



**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING*, *HUMAN RELATION* DAN LOYALITAS
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN
KABUPATEN BREBES**

SKRIPSI

Oleh :

MOHAMAD IRFAN ALWI

NPM : 4119500259

Diajukan kepada :

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal

2024



PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING*, *HUMAN RELATION* DAN LOYALITAS

KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN

KABUPATEN BREBES

SKRIPSI

Oleh :

MOHAMAD IRFAN ALWI

NPM : 4119500259

Diajukan Kepada :

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal

2024



PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING*, *HUMAN RELATION* DAN *LOYALITAS*

KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN

KABUPATEN BREBES

SKRIPSI

Oleh :

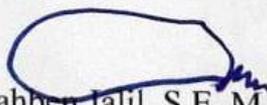
MOHAMAD IRFAN ALWI

NPM : 4119500259

Disetujui Untuk Ujian Skripsi

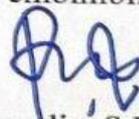
Tanggal :

Dosen Pembimbing 1


Dr. Mahben Jalil, S.E, M.M.

NIDN. 0611037202

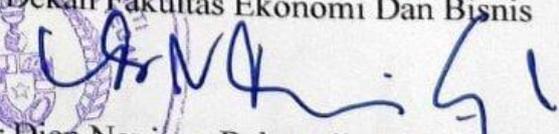
Dosen Pembimbing 2


Mei Rani Amalia, S.E, M.M.

NIDN. 0604058201

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis


Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M, Ak, C.A

NIDN.0628117502



Pengesahan Skripsi

Nama : Mohamad Irfan Alwi
Npm : 4119500259
Judul : Pengaruh *Knowledge Sharing*, *Human Relation*, dan *Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes*

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi, yang dilaksanakan pada :

Hari : Sabtu
Tanggal : 29 Juni 2024

Ketua penguji



Jaka Waskito, SE., M.Si

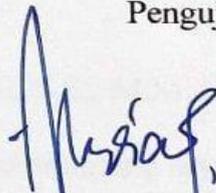
NIDN. 0624106701

Penguji I



Dr. Gunistiyo, M.Si
NIDN. 0018056201

Penguji 2



Dra. Sri Murdiati, M.Si
NIDN. 0609096501

Penguji 3

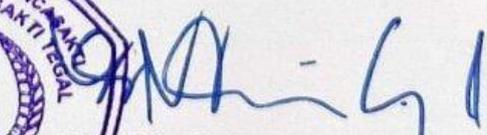


Mei Rani Amalia, SE., MM
NIDN. 0604058201

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis




Dr. Dina Noviany Rahmatika, S.E., M.M.Ak., CA

NIDN. 0628117502

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Jangan malu dengan kegagalanmu, belajarlh darinya dan mulai lagi”

PERSEMBAHAN :

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Dengan menyebut nama Allah SWT segala puji syukur yang senantiasa memberikan saya kesehatan, kemudahan dan kelancaran dalam proses penyusunan skripsi ini.
2. Keluarga saya tercinta, Ibu Ratminah yang selalu sabar memberikan dukungan, cinta dan kasih sayang serta do'a restunya.
3. Keluarga saya yang saya sayangi yaitu semua, yang selalu memberikan dukungan kepada saya.
4. Bapak Dr. Mahben Jalil, S.E., M.M dan Ibu Mei Rani Amalia S.E.,M.M yang telah membantu dan membimbing saya dalam menyusun skripsi.
5. Teman-teman seperjuangan saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
6. Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.
7. Almamater Tercinta.

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mohamad Irfan Alwi

NPM 4119500259

Program Studi : Manajemen

Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh *Knowledge Sharing*, *Human Relation*, dan *Loyalitas Kerja* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes”

1. Merupakan hasil karya sendirim dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan / atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk pemalsuan data yang lain saya bersedia menerima sanksi dari Fakultas Ekonomidan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengizinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis UniversitasPancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab.

Tegal, 29 Juni 2024

Yang menyatakan,



Mohamad Irfan Alwi

ABSTRACT

Mohamad Irfan Alwi, 2024, Influence Knowledge Sharing, Human Relation, and Work Loyalty on the Performance of Brebes District Health Service Employees.

The aims of this research are: 1) To determine the effect of knowledge sharing on the performance of Brebes District Health Service employees. 2). To determine the influence of human relations on the performance of Brebes District Health Service employees. 3). To determine the effect of work loyalty on the performance of Brebes District Health Service employees. 4). To determine the influence of knowledge sharing, human relations, and work loyalty on the performance of Brebes District Health Service employees.

The research method used in this research is a quantitative approach. Data collection uses questionnaires. The number of respondents in this study were all ASN employees of the Brebes Regency Health Service, totaling 63 people. Meanwhile, the data analysis tools used are validity test, reliability test, MSI (Successive Interval Method), classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, F test and coefficient of determination using SPSS 26.

From the research carried out, results were obtained: 1). Based on the partial statistical test results for the Knowledge Sharing variable, the calculated t value was 2.966 and the significant value was $0.004 < 0.05$. This means that the Knowledge Sharing variable partially influences employee performance. 2). Based on the partial statistical test results for the Human Relations variable, the calculated t value was -0.797 and the significant value was $0.429 > 0.05$. This means that the Human Relations variable partially has no effect on employee performance. 3). Based on the partial statistical test results for the Work Loyalty variable, the calculated t value was 6.264 and the significant value was $0.000 < 0.05$. This means that the Work Loyalty variable partially influences employee performance.

The conclusions of this research are 1) there is a positive and significant influence of knowledge sharing on employee performance. 2) there is no influence of human relations on employee performance, 3) there is a positive and significant influence of work loyalty on employee performance.

Keywords: Knowledge Sharing, Human Relations and Work Loyalty.

ABSTRAK

Mohamad Irfan Alwi, 2024, Pengaruh *Knowledge Sharing*, *Human Relation*, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.

Tujuan penelitian ini adalah .1) Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes. 2). Untuk mengetahui pengaruh *human relation* terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes. 3). Untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes. 4). Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing*, *human relation*, dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuisioner. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai ASN Dinas Kesehatan Kabupataen Brebes, sebanyak 63 orang. Sedangkan alat analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, MSI (Methode Succesive Interval), uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 26.

Dari Penelitian yang dilakukan diperoleh hasil 1). Berdasarkan hasil uji statistik parsial variabel *Knowledge Sharing* diperoleh nilai t hitung sebesar 2,966 dan nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$. Berarti secara parsial variabel *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2). Berdasarkan hasil uji statistik parsial variabel *Human Relation* diperoleh nilai t hitung - 0,797 dan nilai signifikan $0,429 > 0,05$. Berarti variabel *Human Relation* secara parsial tidak berpegaruh terhadap kinerja pegawai. 3). Berdasarkan hasil uji statistik parsial variabel Loyalitas Kerja diperoleh nilai t hitung 6,264 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berarti variabel Loyalitas Kerja secara parsial berpegaruh terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai. 2) tidak terdapat pengaruh *human relation* terhadap kinerja pegawai, 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Knowledge Sharing*, *Human Relation* dan Loyalitas Kerja.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia – Nya kepadakita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Knowledge Sharing*, *Human Relation*, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam menyusun penelitian skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M, Ak, C.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E, M.Si, selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Mahben Jalil, S.E.,M.M, selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Mei Rani Amalia S.E, M.M, selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi peneliti.

Kami menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, 29 Juni 2024

Mohamad Irfan Alwi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	I
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN SEKRIPI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8

A. Landasan Teori	8
1. Kinerja.....	8
2. Knowledge Sharing	11
3. Human Relation	17
4. Loyalitas.....	20
B. Penelitian Terdahulu	23
C. Kerangka Pemikiran Konseptual.....	33
D. Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Jenis Penelitian	37
B. Populasi dan Sampel.....	37
C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel	38
D. Metode Pengumpulan Data	41
E. Uji Validitas dan Reabilitas	42
F. Metode Analisis Data	43
1. Transformasi Data	43
2. Uji Asumsi Klasik	44
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	47
4. Uji Hipotesis.....	47
5. Koefisien Determinasi (R^2)	52

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	53
A. Instrumen Penelitian	53
B. Gambaran Umum Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes	58
C. Hasil Penelitian	65
D. Metode Analisis Data.....	67
E. Pembahasan.....	76
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 81
A. Kesimpulan	81
B. Saran	81
 DAFTAR PUSTAKA	 83
 LAMPIRAN.....	 86

DAFTAR TABEL

1. Data Keterlambatan Pegawai.....	4
2. Penelitian Terdahulu.....	29
3. Data Pegawai.....	37
4. Operasionalisasi Variabel.....	40
5. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	54
6. Hasil Uji Validitas <i>Knowledge Sharing</i> (X1).....	55
7. Hasil Uji Validitas <i>Human Relation</i> (X2).....	56
8. Hasil Uji Validitas Loyalitas Kerja (X3).....	57
9. Hasil Uji Reliabilitas.....	58
10. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
11. Profil Responden Berdasarkan Umur.....	66
12. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	66
13. Hasil Uji Normalitas.....	67
14. Hasil Uji Multikolinieritas.....	68
15. Hasil Uji Autokorelasi.....	69
16. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	70
17. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	72

18. Hasil Uji t.....	74
19. Hasil Uji F.....	75
20. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	76

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Pemikiran Konseptual	35
2. Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes	62
3. Hasil Uji Heteroskedastisitas	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	87
Lampiran 2 Data Non Responden Variabel Kinerja (Y)	93
Lampiran 3 Data Non Responden Variabel <i>Knowledge Sharing</i> (X1).....	93
Lampiran 4 Data Non Responden Variabel <i>Human Relation</i> (X2)	94
Lampiran 5 Data Non Responden Variabel Loyalitas Kerja (X3)	95
Lampiran 6 Hasil Uji MSI Variabel Kinerja (Y)	96
Lampiran 7 Hasil Uji MSI Variabel <i>Knowledge Sharing</i> (X1)	97
Lampiran 8 Hasil Uji MSI Variabel <i>Human Relation</i> (X2).....	97
Lampiran 9 Hasil Uji MSI Variabel Loyalitas Kerja (X3)	98
Lampiran 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	99
Lampiran 11 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Knowledge Sharing</i> (X1).....	101
Lampiran 12 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Human Relation</i> (X2)	102
Lampiran 13 Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Kerja (X3).....	104
Lampiran 14 Hasil Uji Reliabilitas	107
Lampiran 15 Data Responden variabel Kinerja (Y)	108
Lampiran 16 Data Responden Variabel <i>Knowledge Sharing</i> (X1).....	110
Lampiran 17 Data Responden Variabel <i>Human Relation</i> (X2).....	112

Lampiran 18 Data Responden Variabel Loyalitas Kerja` (X3)	113
Lampiran 19 Data MSI Variabel Kinerja (Y)	115
Lampiran 20 Data MSI Variabel <i>Knowledge Sharing</i> (X1)	117
Lampiran 21 Data MSI Variabel <i>Human Relation</i> (X2).....	119
Lampiran 22 Data MSI Variabel Loyalitas Kerja (X3)	120
Lampiran 23 Hasil Uji Normalitas.....	122
Lampiran 24 Hasil Uji Multikolinieritas.....	123
Lampiran 25 Hasil Uji Autokorelasi.....	123
Lampiran 26 Hasil Uji Heteroskedasitas	123
Lampiran 27 Hasil Regresi Linier Berganda	124
Lampiran 28 Hasil Uji t	124
Lampiran 29 Hasil Uji F	124
Lampiran 30 Hasil Koefisien Determinasi	125
Lampiran 31 Surat Izin Penelitian	126
Lampiran 32 Surat Balasan dari Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes	127

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia saja, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia yang baik, berkualitas, dan potensial suatu kebutuhan setiap perusahaan atau organisasi baik di dunia maupun di Indonesia. Setiap perusahaan pasti mencari dan merekrut karyawan dengan sumber daya manusia yang baik untuk dapat meningkatkan keefektifitasan perusahaan dan memperoleh hasil kerja yang diharapkan agar dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Astuti, 2016).

Kemampuan bersaing organisasi di era pengetahuan ditentukan oleh tingkat kualitas pikiran yang dieksplicitkan dalam produk atau jasa maupun pada proses produksi. Kualitas pikiran yang dimaksudkan disini, bisa dalam bentuk kreativitas atau inovasi maupun keterampilan dalam mengeksplisitkan pengetahuan dan praktek. Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2015). Oleh karena itu sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi hendaknya memiliki kemampuan dalam

meningkatkan kualitas kinerjanya.

Knowledge sharing merupakan salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman, dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. (Rofiaty, 2012). Aktivitas *knowledge sharing* akan membawa manfaat bagi organisasi agar supaya rekan kerja dapat salingberbagi pengetahuan dan saling bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam aktivitas *knowledge sharing* perlu adanya hubungan yang baik antara sesama pegawai maupun dengan atasannya. Hubungan yang baik dan interaksi yang tercipta antar sesama pegawai atau pegawai dengan atasan akan membuat aktivitas berbagi pengetahuan semakin optimal. Sehingga dalam *knowledge sharing* hubungan antar manusia atau antar pegawai (*human relation*) dalam organisasi menjadi sangat penting.

Human relation atau hubungan antar manusia adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi kekyaaan. Membangun suasana yang positif dan kondusif antara pemimipn dan karyawan dalam bekerja dibutuhkan peran pemimpin sebagai konseling, tujuan dari konseling ini memberikan karyawan ruang dalam memecahkan masalah terkait dengan pekerjaan maka diperlukan *human relation* yang baik di dalam suatu organisasi (Effendy, 2009).

Loyalitas para pegawai dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan untuk kesuksesan organisasi itu sendiri. Semakin tinggi loyalitas pegawai disuatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasai. Sedangkan untuk sebaliknya, bagi perusahaan yang loyalitas para pegawai rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi (Utomo, 2002). Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2015). Oleh karena itu sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi hendaknya memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas kinerjanya.

Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes merupakan satuan kerja perangkat daerah di Kabupaten Brebes yang memiliki tanggung jawab untuk menjalankan kebijakan pemerintah Kabupaten Brebes dalam bidang kesehatan. Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes berlokasi di Jl. Dr. Wahidin No.2, Kaumanpulo, Brebes, Jawa Tengah 52212. Dinas kesehatan Kabupaten Brebes dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yaang bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah.

Berdasarkan hasil survei dan observasi awal yang dilakukan peneliti di Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes peneliti menyimpulkan bahwa terdapat beberapa fenomena yang berkaitan dengan kinerja pegawai

Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes yang masih belum optimal. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes, terdapat pegawai yang kurang menyadari tugas dan fungsinya dari tingkat keterlambatan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes. Pegawai sering datang terlambat melebihi batas waktu yang telah ditetapkan, dan bisa dilihat dari data keterlambatan pegawai sebagai berikut :

Tabel 1
Data keterlambatan Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes
Tahun 2023

No	Bulan	Terlambat (menit)			
		< 30	31-60	61-90	>90
1	Januari	259	184	32	62
2	Februari	206	96	16	56
3	Maret	306	155	20	101
4	April	238	121	22	78
5	Mei	262	134	21	73
6	Juni	232	120	14	74

Sumber : Data Keterlambatan Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat keterlambatan pegawai di Dinas kesehatan Kabupaten Brebes terbilang masih tinggi hal ini dapat dilihat dari data keterlambatan, dari bulan Januari sampai Juni 2023 mengalami fluktuasi. ini menjadi fenomena/masalah yang harus segera diselesaikan karena berakibat pada kinerja pegawai.

Fenomena lainnya adalah berkaitan dengan *knowledge sharing* pada Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, terdapat kurangnya perhatian terhadap pekerjaan yang dikerjakan misalnya pada proses berbagi pengetahuan dalam melakukan

briefing dalam menyelesaikan masalah masih ada yang tidak mendengarkan sehingga ketika menghadapi masalah yang sama bertanya lagi. Hal tersebut yang menunjukkan proses *knowledge sharing* yang tergolong kurang baik.

Fenomena yang lainnya adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa *human relation* pada Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes yang masih kurang. Dalam melakukan aktivitas *human relation* yang baik dalam berkomunikasi dan interaksi antar pegawai dalam kerjasama tim misalnya tidak mau terbuka mengenai kelemahan dan kekurangan diri. Keadaan ini membuat tim kesulitan untuk membangun kepercayaan yang merupakan fondasi penting dalam kerja sama tim. Hambatan ini terjadi karena anggota tim tidak bersedia menampilkan sisi rentannya kepada sesama anggota tim.

Fenomena yang lainnya adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa loyalitas pada Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes ada yang tidak bekerja sesuai jam kerja dan tidak mengikuti aturan yang sudah ditentukan. Hal tersebut yang menunjukkan bahwa loyalitas kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes masih tergolong cukup rendah.

Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh *knowledge sharing*, *human relation*, dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas

Kesehatan Kabupaten Brebes.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian singkat dari latar belakang masalah di atas, masalah yang dirumuskan yaitu :

1. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes ?
2. Apakah *human relation* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes ?
3. Apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes ?
4. Apakah *knowledge sharing*, *human relation*, dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes ?

C. Tujuan Penelitian

Ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.
2. Untuk mengetahui pengaruh *human relation* terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.
3. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.
4. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing*, *human relation*,

dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis.

- a. Bagi ilmu pengetahuan sebagai sumbangan pemikiran untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan ekonomi, khususnya manajemen bidang sumber daya manusia.
- b. Sebagai referensi pengembangan sumber daya manusia khususnya tentang *knowledge sharing*, *human relation*, loyalitas kerja, dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis.

a. Bagi penulis

- 1). Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menerapkan ilmu dan teori yang diterima di bangku kuliah, serta memperoleh informasi dan wawasan mengenai permasalahan yang diteliti.

b. Bagi peneliti selanjutnya

- 1). Sebagai rujukan untuk memahami tentang *knowledge sharing*, *human relation*, loyalitas kerja dan kinerja pegawai sehingga dapat diterapkan di masing-masing kedinasan.
- 2). Sebagai rujukan untuk pengembangan sumber daya manusia khususnya tentang *knowledge sharing*, *human relation*, loyalitas kerja dan kinerja pegawai

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Landasan teori yang di maksudkan dalam tinjauan pustaka ini adalah Sebuah pemaparan poin-poin penting yang menyimpulkan variabel dependen dan independen. Teori yang menjadi landasan dalam hal ini adalah kinerja, *knowledge sharing*, *human relation* dan loyalitas dengan penjelasan berikut.

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

- 1) Kinerja Pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2015).
- 2) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).
- 3) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seorang sepatuhnya memiliki derajat kesedian dan tingkat kemampuan tertentu (Rivai, 2013).
- 4) Kinerja adalah kemampuan pegawai untuk melakukan

pekerja mungkin ditingkatkan dengan menekankan pada kelebihannya dan pemahaman terhadap perubahan-perubahan apa yang dibutuhkan. Berdasarkan penjabaran diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab yang diberikan (Kaswan, 2013)

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Mahmudi, 2009).

- 1). Faktor personal atau individu meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, kompensasi yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2). Faktor kepemimpinan meliputi : kualitas manajer dan pimpinan dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kepada individu.
- 3). Faktor tim yang mencakup kualitas dukungan dan semangat, kepercayaan, keeratan dan kekompakan yang diberikan terhadap sesama anggota tim.
- 4). Faktor sistem meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja, infrastruktur, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5). Faktor kontekstual (situasional) meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

c. Indikator kinerja

Dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan pada deskripsi perilaku spesifik. Maka ada beberapa dimensi atau kriteria yang perlu diperhatikan. Menurut (Sedarmayanti, 2013) indikator kinerja yang perlu diperhatikan adalah:

1) Kualitas kerja

Yaitu dapat mencapai hasil kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan untuk menghasilkan output yang terbaik. Setiap kerja mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan. Pegawai memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerja sesuai persyaratan kualitas yang dituntut kerja tersebut.

2) Kuantitas kerja

Yaitu kesesuaian jumlah output yang dihasilkan dengan target kerja, kehadiran, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, ketepatan dalam jam kerja, kesalahan yang dilakukan dalam bekerja

3) Ketepatan waktu

Yaitu waktu yang di tempuh oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan perusahaan. Demikian pula, suatu pekerja harus diselesaikan tepat waktu

karena batasan waktu dan penghasilan hasil. Pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerja tepat waktu.

4) Kemampuan

Yaitu potensi kecerdasan intelektual yang dimiliki seseorang yang dapat dituangkan dalam pekerjaan secara nyata.

5) Komunikasi

Yaitu penyampaian informasi dan ide secara efektif baik lisan maupun tulisan. Mendengarkan dengan hati-hati dan mencari klasifikasi untuk memastikan pengertian.

2. *Knowledge Sharing*

a. Pengertian *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing merupakan salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman, dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya (Rofiaty, 2012). *Knowledge sharing* adalah sebagai proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif (Lumbantobing, 2016). *Knowledge sharing* sebagai proses sarana dalam mengirimkan,

mendistribusikan, dan menciptakan pengetahuan baru (Chen, 2001). *Knowledge sharing* merupakan pertukaran pengetahuan anatar dua individu satu orang yang mengkomunikasikan pengetahuan sedangkan seorang lainnya mengasimilasi pengetahuan tersebut (Jacobson, 2006).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* adalah langkah dalam manajemen pengetahuan dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dari satu pihak ke pihak lainnya dan dapat dimanfaatkan pada saat yang tepat.

b. Manfaat *knowledge sharing*

Menurut (Lumbantobing, 2011) mengemukakan manfaat dari *Knowledge Sharing* adalah :

- 1) Menciptakan kesempatan yang sama bagi anggota organisasi untuk mengakses pengetahuan dan mempelajarinya.
- 2) Menciptakan kecepatan belajar atau mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh atau mempelajari pengetahuan baru.
- 3) Mempercepat penyelesaian tugas atau masalah, karena penyelesaiannya tidak lagi di mulai dari nol.
- 4) Menyelesaikan masalah dengan memanfaatkan metode

yang sudah terbukti efektif di unit atau di tempat lain (sehingga mencegah *reinventing the wheel*).

- 5) Menyediakan bahan dasar bagi inovasi pengetahuan yang bervariasi dan *multiperspektif*.
- 6) Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya *knowledge sharing* dapat menciptakan kesempatan yang sama bagi individu dalam organisasi untuk mengakses pengetahuan, pengetahuan individu yang bertambah juga dapat mempercepat penyelesaian tugas dan masalah, menghindari *reinventing the wheel*, dan dapat mendorong inovasi.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi *knowledge sharing*

Faktor yang mempengaruhi *knowledge sharing* (Sharratt, 2003) sebagai berikut:

1) Struktur organisasi

Struktur organisasi dapat menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan *knowledge sharing* dalam organisasi. Misalnya, pada organisasi dengan sistem terdesentralisasi dimana segala kebijakan akan dimusyawarahkan terlebih dahulu, akan mendorong pelaksanaan *knowledge sharing*. Melalui musyawarah atau diskusi, antar anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama untuk berbagi pengetahuan, ide-ide, gagasan, pemikiran, teknik, saran dan

kritik demi tercapainya tujuan organisasi.

2) Infrastuktur teknis

Infastruktur teknis seperti teknologi yang dikembangkan organisasi dapat menunjang kegiatan *knowledge sharing* antar karyawan. Semakin mudah teknologi yang diterapkan maka semakin mudah kegiatan *knowledge sharing* untuk dilakukan.

3) Kepercayaan

Kepercayaan antar individu dalam organisasi menjadi faktor penting dalam terlaksananya kegiatan *knowledge sharing*. Individu yang saling percaya akan lebih mudah untuk melakukan *knowledge sharing* karena tidak ada rasa takut maupun ragu untuk saling berbagi pengetahuan melalui komunikasi yang terjadi. Sebaliknya, apabila antar individu tidak saling percaya maka hal tersebut akan menjadi hambatan bagi terlaksananya *knowledge sharing*.

4) Kemajuan dan pengembangan karir

Kegiatan *knowledge sharing* dilakukan ketika terdapat suatu timbal balik yang akan didapat individu, yaitu pengembangan karir individu dalam suatu organisasi. Karyawan memiliki motivasi untuk melakukan *knowledge sharing* yaitu untuk pengembangan karir.

5) Kecerdasan

Kegiatan *knowledge sharing* berhubungan dengan tingkat kecerdasan yang dimiliki individu dalam organisasi. Semakin banyak ia mampu mendistribusikan atau menyampaikan ide-ide, gagasan, saran maupun kritiknya terhadap organisasi maka secara tidak langsung ia akan dianggap sebagai seorang yang memiliki kecerdasan yang cukup tinggi.

6) Nilai-nilai

Nilai-nilai berhubungan dengan sikap, perilaku dan komitmen individu dalam organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi dalam organisasi akan selalu berorientasi untuk memajukan organisasi dengan menerapkan *knowledge sharing*.

d. Indikator *knowledge sharing*

Indikator dalam *knowledge sharing* menggunakan teori dari (Marquardt, 2002) membagi proses pengetahuan dalam perusahaan menjadi dua, yaitu:

1) *Transfer* pengetahuan yang disengaja dalam organisasi

Pengetahuan dapat ditransfer dengan sengaja dengan berbagai cara, yaitu:

- a) Metode tertulis meliputi komunikasi individu seperti memo, laporan, dan paper buletin akses terbuka serta

publikasi internal dari semua jenis, bisa dengan menggunakan media video, audio dan media cetak.

- b) Metode lisan meliputi konferensi internal, dan *briefing*.
 - c) Pelatihan dan pendampingan dengan konsultan internal atau mungkin kursus formal menawarkan kesempatan tambahan untuk bertukar informasi.
 - d) Rotasi pekerjaan atau *transfer* dapat direncanakan untuk menyebarkan pengetahuan ke area lain dalam organisasi, walaupun perusahaan besar yang terdiri dari banyak divisi dapat memberikan tur jangka pendek yang disesuaikan untuk khalayak dan kebutuhan fisik. Sedangkan untuk pengembangan diri karyawan bisa dilakukan dengan metode kursus dan belajar mandiri.
- 2) *Transfer* pengetahuan yang tidak disengaja dalam organisasi juga dapat mentransfer pengetahuan secara tidak sengaja dengan berbagai cara, yaitu:
- a) Cerita
 - b) Mitos
 - c) Satuan tugas, dan
 - d) Jaringan informal

Semua mengirim pengetahuan ke berbagai wilayah organisasi. Banyak pembelajaran informal terjadi sebagai fungsi interaksi sehari-hari dan seringkali tidak terencana di antara orang-orang. Kurangnya kesengajaan atau perencanaan yang ada pada prosesnya, akan menyebabkan semakin banyak pengetahuan potensial yang hilang.

3. *Human Relation*

a. Pengertian *human relation*

Human relation adalah pengintegrasian orang kedalam suatu situasi kerja yang mengiatkan mereka untuk bekerja sama serta dengan rasa puas baik kepuasan ekonomis, psikologis, maupun kepuasan sosial (Effendy, 2009). *Human relation* adalah hubungan kemanusiaan yang lebih ditekankan kepada unsur-unsur rohaniah yang meliputi sifat, watak, tingkah laku, pribadi serta aspek-aspek kejiwaanlainnya yang terdapat dalam diri manusia yang menuju suatu kebahagiaan dan puas hati (Widjaja, 2008).

Human relation dalam arti sempit yaitu komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (*work situation*) dan dalam organisasi kekerjaan (*work organization*) dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas

hati (Effendy, 2018). *Human relation* adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi kekerjaan (Davis, 2007).

Dari beberapa pengertian *human relation* diatas,maka peneliti dapat menarik kesimpulan *human relation* merupakan hubungan kemanusiaan yang mengintegrasikan orang kedalam situasi kerja untuk bekerja dengan hubungan yang harmonis dan mencapai keinginan bersama.

b. Indikator *Human Relation*

Menurut (Effendy, 2009). indikator dari *human relation* adalah sebagai berikut,yaitu :

1) Adanya komunikasi.

Untuk dapat membangun kerja sama tim dalam sebuah tim,diperlukan komunikasi antara anggota untuk mencapai tujuan bersama dapat tercapai.

2) Adanya pengarahan.

Adanya pengarahan *directing* adalah proses pemberian tugas,perintah-perintah instruksi yang membuat staf bisa memahami keinginan impinan organisasi dan pengarahan tersebut membuat staf untuk berkontribusi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

3) Adanya keterbukaan.

Keterbukaan yan akan dijelaskan memiliki arti bahwa

keterbukaan harus selalu disertai dengan kebijaksanaan dan bila terlalu banyak komunikasi dapat membimbing serta memunculkan sikap salah paham. Komunikasi maksimal (keterbukaan total) sulit untuk mencapai sasaran yang diinginkan, serta adanya campur tangan orang lain dalam semua kegiatan akan menghambat lancarnya kegiatan yang ditentukan sebelumnya.

4) Adanya sikap saling menghargai.

Para karyawan juga sangat menginginkan agar hasil karyanya dihargai, meskipun sebenarnya adalah kewajiban mereka untuk bekerja segiat-giatnya. Misalnya pemberian reward yang berupa kenaikan jabatan berupa bonus, ataupun berupa barang. Adanya perasaan tertentu yang menghinggapi para karyawan bisa menghambat kegairahan bekerja, untuk itu komunikasi dua arah secara timbal balik adalah sangat penting dilakukan agar hubungan yang harmonis antara karyawan dan semua pihak terbina dengan baik.

5) Adanya loyalitas.

Suatu perusahaan akan dapat berkembang dengan pesat apabila karyawannya memiliki loyalitas kerja yang tinggi. Individu dengan loyalitas yang tinggi memiliki keinginan tetap untuk tinggal di organisasinya.

c. Prinsip *Human Relation*

Human Relation adalah hubungan manusiawi secara keseluruhan yang terjalin dengan baik, baik berupa formal maupun informal yaitu antara atasan dengan bawahan yang dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu tujuan (Siagian, 2004). Prinsip *human relation* menurut (Siagian, 2004) adalah sebagai berikut:

- 1). Suasana kerja yang menyenangkan, yaitu pekerjaan yang menarik, hubungan kerja yang intim, lingkungan kerja yang memberikan motivasi dan perlakuan yang adil.
- 2) Hubungan kerja yang serasi, yaitu hubungan formalitas dan informalitas yang wajar dalam hubungan kerja.
- 3). Penempatan tenaga kerja yang tepat, yaitu setiap orang harus ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kecakapan.

4. Loyalitas

a. Pengertian loyalitas

Loyalitas adalah sikap/perasaan kesetiaan pada seorang atau grup yang dirasakan sebagai kewajiban dan rasa cinta. Loyalitas berasal dari kata loyal yang memiliki arti setia atau patuh. Loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau sistem/peraturan. Istilah loyalitas ini sering didefinisikan bahwa seseorang akan disebut loyal atau

memiliki loyalitas yang tinggi jika mau mengikuti apa yang diperintah. Loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Hamzah, Musadieq, & Hakam, 2013). Loyalitas kerja adalah kecenderungan pegawai untuk tidak pindah ke perusahaan lain.

Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan, 2005).

b. Faktor yang mempengaruhi Loyalitas

Loyalitas dapat tumbuh dalam diri karyawan disebabkan oleh banyak hal. (Agustina, 2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas yaitu:

- a) Karakteristik Pribadi. Karakteristik pribadi merupakan faktor yang menyakut diri karyawan itu sendiri. Contohnya adalah usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang memiliki, dan sifat kepribadian.
- b) Karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan menyangkut pada kegiatan yang ada diperusahaan. Hal ini

seperti tantangan kerja yang ada, *job stress*, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan tugas.

c) Karakteristik desain perusahaan. Karakteristik perusahaan menyangkut pada intern perusahaan yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, dan tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan.

d) Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan. Pengalaman yang dimaksud yaitu pengalaman individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan, sehingga hal itu akan menimbulkan rasa aman, dan pengalaman individu ketika terpenuhi kebutuhannya oleh organisasi.

c. Indikator Loyalitas

Indikator loyalitas menurut (Fathoni, 2006) antara lain sebagai berikut:

- 1) Taat pada peraturan.
- 2) Tanggung jawab terhadap perusahaan.
- 3) Kemauan untuk bekerja sama.
- 4) Rasa memiliki terhadap perusahaan.
- 5) Hubungan antar pribadi.
- 6) Suka terhadap pekerja.
- 7) Kesetiaan serta pengabdian.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Dalam hubungannya dengan variabel *knowledge sharing*, *human relatiom*, dan loyalitas, maka setidaknya ada 10 judul atau kajian penelitian yang masih relevan yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut :

1. (Ramadillah, 2019) “Pengaruh Loyalitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan”. Populasi seluruh Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan yang berjumlah 80 pegawai Sampel dalam penelitian ini sebanyak sebesar 56 responden dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa Loyalitas, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. (Isili, Tewel, & Trang, 2022) “Pengaruh *knowledge sharing*, *human relation*, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan desa provinsi sulut di masa pandemic covid-19” Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sulawesi

Utara yang berjumlah 48 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel sebanyak 48 orang responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan uji F dan uji t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing*, *human relation* dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulut. Selanjutnya secara parsial ditemukan bahwa *knowledge sharing* dan semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan *Human relation* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. (Andra, 2018) "Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi" Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Rakyat Kantor Cabang Malang Kawi yang berjumlah 65 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Proportionate Stratified Random dengan jumlah sampel 56 orang karyawan. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada responden dan data

sekunder yang berasal dari dokumentasi. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan regresi linier sederhana. Hasil penelitian bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. (Mardillah, 2017) "Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kompetensi Individu dan Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang" Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah explanatory research dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 60 karyawan non-medis RS Lavalette Malang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang terdiri dari analisis jalur (path analysis) dan uji t. Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel kompetensi individu, dengan pengaruh tidak langsung dari *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi individu, pengaruh variabel *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi individu, dengan Variabel kompetensi individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. (Kaha, 2021) "Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja karyawan PT. Ciptalaku Lestari Kupang". Menggunakan teknik sampling yang jenuh dimana jumlah sampel yang diambil 100 orang karyawan PT. Ciptalaku Lestari Kupang Pengumpulan data primer menggunakan kuesioner sedangkan data sekunder menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi, Teknik analisis menggunakan analisis statistik data *deskriptif* dengan Teknik garis kontinum dan analisis inferensial menggunakan regresi linear sederhana. Analisis *deskriptif* yang didasarkan pada sikap dan penilaian responden terhadap kondisi variabel *human relation* serta kinerja karyawan masing-masing menunjukkan capaian yang berada pada kategori penilaian yang ideal sangat baik. Analisis regresi linear sederhana membuktikan bahwa *human relation* baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. (Dyanti, 2020) "pengaruh loyalitas dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan" Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis, analisis *deskriptif* dan analisis regresi linear berganda dan menggunakan sampel jenuh sebanyak 60 karyawan. Hasil penelitian ini adalah :
(1) Loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan. (2) Komunikasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PD.

Pembangunan Kota Medan dimana loyalitas dan komunikasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan.

7. (Riedel, Lengkong, & Trang, 2019) "Pengaruh *Human Relation*, *Job Satisfaction*, dan *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan pada Manado *Quality Hote*". Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi adalah karyawan yang bekerja di Manado *Quality Hotel* dan diambil sampel sebanyak 92 karyawan sebagai responden. Analisis data menggunakan teknik statistic seperti uji validitas dan reliabilitas untuk kuisisioner, regresi linear berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Human Relation*, *Job Satisfaction* dan *Job Description* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, *Human Relation*, *Job Satisfaction* dan *Job Description* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8. (Harwaty S, Hakim, & Ardiansyah, 2019) "Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Transfer Of Training* Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil IV Sungai Sulawesi Tenggara Provinsi Sulawesi". Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan subjek penelitian adalah seluruh pegawai Daerah Sungai Sulawesi IV Provinsi Sulawesi Tenggara yang telah mengikuti pelatihan yang berjumlah 80 responden. Jenis data yang digunakan adalah data

primer melalui penyebaran kuesioner, yang kemudian dianalisis dengan menggunakan metode statistik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil ditemukan bahwa berbagi pengetahuan dan *transfer of training* secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

9. (Abadi & Nur, 2022) "Pengaruh Manajemen Talenta, *Knowledge Sharing*, dan Modal Psikologi Terhadap Perilaku Inovatif, dan Kinerja Karyawan pada Bank Syariah di Kota Makassar". Populasi berjumlah 225 karyawan dan ukuran sampel sejumlah 144 karyawan. Metode pengumpulan sampel purposive sampling. Metode analisis menggunakan *Structural Equation Model –Amos* 23. Hasil penelitian membuktikan secara parsial terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung positif dan signifikan antara manajemen talenta, *knowledge sharing*, dan modal psikologis terhadap perilaku kerja inovatif dan kinerja karyawan.
10. (Engkus & Pramadista, 2022) "Pengaruh Kompetensi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Desa Sekecamatan Kadudampit". Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis determinasi, regresi dan uji hipotesis, pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang dibagikan langsung pada 108 responden yang merupakan pegawai Kantor Desa Sekecamatan

Kadudampit. Berdasarkan hasil penelitian melalui pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Desa Sekecamatan Kadudampit. Selain itu secara parsial loyalitas juga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Desa Sekecamatan Kadudampit. Berdasarkan hasil penelitian melalui uji hipotesis dapat disimpulkan secara simultan kompetensi dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2

Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	(Ramadillah, 2019)	“Pengaruh Loyalitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan”	Hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa Loyalitas,, budaya organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Persamaan : penelitian meneliti variabel yang sama dengan peneliti sebelumnya yaitu pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kota medan Perbedaan : variabel budaya organisasai
2	(Isili, Tewel, & Trang, 2022)	“Pengaruh <i>knowledge sharing</i> , <i>human relation</i> , dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan desa provinsi sulut di masa pandemic covid-19”	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>knowledge sharing</i> , <i>human relation</i> dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulut. Selanjutnya secara	Persamaan : variabel pengaruh <i>knowledge sharing</i> , <i>human relation</i> , terhadap kinerja pegawai Perbedaan : variabel semangat kerja

			<p>parsial ditemukan bahwa <i>knowledge sharing</i> dan semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan Human relation berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	
3	(Andra, 2018)	"Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi".	<p>Hasil penelitian bahwa <i>knowledge sharing</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Persamaan; variabel pengaruh <i>knowledge sharing</i> terhadap kinerja karyawan Perbedaan :</p>
4	(Mardillah, 2017)	"Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kompetensi Individu dan Kinerja karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang"	<p>Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel <i>knowledge sharing</i> berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel kompetensi individu, dengan pengaruh tidak langsung dari <i>knowledge sharing</i> terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi individu, pengaruh variabel <i>knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi individu, dengan Variabel kompetensi individu berpengaruh signifikan</p>	<p>Persamaan: Variabel pengaruh <i>knowledge sharing</i> terhadap kinerja Perbedaan : variabel kompetensi individu</p>

			terhadap kinerja karyawan.	
5	(Kaha, 2021)	"Pengaruh <i>Human Relation</i> Terhadap Kinerja karyawan PT. Ciptalaku Lestari Kupang”.	Hasil penelitian bahwa human relation baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan : variabel pengaruh <i>human relation</i> terhadap kinerja Perbedaan :
6	(Dyanti, 2020)	"pengaruh loyalitas dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan"	Hasil penelitian ini adalah: (1) Secara parsial loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan. (2) Komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan dimana loyalitas dan komunikasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan.	Persamaan : variabel pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan Perbedaan : variabel komunikasi
7	(Riedel, Lengkong, & Trang, 2019)	"Pengaruh <i>Human Relation, Job Satisfaction, dan Job Description</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada Manado Quality Hote”.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Human Relation, Job Satisfaction</i> dan <i>Job Description</i> berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, <i>Human Relation, Job</i>	Persamaan : variabel Pengaruh <i>Human Relation</i> terhadap Kinerja Perbedaan : variabel <i>Job Satisfaction, dan Job Description</i>

			<i>Satisfaction</i> dan <i>Job Description</i> secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	
8	(Harwaty S, Hakim, & Ardiansyah, 2019)	"Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> dan <i>Transfer Of Training</i> Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil IV Sungai Sulawesi Tenggara Provinsi Sulawesi".	Berdasarkan hasil ditemukan bahwa berbagi pengetahuan dan <i>transfer of training</i> secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.	Persamaan : variabel <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Pegawai Perbedaan : variabel <i>Transfer Of Training</i>
9	(Abadi & Nur, 2022)	"Pengaruh Manajemen Talenta, <i>Knowledge Sharing</i> , dan Modal Psikologi, Terhadap Perilaku Inovatif, dan Kinerja Karyawan pada Bank Syariah di Kota Makassar".	Hasil penelitian membuktikan secara parsial terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung positif dan signifikan antara manajemen talenta, <i>knowledge sharing</i> , dan modal psikologis terhadap perilaku kerja inovatif dan kinerja karyawan.	Persamaan : variabel Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Kinerja Perbedaan : variabel Manajemen Talenta, Modal Psikologi, Perilaku Inovatif
10	(Engkus & Pramadista, 2022)	"Pengaruh Kompetensi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Desa Sekecamatan Kadudampit".	Berdasarkan hasil penelitian melalui pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Desa se Kecamatan Kadudampit. Selain itu secara parsial loyalitas juga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Desa se Kecamatan Kadudampit. Berdasarkan hasil penelitian melalui uji	Persamaan : variabel Pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai Perbedaan : variabel ompetensi

			hipotesis dapat disimpulkan secara simultan kompetensi dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	
--	--	--	--	--

C. Kerangka Pemikiran Konseptual

1. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja.

Kemampuan bersaing organisasi di era pengetahuan ditentukan oleh tingkat kualitas pikiran yang dieksplicitkan dalam produk atau jasa maupun pada proses produksi. Kualitas pikiran yang dimaksudkan disini, bias dalam bentuk kreativitas atau inovasi maupun keterampilan dalam mengeksplisitkan pengetahuan dan praktek. Keterampilan dalam bekerja merupakan salah satu idikasi yang memperlihatkan bahwa pegawai tersebut mempunyai kualitas pikiran yang baik, sehingga dapat memberi kontribusi pada pencapaian kinerja pegawai secara baik (Harwaty S, Hakim, & Ardiansyah, 2019). Pada era pengetahuan ini, pengetahuan menjadi modal utama perusahaan karena dengan berbekal pengetahuan yang makin canggih mereka dapat menciptakan nilai yang tinggi bagi pelanggan (Harwaty S, Hakim, & Ardiansyah, 2019).

2. Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja.

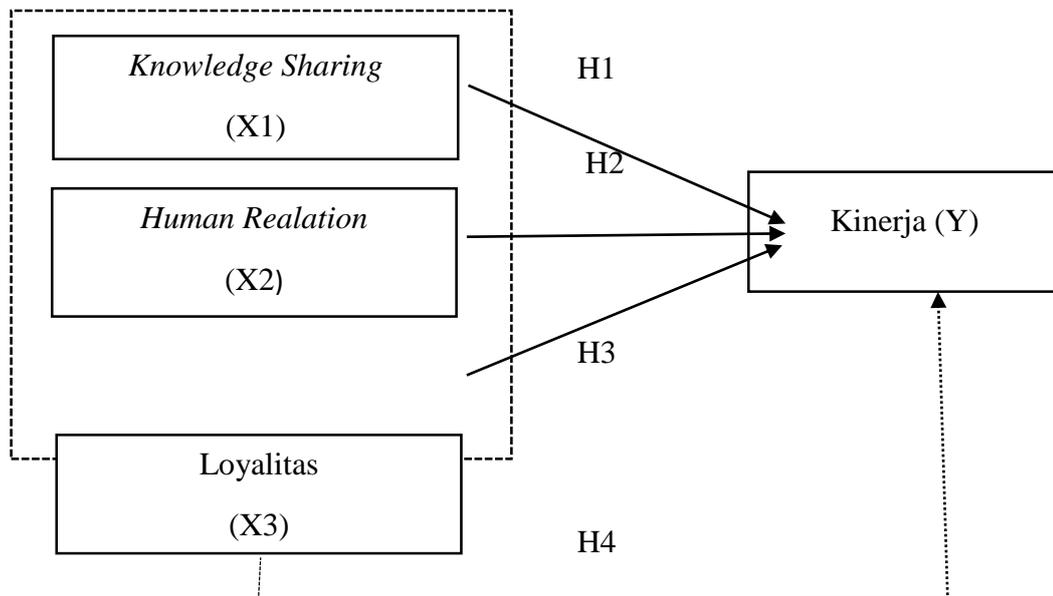
Persaingan dalam indutri saat ini yang begitu ketat dalam menjadikan setiap organisasi perlu untuk mengevaluasi kembali dan

membangun relasi yang baik antar anggota organisasi guna memperbaiki, serta meningkatkan kualitas dari pada usaha yang dijalankan untuk mencapai tujuan organisasi (Kaha, 2021). Tujuan organisasi dapat dicapai melalui pengelolaan organisasi secara maksimal dengan kerja sama semua anggota organisasi (Kaha, 2021). Dengan pengelolaan SDM yang berorientasi pada kinerja dengan melakukan kegiatan *human relation* antara atasan dan bawahan yang baik untuk menciptakan visi bersama sebagai pendorong dalam mencapai tujuan organisasi (Kaha, 2021).

3. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja

Kinerja salah satu aset penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai bagi manajemen dan memberikan keberhasilan untuk mencapai tujuan, kelangsungan hidup perusahaan pada kualitas kinerja sumber daya manusia dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara baik (Ramadillah, 2019). Untuk mencapai kinerja yang optimal dibutuhkan suatu interaksi dan koordinasi yang didesai untuk menghubungkan tugas-tugas, baik perorangan maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Ramadillah, 2019). Dengan adanya loyalitas para pegawai dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan untuk kesuksesan organisasi itu sendiri baik (Ramadillah, 2019).

Berikut akan digambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :



Gambar 1

Kerangka Pemikiran Konseptual

Keterangan :

—————> : Pengaruh parsial

.....> : Pengaruh simultan

D. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2010) Hipotesis adalah jawaban pertama atas suatu pertanyaan penelitian, dan pertanyaan itu dirumuskan dalam bentuk pertanyaan oleh karena itu, hipotesis dapat diartikan sebagai teoretis awal sebelum didukung oleh bukti empiris yang relevan. Berdasarkan permasalahan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.

H2 : *Human Relation* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.

H3 : *Loyalitas Kerja* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes .

H4 : *Knowledge, Sharing, Human Relation* dan *Loyalitas Kerja* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yang merumuskan beragam teori berkaitan dengan suatu fenomena. Penelitian kuantitatif ini menerapkan sistem kuesioner dan wawancara. Jenis penelitian data penelitian ini adalah kuesioner berupa angka-angka dan analisis dengan statistik.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini semua pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes ASN sejumlah 63 pegawai.

Tabel 3
Data Pegawai

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Kesekretariatan.	1
2	Bidang kesehatan masyarakat.	13
3	Bidang pelayanan kesehatan.	9
4	Bidang pencegahan dan pengendalian penyakit.	10
5	Sub bagian umum dan kepegawaian.	16
6	Sub bagian program dan keuangan.	7

7	Sub koordinator farmasi, makanan, minuman dan perbekalan kesehatan.	8
Jumlah		63

Sumber : Data Jumlah Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes

2. Sampel

Menurut Sugiyono,(2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya akan diteliti dan dapat mewakili keseluruhan dari populasi.

Teknik pengambilan sampel dari populasi pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana semua individu dari populasi sebanyak 63 pegawai dijadikan sampel.

C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Definisi Konseptual Variabel Penelitian

Definisi konseptual adalah segala unsur penelitian yang menjelaskan tentang karakteristik suatu masalah yang akan diteliti (Sugiyono, 2010). Berdasarkan landasan teori yang telah dilaksanakan diatas, dapat dikemukakan definisi konseptual dari masing-masing variabel, sebagai berikut :

a. Variabel Dependen

- 1) Kinerja Pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2015).

b. Variabel Independen

- 1) Menurut (Rofiaty, 2012) menyatakan *knowledge sharing* merupakan salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman, dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya.
- 2) Menurut (Effendy, 2018) memberikan pengertian *human relation* dalam arti sempit yaitu komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (*work situation*) dan dalam organisasi keorganisasian (*work organization*) dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati.
- 3) (Hasibuan, 2005) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Definisi Operasional variabel penelitian

Definisi oprasional dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X) merupakan variabel yang tidak dipengaruhi variabel lain

yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Knowledge Sharing* (X1), *Human Relation* (X2) dan *Loyalitas* (X3) sedangkan variabel terikat *Kinerja* (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi variabel lain (Ghozali, 2018). Adapun tabel definisi operasionalnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item	Skala	Sumber
Kinerja (Y)	Kualitas	1. Ketelitian	1-2	Likert	(Sedarmayanti, 2013)
	Kuantitas	2. Jumlah jam kerja	3-4		
	Ketepatan waktu	3. Menyelesaikan tugas tepat waktu	5-6		
	Kemampuan	4. Memiliki kemampuan dalam bekerja	7-8		
	Komunikasi	5. Memahami informasi yang diterima	9-10		
<i>Knowledge Sharing</i> (X1)	Metode tertulis	1. Pengetahuan dengan metode tertulis	1-2	Likert	(Marquardt, 2002)
	Metode lisan	2. Pengetahuan dengan metode lisan	3-4		
	Rotasi pekerjaan	3. Rotasi dalam bekerja	5-6		
	Pelatihan	4. Mengikuti pelatihan	7-8		
<i>Human Relation</i> (X1)	Komunikasi	1. Keterbukaan informasi	1-2	Likert	(Effendy, 2009).
	Pengarahan	2. Memahami tugas yang diberikan	3-4		
	Keterbukaan	3. Jujur	5-6		
	Sikap saling menghargai	4. Menghargai satu sama lain	7-8		

	Loyalitas	5. Kesetiaan terhadap organisasi	9-10		
Loyalitas (X3)	Taat pada peraturan	1. Mengikuti peraturan yang ada	1-2	Likert	(Fathoni, 2006)
	Tanggung jawab	2. Bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	3-4		
	Kemauan untuk bekerja sama	3. Dapat bekerjasama	5-6		
	Rasa memiliki terhadap perusahaan	4. Ikut serta dalam berkontribusi	7-8		
	Hubungan antar pribadi	5. Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	9-10		
	Kesukaan terhadap pekerjaan	6. Suka terhadap pekerjaan	11-12		
	Kesetiaan serta pengabdian	7. Kesetiaan terhadap organisasi	13-14		

D. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) dan wawancara.

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019).

2. Wawancara

Wawancara ini dilakukan secara langsung sebagai peneliti dengan pegawai untuk memperoleh data informasi yang efektif. Peneliti akan melakukan wawancara terstruktur dan tidak struktur untuk mendapat data yang sesuai.

Kuesioner pertanyaan atau pernyataan yang diajukan bersifat terbuka dengan lima alternatif jawaban menggunakan Skala *Likert* 1-5 dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Menggunakan Skala *Likert* dengan *skoring* :

- | | |
|------------------------|-----|
| 1) Sangat Tidak Setuju | = 1 |
| 2) Tidak Setuju | = 2 |
| 3) Netral | = 3 |
| 4) Setuju | = 4 |
| 5) Sangat Setuju | = 5 |

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2018) berpendapat validitas alat ukur yaitu tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pada uji validitas tersebut diambil responden sebanyak 30 pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes. Dengan $n = 30$ ($df = n - 2$) dengan tingkat signifikan 0,05. Maka dapat diketahui $r = 0,361$. Kriteria penilaian uji validitas sebagai berikut:

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut valid.

- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018) “berpendapat reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner”. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam pengukurannya dilakukan dengan analisis *Cronbach's alpha*. Mengklarifikasikan nilai *Cronbach's alpha* sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach's alpha* $> 0,60$, maka dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach's alpha* $< 0,60$, maka dinyatakan tidak reliabel.

F. Metode Analisis Data

1. Transformasi Data

Dalam Penelitian Ini, data ditransformasikan dari hasil ordinal ke interval dengan memakai Method of Succesive Interval (MSI). Menurut (Sugiyono, 2019). Langkah-langkah dilakukan dalam MSI adalah sebagai berikut :

- a. Perhatikan setiap butir jawaban kuesioner yang telah dibagikan dan telah ditanggapi oleh responden.
- b. Pada setiap butir ditentukan berberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4 dan dinyatakan dalam frekuensi.
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan

hasilnya disebut proporsi.

- d. Tentukan proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
- e. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap Proporsi kumulatif yang diperoleh.
- f. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas)
- g. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus :

$$SV = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{Kepadatan batas atas}}{\text{Daerah dibawah batas atas} - \text{Daerah dibawah batas bawah}}$$

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan, maka penulis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) “uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Untuk mendeteksi apakah residual berkontribusi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik. Dalam penelitian ini uji normalitas yang dipakai adalah uji *kolmogorov-smirnov*.

Dalam uji *kolmogorov-smirnov*, jika nilai signifikan lebih dari 0,05 maka data tersebut bisa dikatakan normal, yang berarti

nilai residual terdistribusi secara normal atau memenuhi asumsi klasik.

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametik *kolmogorov-smirnov* (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis :

Ho : Data residual berdistribusi normal.

Ha : Data residual tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independent yang nilai korelasi antar sesama variabel independent sama dengan nol. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai VIF *tolerance* ≤ 10 atau sama dengan nilai *tolerance* $\geq 0,10$.

c. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ada regresi antar kesalahan pengganggu pada periode (t) dengan periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka terdapat masalah korelasi. Masalah ini timbul karena

residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan uji Durbin Watson (DW). Untuk pengambilan keputusan ada atau tidaknya autokorelasi dalam suatu model dapat digunakan patokan nilai dari DW hitung mendekati angka 2. Jika nilai DW hitung mendekati atau sekitar 2 maka model tersebut terbebas dari asumsi klasik autokorelasi (Ghozali, 2018), kriteria pengambilan keputusan pengujian autokorelasi adalah sebagaiberikut :

- 1) Nilai DW antara 0 sampai 1,5 berarti terdapat autokorelasi positif.
- 2) Nilai DW antara 1,5 sampai 2,5 berarti tidak ada autokorelasi.
- 3) Nilai DW anatar 2,5 sampai 4 berarti terdapat autokorelasi negatif.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisias bertujuan untuk menentukan apakah model regresi berganda memiliki ketidakpastian varian dari satu residual pengamatan ke pengamat lainnya. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatter plot dengan prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika titik-titik menyebar ke atas atau ke bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak

terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independent Knowledge Sharing* (X_1), *Human Relation* (X_2) dan *Loyalitas Kerja* (X_3) terhadap variabel *dependent Kinerja* (Y). Persamaan regresi linier berganda yang dipakai adalah sebagai berikut (Ghozali, 2018) :

Rumus :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai.

α = Konstanta.

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien Regresi.

X_1 = *Knowledge Sharing*.

X_2 = *Human Relation*.

X_3 = *Loyalitas Kerja*.

e = error.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Ghozali, 2018). Maka dapat diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan :

a. Uji t (Parsial) Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variasi

hubungan antara variabel independent dan dependent, apakah variabel independent yaitu *Knowledge Sharing*, *Human Relation* dan *Loyalitas Kerja* benar-benar berpengaruh secara individual terhadap variabel dependent yaitu kinerja pegawai (Ghozali, 2018). Langkah-langkah dalam melakukan uji t adalah :

1) Menentukan formulasi hipotesis statistik dan hipotesis alternatifnya.

a) Rumusan hipotesis nihil dan alternatif untuk variabel *Knowledge Sharing* terhadap kinerja pegawai.

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya *Knowledge Sharing* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai .

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b) Rumusan hipotesis nihil dan alternatif untuk variabel *Human Relation* terhadap kinerja pegawai.

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya *Human Relation* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya *Human Relation* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

c) Rumusan hipotesis nihil dan alternatif untuk variabel

Loyalitas Kerja terhadap kinerja pegawai. $H_0 : \beta_3 = 0$, artinya *Loyalitas Kerja* tidak berpengaruh terhadap

kinerja pegawai.

$H_0 : \beta_3 = 0$, artinya Loyaltas Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$H_a : \beta_3 \neq 0$, artinya Loyaltas Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2) Menentukan taraf signifikan

Taraf signifikan adalah batas toleransi dalam menerima kesalahan dari hasil hipotesis terhadap nilai parameter solusinya. tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$).

3) Kriteria pengujian H1

4) Hipotesis

Kriteria untuk menerima atau menolak H_0 adalah :

$$H_0 \text{ diterima jika } -t_{\alpha/2} \leq t \leq t_{\alpha/2}$$

$$H_0 \text{ ditolak jika } t > t_{\alpha/2} \text{ atau } t < -t_{\alpha/2}$$

5) Menghitung uji signifikan parsial (Uji t) untuk mencari

koefisien nilai r_{xy} dengan menggunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

R_{xy} = koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

N = jumlah sampel

$\sum xy$ = jumlah perkalian antara variabel x dan y

Σx^2 = jumlah dari kuadrat nilai x

Σy^2 = jumlah dari kuadrat nilai y

$(\Sigma x)^2$ = jumlah nilai x kemudian dikuadratkan

$(\Sigma y)^2$ = jumlah nilai y kemudian dikuadratkan

6) Menghitung nilai t hitung

Adapun untuk menguji signifikan menggunakan rumus sebagai berikut :

Rumus :

$$t_{hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = besarnya t hitung

r = nilai korelasi

n = jumlah sampel

7) Kesimpulan

H_0 : diterima atau ditolak

Cara pengujian parsial terhadap variabel *independent* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai signifikan t dari masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih kecil dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu sebesar 0,05 (5%) maka secara parsial variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent*.

b) Jika nilai signifikan t dari masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih besar dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu sebesar 0,05 (5%) maka secara parsial variabel *independent* tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent*.

b. Uji F (Simultan)

Uji statistik F ini pada dasarnya adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel *independent* yang dimasukkan mempunyai pengaruh secara bersama-sama/simultan terhadap variabel *dependent* (Ghozali, 2018). Untuk melakukan pengujian F maka dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data atau kasus

k = jumlah variabel independen

Kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai signifikan kurang dari 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *independent* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependent*.
- b) Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *independent* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap

variabel *dependent*.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar presentasi (%) total variasi bebas yang diterapkan oleh model. Pengujian ini untuk mengukur pengaruh suatu variabel bebas terhadap kenaikan ketika nilai salah satu variabel berubah. Nilai R^2 berkisar dari 0 sampai dengan 1. Semakin besar koefisien determinasi, semakin besar pula hubungan model dalam menerapkan variabel terikat. Untuk menguji koefisien determinasi digunakan rumus sebagai berikut (Ghozali, 2018).

Rumus :

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Koefisien Determinasi

r = Koefisien variabel bebas dan variabel terikat