



Pengaruh *Knowledge sharing*, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Semarang

Wakhidatun Nafaah*, Qristin Violinda, Raully Sijabat

Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang

Alamat: Jl. Sidodadi Timur Jalan Dokter Cipto No.24, Semarang, Jawa Tengah

Korespondensi: wakhidatunnafaah@gmail.com

Abstract. *The performance of Semarang City Transportation Agency employees not only affects the smooth operation of the transportation sector but also directly affects the quality of public services received by the community. The purpose of this study is to analyze the influence of knowledge sharing, work motivation and work ethic on the performance of Semarang City Transportation Agency employees. The method used by the researcher is a quantitative research method. The data collection technique is through a questionnaire. The data analysis techniques used are the classical assumption test, the f test and the hypothesis test. The results of this study can be concluded that knowledge sharing, work motivation and work ethic have a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.000 and this value is smaller than 0.05.*

Keywords: *work ethic, work motivation, performance, knowledge sharing.*

Abstrak. Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Semarang tidak hanya berpengaruh terhadap kelancaran operasional pada bidang transportasi tetapi juga berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan publik yang akan diterima oleh masyarakat. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing*, motivasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Semarang. Metode yang digunakan peneliti yaitu metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui angket kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji f dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing*, motivasi kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan perolehan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05.

Kata kunci: etos kerja, motivasi kerja, kinerja, *knowledge sharing*.

LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang lebih fokus terhadap sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Notoatmodjo (2003) mengemukakan bahwa salah satu komponen yang menjadi sumber daya penentu dalam tercapainya visi dan misi organisasi adalah manusia. Dalam memastikan pelayanan publik yang efisien, efektif dan juga berkualitas kinerja dari pemerintah sangatlah menentukan keberhasilan dari aspek-aspek tersebut. Salah satu pelayanan publik yang paling vital di Indonesia yaitu pada bidang transportasi. Sebagai salah satu instansi pemerintah, Dinas perhubungan Kota Semarang memiliki tanggung jawab atas

pengelolaan transportasi yang ada di Kota Semarang serta memiliki peran yang berkaitan dengan kelancaran lalu lintas, keselamatan berkendara dan juga kualitas dari sistem transportasi kota. Hal tersebut dapat terwujud dengan maksimal apabila kinerja karyawan di dalamnya juga maksimal.

Mulyadi (2015) mengatakan bahwa kinerja merupakan salah satu faktor yang menentukan tingkat keberhasilan dari sebuah organisasi, kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tugas serta tanggung jawab mereka. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005).

Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Semarang tidak hanya berpengaruh terhadap kelancaran operasional pada bidang transportasi tetapi juga berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan publik yang akan diterima oleh masyarakat. Berikut adalah hasil pra-survey terkait kinerja Dinas Perhubungan Kota Semarang.

Tabel 1 Hasil Pra-Survey Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Semarang

No	Indikator	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kuantitas kerja	3	13	5	9	-	100	3,3
2.	Kualitas kerja	3	22	5	-	-	118	3,9
3.	Inisiatif	-	11	9	7	3	88	2,9
4.	Kerjasama	2	12	12	3	1	101	3,36
Skor Rata-rata Kinerja Pegawai								3,3

Sumber: Hasil olah data peneliti (2025)

Dapat dilihat pada tabel 1. hasil rata-rata dari pra-survey yang dilakukan peneliti mendapatkan skor sebesar 3,3 yang mana menunjukkan kinerja pegawai masih belum cukup baik, dilihat dari indikator yang mendapatkan skor rata-rata terendah yaitu indikator inisiatif, sudah seharusnya para pegawai dapat lebih inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut diharapkan dapat menjadikan pegawai lebih

kritis dan peduli terhadap apa yang sudah menjadi tugas serta tanggung jawab mereka dalam meningkatkan kinerja. Selain itu juga ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seperti *knowledge sharing*, motivasi kerja serta etos kerja.

KAJIAN TEORITIS

Knowledge sharing menurut Chen Kai & Ting Deng (2017) adalah komunikasi interpersonal yang melibatkan komunikasi dan penerimaan pengetahuan dan salah satu cara utama untuk mentransfer pengetahuan adalah berinteraksi dengan sesama. *Knowledge* atau pengetahuan menjadi yang paling penting yang harus dimiliki karyawan dalam membantu pertumbuhan organisasi. Penting juga untuk memaksimalkan pengetahuan dengan mendistribusikan pengetahuan tersebut kepada anggota atau pegawai yang lain, hal tersebut digunakan supaya sumber daya manusia pada sebuah instansi dapat berkembang. Dalam hal ini, karena *knowledge* merupakan sumber daya yang melekat pada masing-masing individu sehingga sangat penting bagi sebuah instansi untuk memberikan apresiasi terhadap pegawai yang sudah bersedia untuk membagikan pengetahuannya terhadap pegawai lain. *Knowledge sharing* pada beberapa instansi diterapkan pada aktivitas yang di harapkan memiliki *output* yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Menurut Bangun (2012) motivasi kerja adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan fungsinya di dalam suatu organisasi. Motivasi kerja atau dorongan kerja merupakan hal yang dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai, hal tersebut dikarenakan pegawai yang termotivasi bisa memiliki etos kerja yang lebih tinggi terhadap perusahaan dan meningkatkan kinerja pada pegawai.

Desmon (2016) etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan prespektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Etos kerja atau semangat kerja, biasanya ditunjukkan dengan adanya rasa tanggung jawab dan kualitas kerja yang baik pada masing-masing pegawai.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Muhamad (2019) hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Rozalia, Utami, and Ruhana n.d.(2018) hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa

motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ruslan (2024) hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Syesilia (2021) hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan peneliti yaitu metode penelitian kuantitatif. Populasi penelitian kali ini yaitu pegawai Dinas Perhubungan Kota Semarang dengan populasi sejumlah 231 pegawai, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 70 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan penyebaran angket kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrument, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 2. Nilai *Anti-Image Correlation*

Indikator	Nilai <i>Anti Image Correlation</i>	Nilai acuan	Kesimpulan
X1.1	0,612	0,50	<i>Asumsi Measure of Sampling Adequacy Terpenuhi</i>
X1.2	0,569		
X1.3	0,554		
X2.1	0,645		
X2.2	0,573		
X2.3	0,604		
X3.1	0,542		
X3.2	0,582		
X3.3	0,531		
X3.4	0,529		
Y1	0,668		
Y2	0,666		
Y3	0,768		
Y4	0,613		

Berdasarkan tabel 2. diatas nilai *anti image correlation* pada variabel X1 (*knowledge sharing*), X2 (Motivasi kerja), X3 (Etos kerja) dan Y (kinerja pegawai) masing-masing memiliki nilai lebih besar dari 0,50 maka dapat disimpulkan bahwa nilai *anti image correlation* dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi *measuring of sampling adequacy* (MSA) dan dapat dianalisis lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
X1 (<i>Knowledge sharing</i>)	0,743	Reliabel
X2 (Motivasi kerja)	0,781	Reliabel
X3 (Etos Kerja)	0,641	Reliabel
Y (Kinerja pegawai)	0,788	Reliabel

Berdasarkan tabel 3. diatas menunjukkan bahwa nilai r alpha variabel *knowledge sharing* sebesar 0,743, motivasi kerja sebesar 0,781, etos kerja sebesar 0,641 dan kinerja pegawai sebesar 0,78. Semua variabel memiliki nilai di atas 0,60 sehingga dapat di katakana semua konsep pengukuran masing-masing variabel adalah reliabel yang berarti kuesioner yang digunakan dlaam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal. Artinya, apabila kuesioner digunkaan kembali pada waktu yang berbeda akan memperoleh hasil yang sama dengan hasil kuesioner pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Uji T

Tabel 4. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.445	1.508		.295	.769
	TOTAL X1	.362	.092	.297	3.923	.000
	TOTAL X2	.302	.054	.420	5.599	.000
	TOTAL X3	.479	.061	.594	7.829	.000
a. Dependent Variable: TOTAL Y						

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.12 diatas dan berdasarkan pada kolom signifikan dapat diketahui hubungan antara masing-masing variabel X terhadap variabel Y yang dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel *knowledge sharing* memperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H1 di terima. Dapat disimpulkan juga bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Variabel motivasi kerja memperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Variabel etos kerja memperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159.163	3	53.054	37.481	.000 ^b
	Residual	93.422	66	1.415		
	Total	252.586	69			
a. Dependent Variable: TOTAL Y						
b. Predictors: (Constant), TOTAL X3, TOTAL X2, TOTAL X1						

Berdasarkan dari tabel 4.13 diatas, diketahui uji f memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing*, motivasi kerja dan etos kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.613	1.190
a. Predictors: (Constant), TOTAL X3, TOTAL X2, TOTAL X1				
b. Dependent Variable: TOTAL Y				

Berdasarkan tabel 6. diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,630 yang berarti bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel *knowledge sharing*, motivasi kerja seras etos kerja sebesar 63% dan sisanya 37% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Sehingga dapat dinyatakan variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing*, motivasi kerja, dan etos kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Semarang. Ketiga variabel tersebut terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan, dengan masing-masing nilai koefisien regresi sebesar 0,362 untuk *knowledge sharing*, 0,302 untuk motivasi kerja, dan 0,472 untuk etos kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam aspek-aspek tersebut mampu mendorong terciptanya kinerja pegawai yang lebih optimal. Selain itu, penting bagi pimpinan dan pihak terkait untuk memberikan perhatian terhadap kesejahteraan serta pengembangan pegawai agar semangat kerja dan loyalitas tetap terjaga. Hal ini berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor pemerintahan

DAFTAR REFERENSI

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta Kai, C., & Deng, T. (2017). When and how Knowledge sharing benefits team creativity: The importance of cognitive team diversity. *Journal of Management & Organization*. Retrieved from Cambridge Core.
- Desmon, G. (2016). *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. PT. Elex Media Komputindo.
- Mulyadi. (2015). *Implementasi Organisasi*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ruslan, R. (2006). *Metode penelitian public relations dan komunikasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rozalia, N. A., Nayati, H., & Ruhana, U. I. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).
- Syesilia, D., & Arif, M. S. (2021). *Pengaruh Etos Kerja, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa*. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan (IMKA)*, 1(2), 126–140. <https://doi.org/10.38156/imka.v1i2.81>