



Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tana Toraja

Sewita Pong Pare ^{1*}, Adriana Madya Marampa², Ade Lisa Matasil ³

¹⁻³ Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia Toraja, Indonesia

Email: marampaadriana09@gmail.com¹, spongpare@gmail.com², adelisamatasik@ukitoraja.ac.id³

*Penulis Korespondensi: marampaadriana09@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to determine the influence of individual characteristics, competence, and knowledge sharing on employee performance at the Department of Education and Culture of Tana Toraja Regency. This study employed a quantitative approach using a multiple linear regression analysis method. Data were collected through observation and questionnaires distributed to employees of the Department of Education and Culture of Tana Toraja Regency. The population and sample consisted of 40 employees, selected using a saturated sampling technique, in which all members of the population were included as research respondents. The data obtained were analyzed to examine both the partial and simultaneous effects of individual characteristics, competence, and knowledge sharing on employee performance. The results indicate that individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance. Competence also has a positive and significant effect on employee performance, indicating that employees with better competencies tend to demonstrate higher levels of performance. Furthermore, knowledge sharing has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, individual characteristics, competence, and knowledge sharing significantly influence employee performance. These findings highlight the importance of strengthening employee characteristics, competence, and knowledge-sharing practices to improve organizational performance and service quality.*

Keywords: *Competence; Employee Performance; Individual Characteristics; Knowledge Sharing; Multiple Linear Regression.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, kompetensi, dan berbagi pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tana Toraja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner yang diberikan kepada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tana Toraja. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini terdiri atas 40 pegawai yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Data yang diperoleh dianalisis untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, kompetensi, dan berbagi pengetahuan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa pegawai dengan kompetensi yang lebih baik cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi. Selain itu, berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, karakteristik individu, kompetensi, dan berbagi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan karakteristik individu, kompetensi, dan praktik berbagi pengetahuan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan kualitas pelayanan.

Kata Kunci: Berbagi Pengetahuan; Karakteristik Individu; Kinerja Pegawai; Kompetensi; Regresi Linear Berganda.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi maupun perusahaan, karena keberadaannya merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Melihat dari pentingnya sumber

daya manusia dalam organisasi, maka manajemen sumber daya manusia harus dikelola dengan baik.

Berdasarkan hasil pra observasi yang dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tana Toraja, peneliti menemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Fenomena pertama terlihat pada karakteristik individu. Dalam melakukan tugas sehari-hari, terdapat perbedaan karakter antar pegawai, seperti pegawai yang mudah berinteraksi dan bekerja sama dengan rekan kerja, serta ada pegawai yang kurang aktif dalam berkomunikasi dan berkoordinasi. Perbedaan karakter tersebut menyebabkan terjadinya miskomunikasi antar pegawai, sehingga penyampaian informasi tidak berjalan dengan lancar. Kondisi ini dapat menyebabkan informasi tidak berjalan dengan baik, terjadinya kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas, serta keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang membutuhkan kerja sama tim. Fenomena berikutnya berkaitan dengan kompetensi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kemampuan sebagian pegawai dalam memanfaatkan teknologi masih terbatas sehingga proses penyelesaian pekerjaan tertentu membutuhkan waktu yang lebih lama. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai, khususnya yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan teknologi, masih perlu ditingkatkan untuk mendukung pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien. Fenomena selanjutnya muncul pada kegiatan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) di lingkungan kerja. Tidak semua pegawai secara aktif berbagi informasi dan pengetahuan yang dimiliki kepada rekan kerja lainnya. Akibatnya pegawai yang membutuhkan informasi tertentu sering kali harus mencari sendiri solusi secara mandiri sehingga dapat memperlambat penyelesaian pekerjaan.

Kinerja pegawai menjadi elemen kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi, baik di instansi pemerintah maupun swasta, sangat bergantung pada kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan efektif dan efisien. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah karakteristik individu. Karakteristik individu adalah setiap orang yang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan karakter seseorang tentang motivasi, inisiatif, serta kemampuan untuk mempertahankan dalam menyelesaikan tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah dan bagaimana menyesuaikan diri yang terkait dengan lingkungan. Jika dikelola dengan baik maka dapat menjadi potensi positif dalam meningkatkan kinerja. Namun sebaliknya, jika tidak dikelola dengan baik dapat menghambat kinerja organisasi. Dalam konteks pemerintah, seperti pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan perbedaan karakter antarpegawai masih menjadi tantangan yang berdampak pada kinerja. Selain karakteristik individu, kompetensi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompetensi

merupakan pengetahuan, keterampilan, kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan rutin. Kompetensi merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi sangat penting karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar pegawai melakukan suatu pekerjaan. Namun dalam konteks instansi pemerintah, khususnya pada dinas pendidikan dan kebudayaan kompetensi pegawai menjadi kunci dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas secara efektif dan efisien. Keterbatasan kompetensi pegawai seringkali membutuhkan waktu yang lama dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi menjadi faktor penting dalam membantu organisasi meningkatkan kinerjanya.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan yang menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Suyanto, 2023). *Knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif. *Knowledge sharing* memungkinkan pegawai untuk saling berbagi informasi, pengalaman dan keahlian, sehingga memperkuat kemampuan kolektif organisasi dalam menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan bersama. Dalam konteks pemerintahan, *Knowledge sharing* dapat meningkatkan efisiensi proses kerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis mengambil judul pada penelitian ini adalah “Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tana Toraja”.

2. KAJIAN TEORITIS

Karakteristik merupakan ciri, kebiasaan atau sifat yang membedakan seseorang dengan yang lain, serta kemampuan dalam mengarahkan tindakan seseorang (Ida, 2022). Sementara itu menurut Santoso (2020) mendefinisikan karakter individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Menurut Fauziah (2019) menekankan bahwa karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan lainnya berbeda pula meskipun bekerja di tempat yang sama. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan sifat atau ciri khas yang melekat pada

diri seseorang yang membedakannya dari orang lain, yang mencakup kemampuan, motivasi, inisiatif, kebutuhan, tujuan, serta kemampuan beradaptasi dengan lingkungan sehingga dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam organisasi

Indikator Karakteristik Individu

Menurut Laksmita (2016) indikator karakteristik individu terdiri atas: (1) kemampuan (*ability*), adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. (2) Minat (*interest*), menunjukkan kecenderungan seseorang terhadap suatu hal. Minat terhadap pekerjaan ditunjukkan melalui keterikatan terhadap pekerjaan yang dilakukan, antusiasme dalam bekerja, perasaan senang ketika bekerja. (3) Nilai (*value*), merupakan gagasan, ide, pandangan yang dimiliki seorang. Pada penelitian ini, nilai yang dimaksud adalah nilai yang dianut pegawai pada saat bekerja. (4) Sikap (*attitude*), sebagai determinasi perilaku, karena mereka berkaitan dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi.

Pengertian Kompetensi

Menurut Spencer (2020) mengatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki jabatan. Kompetensi adalah bagian kepribadian seseorang yang melekat dan mendalam serta perilaku yang dapat diprediksi atau ditebak pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan seseorang (Mitrani, 2021). Menurut (Wibowo, 2020) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang melekat dalam kepribadian seseorang.

Indikator Kompetensi

Menurut Burso (2020) indikator kompetensi terdiri atas: (1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang pegawai mengetahui cara menggunakan aplikasi administrasi, sistem informasi kepegawaian, atau teknologi lain yang mendukung pekerjaan. (2) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman dalam bidang kognitif dan efektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya seorang pegawai telah mempelajari cara menggunakan suatu aplikasi, pegawai tidak hanya mengetahui langkah-langkah penggunaannya, tetapi juga memahami fungsi dan manfaat aplikasi tersebut sehingga dapat diterapkan dalam pekerjaan secara efektif dan efisien. (3) Nilai (*value*), yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. (4) Sikap (*Attitude*) yaitu perasaan (senang- tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap

suatu ransangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

Pengertian *Knowledge Sharing*

Menurut Triana *et al.*, (2016) *knowledge sharing* merupakan proses yang sistematis dalam penyampaian pesan antar individu maupun organisasi melalui media yang beragam. *Knowledge sharing* merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh setiap individu yang berhubungan satu sama lain dalam lingkungan kerja, saling percaya untuk mencari dan menghasilkan pengetahuan dan informasi yang dapat digunakan untuk membangun terciptanya pengetahuan baru untuk menyelesaikan masalah dan menghasilkan solusi kreatif (Muizu, 2018). Menurut Park (2020) *knowledge sharing* terjadi ketika orang yang memiliki pengetahuan bersedia untuk mentransfer pengalaman kerja, teknik, dan pendapat mereka kepada orang lain dengan cara yang konkret dan berharap bahwa orang lain akan secara praktis menerapkan pengetahuan tersebut di tempat kerja. Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* adalah kegiatan berbagi pengetahuan, ide, keterampilan, dan pengalaman antar individu atau organisasi untuk menciptakan pengetahuan baru dan meningkatkan kerja sama.

Indikator *Knowledge Sharing*

Menurut Lumbantobing (2016) indikator *knowledge sharing* terdiri atas: (1) *Knowledge Donating* adalah proses ketika seorang pegawai secara sadar membagikan pengetahuan yang ia miliki kepada rekan kerja, meliputi pengalaman kerja, ide atau pemahaman mengenai tugas tertentu. (2) *Knowledge Collection* adalah proses ketika seorang pegawai mengumpulkan pengetahuan dari orang lain untuk menambah wawasan atau mencari informasi baru dari rekan kerja.

Pengertian Kinerja Pegawai

Wijanarko *et al.* (2020). mengatakan bahwa kinerja ialah pencapaian kerja individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2019). Menurut Afandi (2018) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan tetap berpegang teguh pada moral dan etika, hukum, dan kebijakan organisasi. Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan

bahwa kinerja pegawai merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang atau kelompok saat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

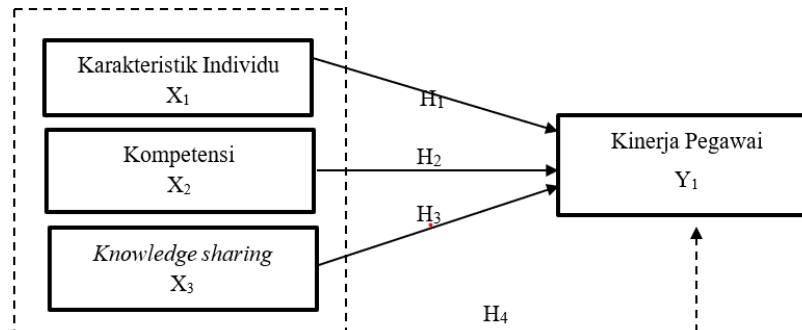
Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Miner (2018) indikator kinerja pegawai terdiri atas: (1) Kualitas Dapat ukur dari mutu tugas yang dikerjakan telah mendekati nilai kesempurnaan. (2) Kuantitas Yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai yang ditunjukkan dalam satuan jumlah unit. (3) Ketepatan Waktu Tingkat kegiatan yang diselesaikan pada waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu untuk aktivitas lain. (4) Kerja Sama yaitu kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melaksanakan tugas.

Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini penulis akan meneliti Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu Karakteristik Individu (X_1), Kompetensi (X_2) *Knowledge Sharing* (X_3) serta variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai sebagai variabel (Y).

Berdasarkan kerangka pikir yang diatas, dibawah ini adalah grafik dari kerangka pikir:



Gambar 1. Kerangka Pikir.

Keterangan:

X_1 = Variabel independen (Karakteristik Individu)

X_2 = Variabel independen (Kompetensi)

X_3 = Variable independent (*Knowledge Sharing*)

Y = Variabel dependen (Kinerja Pegawai)

H₁ = Hipotesis pertama yang diduga

H₂ = Hipotesis kedua yang diduga

H₃ = Hipotesis ketiga yang diduga

H₄ = Hipotesis keempat yang diduga

Secara Parsial

-----► Secara Simultan

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian Ansar Hasanuddin (2021) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya menurut (Jakra, S. S., Peny, T. L. L., Hermayanti, H., & Gorang, 2023) mengemukakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga dibuktikan oleh (Boihaki, & Bursa, 2021) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian sebelumnya maka hipotesis pertama diduga bahwa:

H₁ : Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tana Toraja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian Fahrizal Arief, (2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya menurut Jumriatunnisah, N., & Marina, (2024) mengemukakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga dibuktikan oleh (Wahida, 2022) turut memperkuat bukti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian sebelumnya maka hipotesis kedua diduga bahwa:

H₂: Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tana Toraja.

Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilangsungkan oleh (Berliana, 2023) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga dibuktikan oleh Wahyudy (2025) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian sebelumnya maka hipotesis ketiga dari penelitian ini diduga bahwa:

H₃: *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tana Toraja.

Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian Ansar Hasanuddin (2021) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga

dibuktikan oleh (Wahida, 2022) (Jumriatunnisah, N., & Marina, 2024) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga dibuktikan oleh (Berliana, 2023) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan telaah literatur diatas maka hipotesis dalam penelitian ini

H4= Karakteristik Individu, kompetensi dan *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tana Toraja.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tana Toraja serta data sekunder berupa jumlah pegawai. Populasi penelitian berjumlah 40 pegawai, dan seluruh anggota populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 40 responden.

Instrumen Penelitian

Instrumen pengumpulan data merupakan alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk menjalankan proses pengumpulan data secara sistematis. Pembuatan instrumen harus mengacu pada variabel penelitian, definisi operasional, dan skala pengukurannya. Menurut (Sujarweni, 2020) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk setiap pertanyaan dalam penelitian ini disediakan lima alternatif jawaban dengan skor.

Tabel 1. Skala Pengukuran Likert.

No	Jenis Jawaban	Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber data : Sugiyono (2020)

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara: (1) Observasi Yaitu teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi secara langsung terhadap objek penelitian pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tana Toraja.(2) Kuesioner Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengukur data yaitu menggunakan kuesioner

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian perhitungan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistic Program For Social Science*) versi 23.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Karakteristik Berdasarkan Responden

Responden dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tana Toraja. Berikut ini deskripsi mengenai identitas responden penelitian berdasarkan dengan hasil pengolahan kuesioner yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentasi (%)
Laki-laki	21	52,5
Perempuan	19	47,5
Total	40	100

Sumber: Data diolah SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 2 di atas diketahui bahwa jumlah pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tana Toraja yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang atau 52,5 %, sedangkan pegawai yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang atau 47,5 %. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai berjenis kelamin laki-laki yaitu, sebanyak 21 orang atau 52,5%.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
26-35	4	10,0
36-45	13	32,5
46-50	10	25,0
51-60	13	32,5
Total	40	100

Sumber : Data diolah SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 3 di atas, diketahui bahwa pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tana Toraja yang berusia 26-35 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 10,0 %, usia 36-45 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 32,5%, usia 46-50 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 25,0% dan pada usia 51-60 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 32,5 %. Dari jumlah ini diketahui bahwa responden yang paling banyak mengikuti penelitian ini berada pada usia 36-45 dan 51-60 tahun sebanyak 13 orang dari jumlah responden 40 orang.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
Diploma	1	2,5
S1	33	82,5
S2	6	15,0
Total	40	100

Sumber: Data diolah SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 4 diatas, diketahui bahwa pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tana Toraja memiliki status pendidikan terakhir Diploma sebanyak 1 orang dengan persentase 2,5%, S1 sebanyak 33 orang dengan persentase 82,5 %, dan S2 sebanyak 6 orang dengan persentase 15,0. Sehingga pegawai yang mengisi kuesioner ini didominasi oleh pegawai dengan tingkat pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 33 orang dengan persentase 82,5%.

Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.

Lama bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-3 Tahun	1	2,5
4-6 Tahun	3	7,5
7-10 Tahun	3	7,5
>10 Tahun	33	82,5
Total	40	100

Sumber : Data diolah SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 5 di atas, diketahui bahwa pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tana Toraja dengan lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 2,5%. Lama bekerja 4-6 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 7,5 %. Lama bekerja 7-10 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 7,5% dan lama bekerja > 10 tahun sebanyak 33 orang dengan persentase 82,5. Sehingga pegawai yang mengisi kuesioner ini lebih didominasi oleh pegawai yang bekerja selama kisaran > 10 tahun sebanyak 33 orang dengan persentase 82,5%.

Deskripsi Hasil Jawaban Responden

Deskriptif tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel bebas (independen) yaitu Karakteristik Individu, Kompetensi, dan *Knowledge Sharing* dan variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja Pegawai. Adapun kategori skala yang digunakan dalam mengukur hasil jawaban responden, dapat dilihat pada tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6. Kategori Skala.

Skala	Kategori
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Baik (STB)
1,80 - 2,60	Tidak Baik (TB)
2,61 - 3,40	Cukup Baik (CB)
3,41 - 4,20	Baik (B)
4,21 - 5,00	Sangat Baik (SB)

Sumber : Sugiyono (2017)

Hasil Pengujian

Uji Instrumen Penelitian

Berikut ini adalah uji validitas dan reliabilitas atas pernyataan yang ada pada kuesioner penelitian terhadap Karakteristik Individu (X1), Kompetensi (X2), *Knowledge sharing* (X3) dan Kinerja Pegawai (Y). berikut hasil disajikan dalam tabel 7 berikut:

Hasil Uji Validitas

Tabel 7. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Karakteristik Individu(X1)	X1.1	0,532	0,312	Valid
	X1.2	0,477	0,312	Valid
	X1.3	0,528	0,312	Valid
	X1.4	0,608	0,312	Valid
	X1.5	0,592	0,312	Valid
	X1.6	0,667	0,312	Valid
	X1.7	0,641	0,312	Valid
	X1.8	0,706	0,312	Valid
	X1.9	0,440	0,312	Valid
Kompetensi (X2)	X2.1	0,614	0,312	Valid
	X2.2	0,408	0,312	Valid
	X2.3	0,472	0,312	Valid
	X2.4	0,620	0,312	Valid
	X2.5	0,463	0,312	Valid
	X2.6	0,545	0,312	Valid
	X2.7	0,489	0,312	Valid
	X2.8	0,477	0,312	Valid
	X2.9	0,463	0,312	Valid
Knowledge sharing (X3)	X3.1	0,651	0,312	Valid
	X3.2	0,654	0,312	Valid
	X3.3	0,528	0,312	Valid
	X3.4	0,608	0,312	Valid
	X3.5	0,639	0,312	Valid
	X3.6	0,606	0,312	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,626	0,312	Valid
	Y.2	0,608	0,312	Valid
	Y.3	0,675	0,312	Valid
	Y.4	0,445	0,312	Valid
	Y.5	0,472	0,312	Valid
	Y.6	0,374	0,312	Valid
	Y.7	0,657	0,312	Valid
	Y.8	0,567	0,312	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2026)

Berdasarkan data pada tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel tersebut valid. Hal ini terlihat pada r hitung setiap item pernyataan lebih besar ($>$) dari r tabel 0,312 dengan tingkat signifikan untuk semua item pernyataan pada level 0,05 atau 5%.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil uji reliabilitas variabel.

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Item	Keterangan
1	Karakteristik Individu	0,701	9	Reliabel
2	Kompetensi	0,638	9	Reliabel
3	Knowledge sharing	0,667	6	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,679	8	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS (2026)

Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,701 yakni lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu (X_1) dalam penelitian ini adalah reliabel. Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,638 yakni lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X_2) dalam penelitian ini adalah reliabel. Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,667 yakni lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Knowledge sharing (X_3) dalam penelitian ini adalah reliabel. Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,679 yakni lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dalam penelitian ini adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

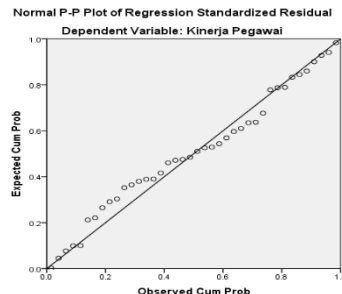
Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah nilai residual yang dihasilkan terdistribusi secara normal. Uji normal Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data berdistribusi normal jika sig 2-tailed pada Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05.

Tabel 9. Hasil uji normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.45677643
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.082
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah SPSS (2026)

Uji normalitas dengan cara uji statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Apabila Sig (2-tailed) pada *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal. Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar $>$ dari 0,05 yang berarti data berdistribusi normal.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas.

Sumber : Data diolah (SPSS, 2026)

Berdasarkan grafik Normal P-P Plot pada gambar 2 diatas, maka dapat dilihat bahwa distribusi normal yang ditunjukkan pada titik-titik menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dikatakan data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas.

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	1.109	5.221		.212	.833	
	Karakteristik Individu	.210	.090	.267	2.348	.024	.944 1.059
	Kompetensi	.315	.099	.366	3.196	.003	.933 1.072
	Knowledge sharing	.523	.137	.451	3.831	.000	.883 1.133

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* pada variabel karakteristik individu $0,944 > 0,10$ atau VIF $1,059 < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Variabel kompetensi *tolerance* $0,933 > 0,10$ atau VIF $1,072 < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas, dan nilai pada *knowledge sharing tolerance* $0,883 > 0,10$ atau VIF $1,133 < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel.

Uji Heteroskedastisitas

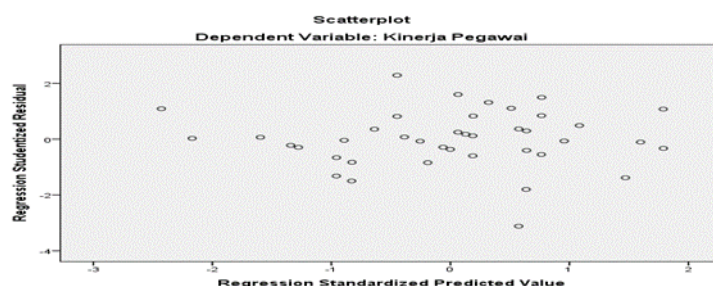
Tabel 11. Hasil uji heteroskedastisitas Uji Glejser.

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	-1.900	3.392		-.560	.579
	Karakteristik Individu	.083	.058	.234	1.419	.164
	Kompetensi	-.040	.064	-.104	-.630	.533
	Knowledge sharing	.049	.089	.094	.551	.585

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah SPSS (2026)

Berdasarkan hasil Uji Glejser pada tabel 11 diatas diperlihatkan bahwa nilai signifikan variabel karakteristik individu (X1) 0,164 kompetensi (X2) 0,553 dan *knowledge sharing* (X3) 0,585. Karena nilai signifikan dari ketiga variabel diatas lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastistias dalam model regresi ini.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Sumber : Data diolah (SPSS, 2026)

Berdasarkan gambar 3 diatas pada grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar yang dapat dilihat dari titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model persamaan regresi sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel yang mempengaruhi yaitu karakteristik individu, kompetensi dan *knowledge sharing*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Karakteristik Individu (X1), Kompetensi (X2), *Knowledge Sharing*(X3), dan Kinerja Pegawai (Y). Pengelolaan data menggunakan SPSS versi 23, sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda.

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	1.109	5.221		.212	.833	
	Karakteristik Individu	.210	.090	.267	2.348	.024	.944 1.059
	Kompetensi	.315	.099	.366	3.196	.003	.933 1.072
	<i>Knowledge sharing</i>	.523	.137	.451	3.831	.000	.883 1.133

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas maka model persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (i)$$

$$Y = 1,109 + 0,210 X_1 + 0,315 X_2 + 0,523 X_3 + e \quad (ii)$$

Berdasarkan model regresi diatas maka hasil regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 1,109 menunjukkan bahwa apabila variabel Karakteristik Individu, Kompetensi dan *Knowledge sharing* bernilai 0, maka kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tana Toraja bernilai 1,109. Nilai koefisien regresi variabel Karakteristik Individu (X_1) bernilai positif sebesar 0,210, menunjukkan bahwa jika karakteristik individu meningkat atau menurun sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tana Toraja juga akan meningkat atau menurun sebesar 0,210. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X_2) bernilai positif sebesar 0,315, menunjukkan bahwa jika kompetensi meningkat atau menurun sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tana Toraja juga akan meningkat atau menurun sebesar 0,315. Nilai koefisien regresi variabel *Knowledge Sharing* (X_3) bernilai positif sebesar 0,523, menunjukkan bahwa jika *knowledge sharing* meningkat atau menurun sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tana Toraja juga akan meningkat atau menurun sebesar 0,523.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji T

Berdasarkan nilai probabilitas 0,05. Jika nilai sig < 0,05 maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau hipotesis yang diajukan diterima sebaliknya, jika nilai sig > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

atau hipotesis yang di ajukan ditolak. Adapun hasil uji parsial pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 14 sebagai berikut.

Tabel 14. Hasil Uji Parsial (Uji T).

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	1.109	5.221		.212		
	Karakteristik Individu	.210	.090	.267	2.348	.024	1.059
	Kompetensi	.315	.099	.366	3.196	.003	1.072
	Knowledge Sharing	.523	.137	.451	3.831	.000	1.133

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 14 diatas dapat dilihat hasil parsial berdasarkan output SPSS hasil *Coefficients*, yaitu t_{hitung} Karakteristik Individu sebesar 2,348 dan nilai signifikan 0,024, *Coefficients* Kompetensi t_{hitung} sebesar 3,196 dan nilai signifikan 0,003 dan hasil dari *Coefficients Knowledge Sharing* yaitu t_{hitung} sebesar 3,831 dan nilai signifikan 0,000Tingkat signifikan menggunakan 5% atau 0,05 dengan rumus untuk mencari t_{tabel} adalah sebagai berikut:

$$t_{tabel} = \frac{a}{2} : n - k - 1$$

Keterangan:

a = (Tingkat Signifikan)

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel Bebas

$$t_{tabel} = \frac{a}{2} : n - k - 1 = \frac{0,05}{2} : 40 - 3 - 1$$

$$= 0.025 : 36 = 2,028$$

Ditemukan t_{tabel} adalah 2,028. Sehingga pada tabel 4.13 dapat disimpulkan sebagai berikut :

Pengaruh Karakteristik Individu (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan kriteria bahwa nilai sig 0,024 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,348 > t_{tabel} 2,028 maka dapat dikatakan bahwa H_1 diterima, yang artinya variabel X_1 yaitu Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan kriteria bahwa nilai sig 0,003 < 0,05 dan nilai t hitung 3,196 > t tabel 2,028 maka dapat dikatakan bahwa H₂ diterima, yang artinya variabel X₂ yaitu Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Knowledge Sharing (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan kriteria bahwa nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 3,831 > t tabel 2,028 maka dapat dikatakan bahwa H₃ diterima, yang artinya variabel X₃ yaitu Knowledge Sharing secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji f:

Tabel 15. Hasil Uji Simultan (F).

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.209	3	35.070	15.254	.000 ^b
	Residual	82.766	36	2.299		
	Total	187.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Knowledge sharing, Karakteristik Individu, Kompetensi

Sumber : Data diolah SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 15 diatas dapat dilihat bahwa F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 15,254 sedangkan F tabel dapat diperoleh dengan mencari df₁ dan df₂ sebagai berikut:

$$df_1 = k \text{ dan } df_2 = n - k - 1$$

Dimana :

k = Jumlah variabel

df = Degree of freedom

n = Jumlah responden

Maka:

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k = 40 - 4 = 36$$

Hasil diperoleh untuk F tabel adalah 2,87. Maka dapat diputuskan sebagai berikut:

- Jika F_{hitung} > F tabel atau sig < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika F_{hitung} < F tabel atau sig > 0,05, maka H₀ diterima. Artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh adalah $F_{hitung} 15,254 > F_{tabel} 2,87$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu, kompetensi dan *knowledge sharing* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R)

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R).

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

Uji Koefisien Determinasi (R)

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R).

Model Summary ^b				
odel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.523	1.516
a. Predictors: (Constant), <i>Knowledge sharing</i> , Karakteristik Individu , Kompetensi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data diolah SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 18 diatas, dapat dilihat bahwa nilai R square sebesar 0,560 yang artinya pengaruh variabel Karakteristik Individu (X1), Kompetensi (X2) dan *Knowledge Sharing* (X3), terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) sebesar 56,0%, dan sisanya sebesar 44,0% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Korelasi

Table 18. Hasil Uji Koefisien Korelasi.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.523	1.516
a. Predictors: (Constant), <i>Knowledge sharing</i> , Karakteristik Individu , Kompetensi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data diolah SPSS (2026)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.19, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,748 termasuk kategori kuat. Jadi terdapat hubungan yang kuat antara variabel Karakteristik Individu, Kompetensi serta *Knowledge sharing* terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan

Hasil dari analisis data yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari karakteristik individu (X_1), kompetensi (X_2) serta *Knowledge sharing* (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Tana Toraja. Adapun penjelasan hipotesis masing-masing variabel sebagai berikut:

Karakteristik individu (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Tana Toraja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $2,348 > t$ tabel $2,028$ dan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$, sehingga karakteristik individu terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Indikator yang digunakan meliputi kemampuan (*ability*), minat (*interest*), nilai (*value*), dan sikap (*attitude*), dengan indikator yang paling dominan adalah sikap (*attitude*). Hal ini menunjukkan bahwa sikap positif, seperti disiplin, tanggung jawab, kemampuan bekerja sama, dan semangat kerja yang tinggi, berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan, minat terhadap pekerjaan, serta nilai kerja yang sejalan dengan tujuan organisasi turut mendukung penyelesaian tugas secara efektif dan efisien. Sebaliknya, rendahnya minat dan nilai kerja yang tidak selaras dengan organisasi dapat berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ansar Hasanuddin (2021), yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin baik karakteristik individu yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Kompetensi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Tana Toraja.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $3,196 > t$ tabel $2,028$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, sehingga kompetensi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Indikator yang paling dominan adalah nilai (*value*), yang mencerminkan prinsip, etika, kejujuran, dan tanggung jawab pegawai dalam bekerja. Nilai kerja yang baik mendorong profesionalisme, kedisiplinan, serta motivasi untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Selain itu, kompetensi yang mencakup pengetahuan, pemahaman, nilai, dan sikap mendukung efektivitas serta efisiensi pelaksanaan tugas sehingga meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Temuan ini sejalan dengan penelitian Azhari & Asniwati (2023), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Barru. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, dan sebaliknya.

Knowledge sharing (X₃) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Tana Toraja.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $3,831 > t$ tabel $2,028$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga *knowledge sharing* terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Indikator yang paling dominan adalah *knowledge collection*, yang menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam memperoleh informasi, pengalaman, dan pengetahuan dari rekan kerja membantu meningkatkan pemahaman serta efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, *knowledge donating* juga berkontribusi melalui kesediaan pegawai untuk berbagi pengalaman, ide, dan keterampilan sehingga tercipta kerja sama yang lebih baik. Temuan ini sejalan dengan teori Muizu et al., (2018) yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan proses berbagi pengetahuan untuk membangun pengetahuan baru dan menghasilkan solusi terhadap permasalahan. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan Berliana et al., (2023), yang membuktikan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penguatan budaya *knowledge sharing* perlu menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Karakteristik Individu, Kompetensi dan Knowledge sharing Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tana Toraja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan variabel Karakteristik Individu (X₁), Kompetensi (X₂) dan *Knowledge sharing* (X₃) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H₄) diterima yang berarti karakteristik individu, kompetensi dan *knowledge sharing* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tana Toraja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki serta adanya proses berbagi pengetahuan dalam organisasi. Karakteristik individu yang baik akan membantu pegawai dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan memiliki tanggung jawab, disiplin, serta mampu bekerja secara optimal. Selain itu, kompetensi yang dimiliki pegawai dapat membantu

dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien sesuai dengan bidang pekerjaannya. Dengan penerapan *knowledge sharing* juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Melalui kegiatan berbagi pengetahuan, pengalaman, dan informasi antar pegawai, maka dapat memperoleh wawasan baru serta solusi dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya kombinasi antara karakteristik individu yang baik, kompetensi yang memadai, dan *knowledge sharing* yang berjalan dengan baik, maka pelaksanaan pekerjaan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dapat berjalan lebih efektif dan efisien sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Karakteristik individu, kompetensi, dan *knowledge sharing* diduga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tana Toraja. Secara parsial, karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, demikian pula kompetensi dan *knowledge sharing* yang masing-masing juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, secara simultan karakteristik individu, kompetensi, dan *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tana Toraja.

Saran

Dalam penelitian ini masih banyak kekurangan, baik keterbatasan data maupun keterbatasan waktu. Agar dapat memperoleh hasil yang lebih maksimal dan lebih luas, maka penulis menyarankan beberapa hal diantaranya: Bagi pihak instansi diharapkan untuk senantiasa tetap meningkatkan karakteristik individu, kompetensi dan *knowledge sharing* baik sesama pegawai maupun atasan dengan bawahan, karena ketiga variabel tersebut dapat berpengaruh baik bagi keberlangsungan suatu instansi agar tidak terjadi kesalahpahaman atau timbulnya masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan bagi peneliti yang ingin meneliti topik serupa. Peneliti berikutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti motivasi kerja atau budaya organisasi, sehingga hasil penelitian ke depan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Ansar Hasanuddin. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Kerja, Dan Iklim Organisasi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Maros. *Journal Of Applied Business Administration*, 1, 1–197. [Http://Repository.Unika.Ac.Id/17266/1](http://Repository.Unika.Ac.Id/17266/1)
- Berliana, Y. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- Boihaki, & Busra. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie Jaya. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 1(1), 334–340.
- Burso. (2020). Analisis Peran Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari). *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(4), 3992–3998. [Https://Doi.Org/10.54371/Jiip.V7i4.4224](https://doi.org/10.54371/Jiip.V7i4.4224)
- Enny. (2019). Analisis Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Banyuwangi (Doctoral Dissertation, Universitas Bina Darma).
- Fahrizal Arief. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Takalar. *Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 1(4), 17–32. [Https://Doi.Org/10.55606/Khatulistiwa.V1i4.717](https://doi.org/10.55606/Khatulistiwa.V1i4.717)
- Fauziah. (2019). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Klungkung. *Emas*, 4(3), 717-733.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 25*. Eidiisii 9. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Cv. Pustaka Ilmu.
- Hasibuan (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Bumi Aksara.
- Ida. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar. In *Seminar Nasional Inovasi Dalam Penelitian Sains, Teknologi Dan Humaniora-In Bali* (Pp. 541-549). 3, 1–67.
- Jakra, S. S., Peny, T. L. L., Hermayanti, H., & Gorang, A. F. (2023). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 943-964. 9(November), 943–964.
- Jumriatunnisah, N., & Marina, A. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(2), 44-60.

- Laksmi. (2016). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo. *Kajian Bisnis Stie Widya Wiwaha*, 22(1), 69–78. <https://doi.org/10.32477/Jkb.V22i1.199>
- Lumbantobing. (2016). Pengaruh Knowledge Sharing, Human Relation Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sulut Di Masa Pandemi Covid-19.
- Mangkunegara. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Utara Evi. 2(1).
- Miner. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Daerah Kabupaten Morowali Utara (Doctoral Dissertation, Universitas Tadulako).
- Mitrani. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan (Jpep)*, 9(1), 73-82.
- Muizu. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Park, K. &. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Rezmerita. (2016). Pengaruh Knowledge Sharing, Kompetensi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Genteng Dan Kelurahan Embong Kaliasin Surabaya. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 3(2), 180–195. <https://doi.org/10.29138/Jkis.V3i2.62>
- Robbins. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar. In *Seminar Nasional Inovasi Dalam Penelitian Sains, Teknologi Dan Humaniora-In Bali*.
- Santoso, R. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan (Doctoral Dissertation, Stie Pembangunan Tanjungpinang).
- Spencer, S. &. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan (Doctoral Dissertation, Stie Pembangunan Tanjungpinang).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Edisi Ke-2)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung.
- Sujarweni. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*.
- Suyanto, *et al.* (2023). Pengaruh Kompetensi, Knowledge Sharing Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Krembangan - Surabaya, 12, 1. <https://doi.org/10.29138/Jkis.V4i1.109>

- Triana *et al.* (2016). Skripsi Pengaruh Self Efficacy, Knowledge Sharing Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Yogyakarta (Doctoral Dissertation, Stim Ykpn Yogyakarta).
- Wahida, W. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Barru (Doctoral Dissertation, Institut Teknologi Dan Bisnis Nobel Indonesia).
- Wahyudy, R. (2025). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Prilaku Cberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Riau).
- Wibowo. (2020). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin. *Al-Ulum: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(1).
- Wijanarko Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, I. I. J. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ilmiah Koordinasi*, 4(02), 413-426.