar bagi seluruh anggota organisasi sehingga dapat meningkatkan kompetensi mereka secara mandiri, karena tanpa adanya praktik berbagi (*sharing*) proses pembelajaran dan penambahan pengetahuan akan terhambat, dan terbatas karena pengetahuan yang ada hanya akan dimanfaatkan oleh orang-orang tertentu dan pada unit yang terbatas dan menurut [1]. Sementara itu, [2], menyatakan bahwa budaya *knowledge sharing* dapat mengembangkan kompetensi baru dalam individu atau mempertajam kompetensi yang sudah ada, seperti menciptakan ide-ide baru, berkomunikasi, hubungan interpersonal,

memprioritaskan suatu hal, kreativitas, perencanaan, pemecahan masalah, dan *team working*. Selanjutnya, [3] mengatakan bahwa, aktivitas *knowledge sharing* mencakup berbagi pengalaman dan pengetahuan untuk membantu individu dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan berdasarkan pengalaman yang sudah ada. [4], mempertegas bahwa meningkatnya aktivitas *knowledge sharing* akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja individu. Kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Melalui kompetensi yang semakin memadai seseorang akan lebih menguasai dan mampu menerapkan secara praktek semua tugas pekerjaan sesuai dengan *job description* yang telah ditetapkan [5].

Knowledge sharing sangatlah penting dilakukan karena seorang pustakawan memegang peranan yaitu sebagai educator (pendidik), pustakawan dalam melaksanakan tugasnya harus berfungsi dan berjiwa sebagai pendidik, pustakawan sebagai manajer informasi yang mengelola informasi pada satu sisi dan pengguna informasi pada sisi lain, pustakawan sebagai administrator, pustakawan harus bisa menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi program



perpustakaan serta pustakawan sebagai supervisor, pustakawan harus dapat melaksanakan pembinaan profesional, meningkatkan prestasi pengetahuan dan keterampilan baik untuk rekan-rekan sejawat maupun masyarakat yang dilayani, mempunyai wawasan yang luas dan mampu berkoordinasi baik dengan sesama pustakawan oleh karena itu *knowled sharing* perlu dikakukan karena akan membentuk daur pengetahuan yang tidak pernah terpusat menjadikan suatu pengetahuan berkembang dengan pesat dan tidak akan pernah punah karna setiap individu memiliki tacit yang berbeda-beda, menghasilkan *explicit* yang berfariasi pula sehingga menghasilkan rekonstruksi pengetahuan dari masa kemasa yang semakin berkembang. Fenomena *knowledge sharing* pada Dinas Peprustakaan dan Kearsipan Provinsi NTB, dilakukan dengan mengadakan rapat rutin, berdiskusi tentang perkembangan dunia perpustakaan dan saling berbagi strategi komunikasi yang baik antar sesama pustakawan guna memberikan pelayanan kepada pemustaka dalam beraktifitas. Pustakawan juga menuangkan ide-idenya yang ada dalam fikirannya untuk menciptakan kenyamanan dan memudahkan dalam bekerja yang dituangkan dalam suatu Standar Operasonal Prosedur (SOP). SOP tersebut disusun berdasarkan referensi dari perpustakaan lain agar dapat terciptanya suatu pedoman ideal yang nantinya dapat dijadikan sebagai acuan bekerja bagi seluruh pustakawan di Dinas Peprustakaan dan Kearsipan Provinsi NTB.

Hipotesa penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga *Knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja
 H2 : Diduga *Knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kompetensi
 H3 : Diduga kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja

LANDASAN TEORI

Knowledge Sharing

Menurut definisi *Knowledge Sharing* oleh [6] yaitu proses dimana para individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka (*Tacit*

Knowledge dan *Eksplisit Knowledge*). Pengetahuan *Tacit* bersifat pribadi dan didasarkan pada pengalaman, nilai, dan kepercayaan. Itu tidak bisa diungkapkan dengan kata-kata dan sulit diwakili oleh formula dan dikomunikasi-kan. Pengetahuan *Tacit* dihasilkan dari naluri dan tidak dapat dengan jelas dijelaskan dan diungkapkan. Pengetahuan *ekxplicit* dapat diekspresikan dalam kata-kata dan angka dan dapat ditransfer dan dibagikan dalam bentuk teks, formula, dan sarana fisik lainnya. Ini dapat dibagikan kepada orang lain dengan cara yang lebih sistematis dan formal [7]. Aktivitas tersebut erat hubungannya dengan peningkatan kemampuan individu untuk meningkatkan kompetensi maupun kinerjanya. Karena karakteristik abstrak dari pengetahuan, berbagi pengetahuan adalah proses yang memerlukan dukungan perilaku khusus dari karyawan. Berbagi pengetahuan menyiratkan interaksi antara individu dengan perilaku yang disepakati dan dapat diterima. Mempelajari proses berbagi pengetahuan dan hubungannya dengan masalah perilaku adalah penting [8]. Naim dan [9], mengungkapkan bahwa jika berbagi pengetahuan berhasil dilaksanakan yang mencakup pengetahuan *ekxplicit* dan *implisit*, seperti tugas rutin, praktik dengan baik, kesalahan masa lalu, kisah sukses dan dokumen faktual, akan memberikan kontribusi positif pengembangan kompetensi. Artinya semakin banyak karyawan yang terlibat dalam berbagi pengetahuan, maka akan semakin besar tingkat kekuatan kompetensi karyawan.

Manfaat *knowledge sharing* menurut [1] adalah: 1) Menciptakan kesempatan yang sama bagi anggota organisasi untuk mengakses pengetahuan dan mem pelajarinya. 2) Meningkatkan kecepatan belajar atau mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh dan mempelajari pengetahuan baru. 3) Mempercepat penyelesaian tugas atau masalah, karena penyelesaian tidak lagi di mulai dari titik nol. 4) Menyelesaikan suatu masalah dengan memanfaatkan metode yang sudah terbukti efektif di unit atau di tempat lain. Menurut [10], pengetahuan dapat diklasifikasikan menjadi

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>



pengetahuan *tacit* dan pengetahuan *eksplicit*. *Tacit knowledge* merupakan pengetahuan individu yang dimiliki seseorang secara tidak langsung dari pengalaman-pengalaman yang dimiliki individu tersebut [11], sedangkan, [12] berpendapat bahwa *explicit knowledge* dikategorikan menjadi *job procedure* dan *technology*. *Job procedure* merupakan tanggung jawab yang bersifat formal/perintah dalam melakukan hal-hal tertentu. Salah satu bentuk kongkrit *explicit knowledge* dari *job procedure* adalah *standart operational procedure* (SOP). Sedangkan teknologi merupakan elemen yang terdapat pada *explicit knowledge* yang dikenal sebagai media yang mempermudah dalam menyebarkan *knowledge*.

Kompetensi Pustakawan

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dalam bidang perpustakaan (2012), menyebutkan bahwa standar kompetensi pustakawan adalah dokumen yang memuat tentang persyaratan/kriteria/kemampuan minimal meliputi kemampuan pengetahuan dan keterampilan, sikap, nilai perilaku, dan karakteristik yang diperlukan pustakawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan kepustakawanan dengan tingkat kesuksesan secara optimal, ditetapkan oleh lembaga yang berwenang berdasarkan hasil *consensus* para pemangku kepentingan melalui berbagai tahapan proses perumusan oleh tim perumus. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dalam bidang perpustakaan (2012), menjelaskan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh suatu profesi harus terus ditingkatkan dan dipelihara, tidak terkecuali kompetensi pustakawan. Peningkatan kompetensi pustakawan secara umum bertujuan: 1) Mengikuti perkembangan zaman. 2) Mengikuti kemajuan di bidang iptek. 3) Memenangkan persaingan dan mengantisipasi perdagangan bebas. Menurut Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dalam bidang perpustakaan Nomor. 83 Tahun 2012, kompetensi pustakawan merupakan kemampuan seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dapat terobservasi dalam menyelesaikan suatu

pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar kerja yang diterapkan. [13], mengungkapkan bahwa ada tiga indikator utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, keterampilan, dan sikap.

Kinerja Pustakawan

Pengukuran kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses mengkuantifikasikan secara efisien dan efektivitas dari tindakan-tindakan sedangkan ukuran kinerja didefinisikan suatu matrik yang digunakan untuk mengkuantifikasikan efisien dan efektif dari satu tindakan [14]. Selain itu, [15], menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai seseorang). [14], berpenapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan [16], menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja berdasarkan pendapat Timple dalam [15], menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1) Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik yang disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. 2) Faktor eksternal merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Hal ini, sejalan dengan pendapat [17], menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan



dan pelak-sanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi kemampuan dan motivasi.

Dalam penelitian ini menggunakan indikator penilaian kinerja pustakawan sesuai dengan Permenpan Nomor 9 Tahun 2014, yaitu: 1) Pengembangan koleksi perpustakaan adalah proses merencanakan dan meningkatkan manfaat dan keseimbangan bahan perpustakaan berdasarkan periode tahun, kebutuhan informasi pemustaka, analisis statistik pemustaka, perkiraan demografi dan konsentrasi keterbatasan anggaran. Pengembangan bahan perpustakaan mencakup formulasi kriteria seleksi bahan perpustakaan, usulan pengadaan bahan perpustakaan dan pengolahan bahan pustaka. 2) Pelayanan Perpustakaan adalah kegiatan memberikan bimbingan dan jasa perpustakaan dan informasi kepada pemustaka yang meliputi pelayanan teknis dan pelayanan pemustaka, dan 3) Pengembangan Sistem Kepustakawanan adalah kegiatan menyempurkan sistem kepastakawanan yang meliputi pengkajian kepastakawanan, pengembangan kepastakawanan, penganalisisan/ pengkritisan karya kepastakawanan dan penelaahan pengembangan sistem kepastakawanan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausa. Menurut [18], rumusan masalah asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan anantara dua variabel atau lebih. Bentuk hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sensus yaitu teknik pengumpulan responden diambil menggunakan sensus, dikarenakan jumlah populasi sama besarnya dengan jumlah yang dijadikan responden. Lokasi Penelitian ini di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi NTB. Populasi dalam penelitian ini adalah pustakawan yang ada di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi NTB. Jumlah populasi yaitu sebanyak 60 orang pustakawan. Seluruh populasi dijadikan responden dalam penelitian ini. Teknik

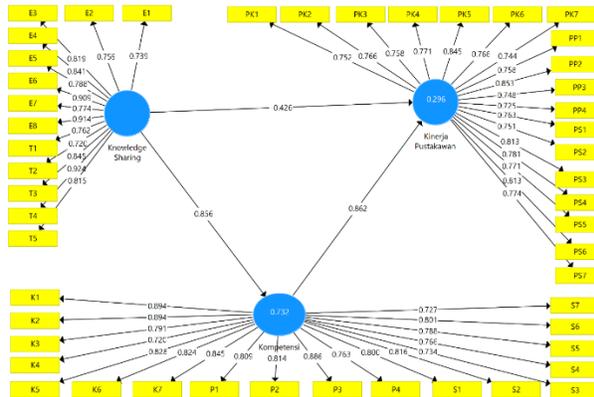
pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Wawancara (*interview*) yaitu tanya jawab secara langsung mengenai bagaimana fenomena knowledge sharing yang diduga memiliki pengaruh terhadap kompetensi dan kinerjanya selama bekerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi NTB yang berkaitan dengan penelitian. 2) Dokumentasi yaitu merupakan teknik pengumpulan data dari fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Dalam penelitian ini teknik dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data dari web dan data dari bagian umum Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi NTB untuk mengetahui struktur organisasi, *job description* dan jumlah pustakawan sesuai dengan bidang pekerjaannya. 3) Angket yaitu merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas pertanyaan tersebut. Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan *software SmartPLS* versi 3.0. PLS adalah model persamaan (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut [19], PLS merupakan pendekatan *alternative* yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian, yang bersifat *predictive model*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menentukan tingkat signifikansi dari *path coefficient*, dihasilkan dengan menjalankan algoritma bootstrapping digunakan untuk menentukan diterima tidaknya hipotesis yang diajukan, pada tingkat signifikansi 0,05, hipotesis akan didukung dan sebaliknya. Adapun hasil uji tingkat signifikansi *Output smartPLS* dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Hasil Proses *Bootstrapping* Pada *SmartPLS*



Hubungan antara *Knowledge Sharing* dengan kinerja

Berdasarkan Gambar 1, hasil analisis pada hipotesis pertama (H1) menunjukkan adanya pengaruh negatif dan tidak signifikan antara *knowledge sharing* dengan kinerja pustakawan. Artinya H1 ditolak. Berpengaruh negatif berarti *knowledge sharing* berbanding terbalik dengan kinerja pustakawan. Hal ini, mengindikasikan bahwa semakin tinggi *knowledge sharing*, maka semakin rendah kinerja pustakawan. Berpengaruh tidak signifikan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja pustakawan, dikarenakan kinerja pustakawan tidak hanya dipengaruhi oleh variabel *knowledge sharing*, melainkan juga ada faktor lain seperti kemampuan pustakawan yang diperolehnya dari pendidikan atau pelatihan kepustakawanan. Terbukti dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* akan berpengaruh terhadap kinerja pustakawan tak kala dimediasi oleh kompetensi. Hasil penelitian ini pun mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [20], menunjukkan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh langsung pada kinerja karyawan, tetapi di mediasi oleh variabel *innovation capability* dan *intellectual capital* begitu pula dengan penelitian yang dilakukn oleh [21], menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan variabel *knowledge sharing* terhadap kualitas dan kuantitas kerja karyawan. Tetapi, hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian dari [22] yang

menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dalam membentuk kinerja kerja pegawai, yang artinya dengan semakin baiknya pelaksanaan *knowledge sharing*, maka akan semakin baik pula kinerja yang dimiliki pegawai begitupun yang di ungkapkan oleh [23] bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kata lain apabila *knowledge sharing* meningkat maka akan di ikuti peningkatan kinerja karyawan. Menurut [3], mengungkapkan bahwa aktivitas berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) mencakup berbagi pengala-man dan pengetahuan, akan membantu individu dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan berdasarkan pengalaman yang sudah ada. Demikian juga dari berbagi pengetahuan tersebut, individu akan mendapatkan lebih banyak pengeta-huan kerja untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi pekerjaannya. Demikian juga menurut [4], meningkatnya aktivitas *knowledge sharing* akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja individu.

Berdasarkan analisis deskriptif diperoleh hasil yang menunjukan bahwa efektifitas *knowledge sharing* berada pada kategori sangat efektif dan kinerja pustakawan juga berada dalam katagori sangat tinggi, tetapi pada hasil analisis inferensial dihasilkan bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh negatif secara langsung terhadap variabel kinerja pustakawan. Hal ini terjadi disebabkan adanya faktor-faktor penghambat *knowledge sharing* antar staf pustakawan, teriden-tifikasi faktor-faktor tersebut oleh [24] dalam penelitiannya. Faktor-faktor penghambat *knowledge sharing* antar staf pustakawan tersebut antra lain; Respon balik pimpinan, Iklim organisasi, Norma subjektif, Norma timbal balik, Motivasi introjektif, IT (*Information Technology*) dan motivasi eksternal. Berdasarkan hasil tersebut ditemukan bahwa faktor penghambat *knowledge sharing* antar staf pustakawan di Undikaha yang paling dominan adalah motivasi eksternal, karena pustakawan tidak berkeinginan untuk mendapatkan penghargaan baik dari pimpinan maupun dari staf lainnya, jika mereka melakukan



berbagi pengetahuan. Mereka juga berpendapat bahwa berbagi pengetahuan tidak untuk mendapatkan promosi dalam hal tertentu. Selain itu, mereka juga berpendapat bahwa *knowledge sharing* tidak bertujuan untuk memperoleh reputasi dalam organisasi. Dan ditemukan pula ada faktor penghambat lainnya yang dapat menghambat *knowledge sharing* antar staf pustakawan adalah iklim organisasi. Walaupun pimpinan perpustakaan telah memacu pustakawan untuk terus berkarya di bidangnya masing-masing, tetapi karena *knowledge self-efficacy* yang rendah pada diri staf, mengakibatkan staf perpustakaan kurang memiliki kreatifitas untuk menyumbangkan ide-ide dalam memajukan perpustakaan. [1], menyatakan bahwa tantangan terhadap *knowledge sharing* terjadi karena adanya hambatan yang bersifat organisasional yaitu hambatan hirarkis dan hambatan fungsional. Hambatan hirarkis terjadi karena ada kesenjangan komunikasi antar atasan dan bawahan, sementara itu hambatan fungsional terjadi akibat terbentuknya silo-silo yang sulit di tembus siapapun pada fungsi-fungsi tertentu seperti fungsi perencanaan, fungsi HR, fungsi keuangan, fungsi pemasaran.

Hubungan antara Knowledge Sharing dengan Kompetensi

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kompetensi. Artinya hipotesis kedua (H2) dari penelitian ini diterima yaitu diduga *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja pustakawan. Hal ini berarti juga bahwa semakin efektif *knowledge sharing* dalam perpustakaan, maka semakin tinggi kompetensi pustakawan demikian pula sebaliknya jika *knowledge sharing* rendah maka kompetensi pustakawan juga rendah. Menurut [25], berbagi pengetahuan merupakan proses yang sistematis dalam penyampaian pesan antar individu maupun organisasi melalui media yang beragam. Setiap individu berhak menentukan media apa yang akan mereka pakai untuk melakukan berbagi pengetahuan, yang terpenting adalah penerima pesan mampu memahami apa

yang telah disampaikan dan Menurut [6] *knowledge sharing* yaitu proses dimana para individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka.

Berdasarkan hasil analisa variabel deskriptif didapatkan hasil bahwa efektifitas *knowledge sharing* berada pada kategori sangat efektif dan tingkat kompetensi juga berada dalam katagori sangat tinggi dimana jika berdasarkan analisa statistik semakin tinggi efektifitas *knowledge sharing* maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pustakawan. Hal ini diduga berkaitan dengan karakteristik responden penelitian yaitu responden penelitian ini sebagian besar memiliki umur antara 25-40 tahun. Pustakawan dengan rentang umur tersebut memiliki kecakapan dan produktifitas dalam bekerja sehingga dapat meningkat-kan kompetensi pustakawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [26] *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi individu. Begitupun menurut [22] menemukan bahwa *knowledge sharing* juga memiliki pengaruh yang cukup besar dalam membentuk kompetensi pegawai, yang artinya kompetensi pegawai akan semakin baik apabila pegawai tersebut juga aktif dalam mengikuti kegiatan-kegiatan *knowledge sharing* yang dapat menambah pengetahuannya terutama yang berkaitan dengan pekerjaan. [2], juga menunjukkan bahwa budaya *knowledge sharing* dapat mengembangkan kompetensi baru dalam individu atau mempertajam kompetensi yang sudah ada, seperti menciptakan ide-ide baru, berkomunikasi, hubungan interpersonal, memprioritaskan suatu hal, kreativitas, perencanaan, pemecahan masalah, dan *team working*. Oleh karena itu *knowledge sharing* yang dilakukan oleh pustakwan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi NTB mendorong peningkatan efektifitas saling berbagi pengetahuan melalui pengalaman dan pemahaman tentang Standar Operasional Prosedur serta memanfaatkan media internet sebagai alat penyebaran pengetahuan dan mendorong dalam peningkatan kompetensi melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap.



Hubungan antara Kompetensi dengan kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya hipotesis ketiga (H3) dari penelitian ini diterima yaitu diduga kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pustakawan. Hal ini berarti juga bahwa semakin tinggi kompetensi pustakawan, maka semakin tinggi kinerja pustakawan demikian pula sebaliknya jika kompetensi rendah maka kinerja pustakawan juga rendah. Menurut SKKNI nomor 83 tahun 2012 bidang perpustakaan kompetensi pustakawan adalah kemampuan seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dapat terobservasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar kerja yang diterapkan. Dengan dikuasainya standar kompetensi tersebut oleh seseorang, maka yang bersangkutan akan mengetahui dan memiliki kemampuan tentang, bagaimana mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan, bagaimana mengorganisasi-kannya agar pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan, apa yang harus dilakukan bilamana terjadi sesuatu yang berbedadengan rencana semula, bagaimana menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk memecahkan masalah atau melaksanakan tugas dengan kondisi yang berbeda, bagaimana menyesuaikan kemampuan yang dimiliki bila bekerja pada kondisi dan lingkungan yang berbeda

Menurut [16], kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya dan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku,

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>

Open Journal Systems

sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh hasil bahwa tingkat kompetensi pustakawan berada pada kategori sangat tinggi dan tingkat kinerja juga berada dalam katagori sangat tinggi dimana jika berdasarkan analisis inferensial, dihasilkan bahwa variabel kompetensi pustakawan berpengaruh positif secara langsung terhadap variabel kinerja pustakawan. Artinya kompetensi pustakawan mempunyai hubungan kausal terhadap kinerja, karena semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pustakawan, maka akan semakin baik pula kinerja yang dapat dihasilkan oleh pustakawan tersebut. Hasil penelitian ini mendukung dari pendapat Spencer yang ditulis dalam bukunya [27], berpendapat bahwa kompetensi ada di dalam setiap diri manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan atau *job tasks*. Secara mendasar, kompetensi pada seseorang terdiri atas 3 unsur yakni pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) atau disebut KSA. Tidak dapat dipungkiri bahwa kompetensi memegang peranan penting bagi seorang profesional yang bekerja di perpustakaan. Dengan kompetensi dan profesionalisme yang dimilikinya, maka tenaga perpustakaan akan memiliki kinerja sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, sehingga pelayanan yang diberikan oleh perpustakaan dapat berjalan secara optimal [28]. Atas dasar tersebut, Spencer dalam [27], menyatakan bahwa hubungan antara kompetensi dan kinerja sangat erat sekali, sebab kompetensi dan kinerja memiliki hubungan sebab akibat (*causally related*) di antara keduanya. Dan hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh [29], hasilnya menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan dan positif antara kompetensi terhadap kinerja dan mendukung pula penelitian yang dilakukan Sriwidodo dan Haryanto (2010), menemukan bahwa kinerja dan keefektifan pegawai dalam

Vol.14 No.11 Juni 2020



melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kompetensi yang dimiliki seseorang, maka ia akan semakin menguasai dan mampu menerapkan secara praktek semua tugas pekerjaan sesuai dengan *job description* yang telah ditetapkan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada 60 responden pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi NTB mengenai pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kompetensi dan Kinerja Pustakawan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut yaitu: 1) *Knowledge Sharing* berpengaruh *negative* dan tidak signifikan terhadap kinerja pustakawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif pustakawan melakukan *knowledge sharing*, maka akan semakin rendah kinerjanya. Artinya *knowledge sharing* tidak berpengaruh langsung pada kinerja karyawan, tetapi di mediasi oleh variabel Kompetensi. Variabel Kompetensi memiliki efek mediasi total (*complete mediation*) terhadap hubungan Variabel *Knowledge Sharing* dan Variabel Kinerja Pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi NTB. 2) *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pustakawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif *knowledge sharing* yang dilakukan pustakawan maka akan semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi NTB. 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pustakawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi maka akan semakin tinggi kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi NTB.

Saran

Berdasarkan pemahaman dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebe-lumnya, maka saran dari penelitian ini adalah: 1) Tanggapan responden tentang pengalaman kerja dapat diperoleh dari pustakawan lain menunjukkan

nilai persentasi paling rendah pada variabel *knowledge sharing*. Oleh sebab itu, kegiatan *knowledge sharing* perlu mendapatkan perhatian pimpinan, dengan menjadwalkan pertemuan khusus bagi pustakawan secara berkala, agar *knowledge sharing* dapat dijadikan sebagai budaya dalam menumbuhkan ide, pengetahuan dan pengalaman kerja pustakawan guna meningkatkan kinerjanya. 2) Tanggapan responden tentang pustakawan bertanggungjawab penuh atas hasil kerja yang telah dilaksanakan menunjukkan nilai paling rendah pada variabel kompetensi. Oleh karena itu, pimpinan perlu melakukan evaluasi terhadap hasil kerja yang telah dilakukan pustakawan, berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ditetapkan oleh Dinas Perpustakaan dan kearsipan Provinsi NTB. 3) Tanggapan responden tentang pustakawan harus aktif membuat karya tulis ilmiah dibidang perpustakaan dalam bentuk buku menunjukkan nilai paling rendah pada variabel kinerja pustakawan. Oleh karena itu, pimpinan dapat memprogramkan kegiatan pelatihan yang berkaitan dengan tata cara penulisan karya tulis ilmiah, seperti penulisan buku dibidang perpustakaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Lumbantobing,Paul. (2011), Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas, Knowledge Manajement Society Indonesia, Bandung
- [2] Trivellas, Panagiotis. (2015),” The impact of knowledge sharing culture on job satisfaction inaccounting firms. The mediating effect of general competencies”, *Procedia Economics and Finance*,9, 238 – 247.
- [3] Aristanto,Deny Bagus.(2017). Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Individual Innovation Capability* dan Kinerja Karyawan (studi pada PT. PLN (persero) unit induk pembangunan sulawesi bagian utara). *Jurnal EMBA*,5 (2), Hal. 1539–1545.
- [4] Wening, Nur & Harsono, Mugi. (2016). Relationship between knowledge sharing to individual Performance.*International*



- Journal of Research in Business Management*, 4(1),67 - 78.
- [5] Sriwidodo, Untung dan Agus Budhi Haryanto (2010). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia,4(1). 47
- [6] Hooff, Bart van den dan Jan A. de Ridder. (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.
- [7] Nonaka, I. and Konno, N. (1998) The Concept of Ba: Building a Foundation for Knowledge Creation. *California Management Review*, 40, 40-54.
- [8] Nonaka, I. (1991). The knowledge-creating company. *Harvard Business Review*, Nov/Dec, 96-104.
- [9] Lenka, Usha., Naim, Mohammad Faraz, Usha (2017). Linking knowledge sharing, competency development, and affective commitment: evidence from Indian Gen Y employees. *Journal of Knowledge Management*. 21(4). 885-906.
- [10] Nonaka, I., & Takeuchi, H., (1995), *The Knowledge-Creating Company*. New York: Oxford University Pres.
- [11] Setiawan A. (2017). Evaluasi Pemanfaatan Media Sosial sebagai Sarana Knowledge Sharing. *Jurnal Manajemen Teknologi*. 16 (3). 271-293.
- [12] Kosasih, N., dan Budiani S. (2007). Pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan: studi kasus departemen front office Surabaya plaza hotel, *jurnal manajemen perhotelan*, 3(2).80-88
- [13] Hutapea, Parulian dan Thoha, Nurianna (2008). *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Jakarta : Gramedia.
- [14] Supriyanto, Achmad Sani. (2013), *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber daya Manusia*, Malang : UIN-Maliki Press.
- [15] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2001), *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [16] Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [17] Nawawi, Ismail (2012), *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)*, Bogor : Ghalia Indonesia.
- [18] Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung Alfabeta.
- [19] Ghazali dan Latan. (2015). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Smart PLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Univ. Diponegoro.
- [20] Wong, Anthony dan Canon Tong (2016). Knowledge sharing acts as a significant antecedent to organizational commitment in a Confucian culture: A quantitative study of employees in the Hong Kong ICT industry 20th. *Australasian Conference on Information Systems*. 1-12.
- [21] Wairisal, P.L. dan Maretha Ika Prajawati. (2017). Pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan (*knowledge sharing*) dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Ambon. *IQTISHODUNA Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 13(1).
- [22] Muizu, Wa Ode Zusnita. (2018). Peran *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 1 (3). 397-406.
- [23] Andra, Esti Syafitri dan Utami, Hamidah Nayati. (2018). Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan pt bank rakyat indonesia kantor cabang malang kawi): *jurnal administrasi bisnis*. 61(2).
- [24] Utami, Ni Putu Pramita. (2019). Perilaku Knowledge Sharing Antarstaf Pustakawan: suatu Kajian melalui Pendekatan Learning Audit Model pada Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha. *Media Pustakawan*. 26 (3). 184-198.



-
- [25] Triana, A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Berbagi Pengetahuan dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Hotel Gajah Mada Graha Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 35(2), 86-93.
- [26] Mardlillah, Arina Idzna dan Rahardjo, Kusi.(2017), Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kompetensi Individu dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang): *Jurnal Administrasi Bisnis*. 46 (2).
- [27] Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- [28] Trianggoro, Cahyo. Pawit M. Yusup, Wina Erwina.(2013) Pengaruh Faktor–Faktor Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Perpustakaan. *Jurnal Kajian Informasi & Perpustakaan*. 1(1). 51-54.
- [29] Dolle, Mukhtar,(2016). Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Pustakawan Universitas Hsanuddin, *JUPITER*,15 (1).