

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali, (2018) 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.

a. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Sebelum melakukan penelitian pada 63 responden, maka dilakukan uji validitas terlebih dahulu dengan 30 responden dengan 30 orang. Jumlah butir pernyataan variabel kinerja pegawai sebanyak 10 butir pernyataan. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dalam penelitian ini, yaitu $n = 30$. Maka besarnya df dapat dihitung $30 - 2$. Dengan $df = 28$ dan $alpha = 0,05$ dapat r tabel = 0,361.

Hasil uji validitas terhadap 30 orang responden selengkapnya dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No. item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,561	0,361	Valid
2	0,828	0,361	Valid
3	0,805	0,361	Valid
4	0,787	0,361	Valid
5	0,768	0,361	Valid
6	0,614	0,361	Valid
7	0,748	0,361	Valid
8	0,680	0,361	Valid
9	0,627	0,361	Valid
10	0,478	0,361	Valid

Sumber: Data Primer SPSS 26,2024

b. Uji Validitas Variabel *Knowledge Sharing*

Sebelum melakukan penelitian pada 63 responden, maka dilakukan uji validitas terlebih dahulu dengan 30 responden dengan 30 orang. Jumlah butir pernyataan variabel *knowledge sharing* sebanyak 8 butir pernyataan. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* ($df = n - 2$), dalam hal ini n adalah jumlah sampel dalam penelitian ini, yaitu $n = 30$. Maka besarnya df dapat dihitung $30 - 2$. Dengan $df = 28$ dan $\alpha = 0,05$ dapat r tabel = 0,361.

Hasil uji validitas terhadap 30 orang responden selengkapnya dapat dilihat pada tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6**Hasil Uji Validitas Variabel *Knowledge Sharing***

No. item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,420	0,361	Valid
2	0,641	0,361	Valid
3	0,667	0,361	Valid
4	0,611	0,361	Valid
5	0,719	0,361	Valid
6	0,780	0,361	Valid
7	0,753	0,361	Valid
8	0,592	0,361	Valid

Sumber: Data Primer SPSS 26,2024

c. Uji Validitas *Human Relation*

Sebelum melakukan penelitian pada 63 responden, maka dilakukan uji validitas terlebih dahulu dengan 30 responden dengan 30 orang. Jumlah butir pernyataan variabel *human relation* sebanyak 10 butir pernyataan. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antaranilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dalam penelitian ini, yaitu $n = 30$. Maka besarnya df dapat dihitung $30-2$. Dengan $df = 28$ dan $\alpha = 0,05$ dapat r tabel = 0,361.

Hasil uji validitas terhadap 30 orang responden selengkapnya dapat dilihat pada tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7

Hasil Uji Validitas Variabel *Human Relation*

No. item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,760	0,361	Valid
2	0,621	0,361	Valid
3	0,594	0,361	Valid
4	0,781	0,361	Valid
5	0,635	0,361	Valid
6	0,647	0,361	Valid
7	0,667	0,361	Valid
8	0,725	0,361	Valid
9	0,521	0,361	Valid
10	0,572	0,361	Valid

Sumber: Data Primer SPSS 26,2024

d. Uji Validitas Variabel Loyalitas Kerja

Sebelum melakukan penelitian pada 63 responden, maka dilakukan uji validitas terlebih dahulu dengan 30 responden dengan 30 orang. Jumlah butir pernyataan variabel loyalitas sebanyak 14 butir pernyataan. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dalam penelitian ini, yaitu $n = 30$. Maka besarnya df dapat dihitung $30-2$. Dengan $df = 28$ dan $alpha = 0,05$ dapat r tabel = 0,361.

Hasil uji validitas terhadap 30 orang responden selengkapnya dapat dilihat pada tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Kerja

No. item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,545	0,361	Valid
2	0,497	0,361	Valid
3	0,638	0,361	Valid
4	0,662	0,361	Valid
5	0,742	0,361	Valid
6	0,682	0,361	Valid
7	0,636	0,361	Valid
8	0,648	0,361	Valid
9	0,761	0,361	Valid
10	0,502	0,361	Valid
11	0,507	0,361	Valid
12	0,773	0,361	Valid
13	0,665	0,361	Valid
14	0,468	0,361	Valid

Sumber: Data Primer SPSS 26,2024

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali, (2018) 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.

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbaich's Alpha	Nilai kritis	Keterangan
1	Kinerja Pegawai	0,878	0,60	Reliabilitas
2	<i>Knowledge Sharing</i>	0,802	0,60	Reliabilitas
3	<i>Human Relation</i>	0,850	0,60	Reliabilitas
4	Loyalitas Kerja	0,879	0,60	Reliabilitas

Sumber: Data Primer SPSS 26,2024

Dari hasil perhitungan reliabilitas diperoleh r hitung untuk variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,878, *knowledge sharing* (X1) sebesar 0,802, *human relation* (X2) sebesar 0,850, dan loyalitas kerja (X3) sebesar 0,879. Semua variabel menunjukkan nilai reliabilitas bahwa semua item pernyataan dari empat variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's alpha $> 0,60$.

B. Gambaran Umum Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes

1. Sejarah Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes

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 yang bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah

Berdasarkan Peraturan Bupati Brebes Nomor 101 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah Kabupaten Brebes sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Bupati Brebes Nomor 77 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas bahwa Peraturan Bupati Brebes Nomor 101 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah Kabupaten Brebes dan Peraturan Bupati Brebes Nomor 102 Tahun 2016 tentang Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas Jabatan Struktural Perangkat Daerah Kabupaten Brebes sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Brebes Nomor 78 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Brebes Nomor 102 Tahun 2016 tentang Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas Jabatan Struktural Perangkat Daerah Kabupaten Brebes. Dinas merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang kesehatan yang menjadi kewenangan Daerah. Dinas dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah

2. Visi, Misi dan Tujuan Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes

a. Visi

Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes “**Menuju Brebes Unggul, Sejahtera dan Berkeadilan**”

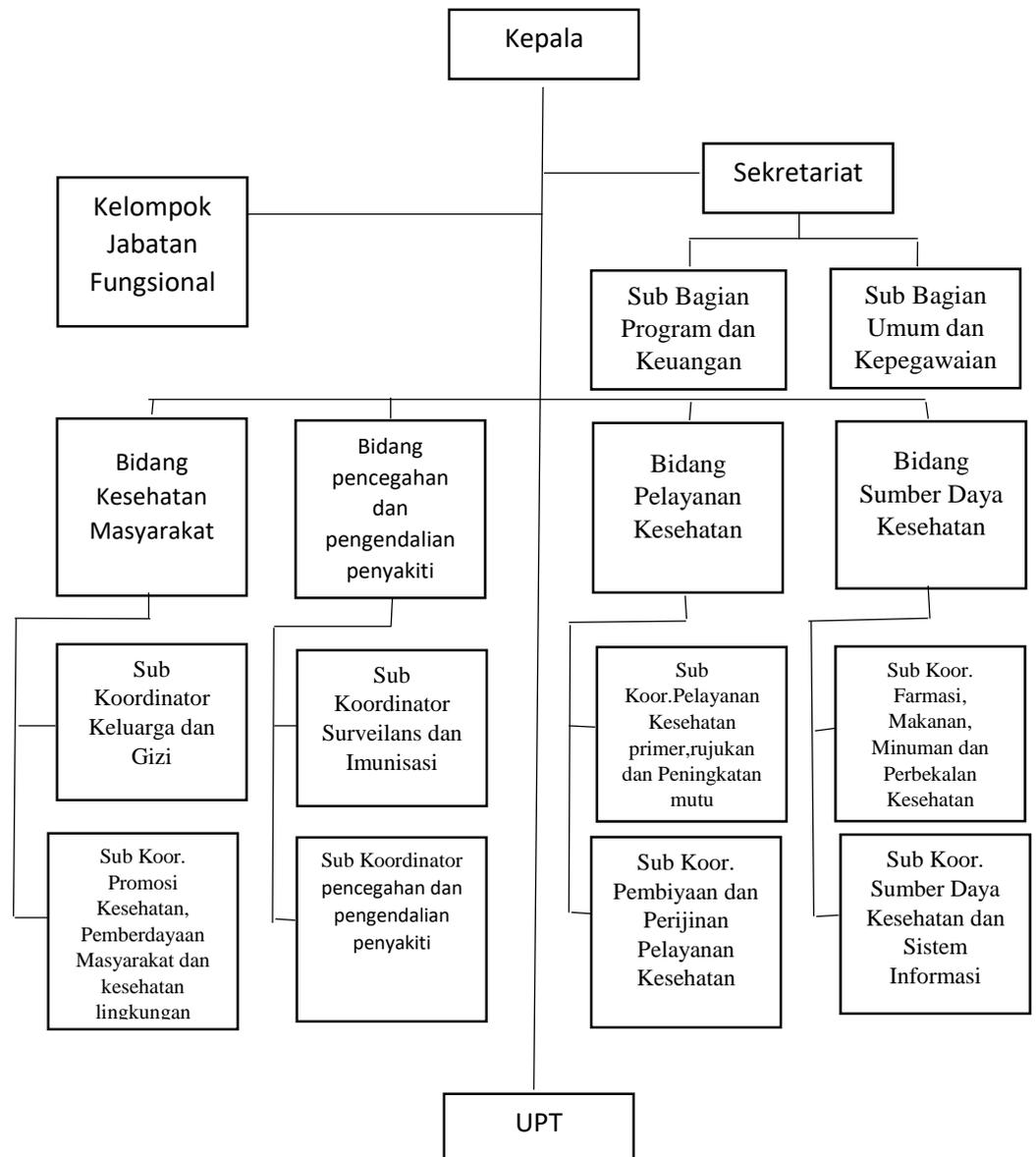
b. Misi

- 1) Meningkatkan kualitas pembangunan infrastruktur dan pengembangan wilayah sesuai rencana tata ruang dengan memperhatikan kelestarian sumber daya alam, lingkungan hidup dan prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan.
- 2) Meningkatkan pengembangan pertanian, ekonomi kerakyatan, dengan memperkuat inovasi daerah dan investasi guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat yang berbasis kearifan local.
- 3) Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang professional, efektif dan efisien, serta menciptakan stabilitas keamanan dan ketertiban daerah.
- 4) Memantapkan tata kelola pemerintahan desa dan pemberdayaan masyarakat desa menjadi desa yang maju dan mandiri.
- 5) Meningkatkan kesetaraan dan keadilan gender, serta pemenuhan hak anak, dan partisipasi perempuan dalam pembangunan, serta mewujudkan perlindungan sosial.
- 6) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berakhlak mulia, cerdas, sehat dan berdaya saing tinggi berbasis pada nilai-nilai ketuhanan yang maha esa melalui pendidikan dan kesehatan.

c. Tujuan

Untuk memberikan arah bagi pembangunan kesehatan serta merupakan pedoman teknis dan strategi dalam penyelenggaraan, pengelolaan, pembangunan dan pelaksanaan pelayanan kesehatan di Kabupaten Brebes sesuai dengan tujuan penyusunan renstra Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.

3. Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes



Gambar 2

Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes

1. Uraian jabatan dan tugas pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten

Brebes

a. Kepala Dinas

Kepala Dinas menyampaikan laporan kepada Bupati mengenai hasil pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang kesehatan secara berkala atau sewaktu-waktu sesuai kebutuhan.

b. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas perumusan konsep/rencana dan pelaksanaan kebijakan, pengkoordinasian, pemantauan, evaluasi, pelaporan meliputi keuangan, hukum, kehumasan, keorganisasian dan ketatalaksanaan, pembinaan ketatausahaan, kearsipan, kerumahtanggaan, kepegawaian dan pelayanan administrasi di lingkungan Dinas Kesehatan.

c. Subbagian Program dan Keuangan

Subbagian Program dan Keuangan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi dan penyusunan perencanaan program dan kegiatan, evaluasi dan pelaporan di bidang program dan keuangan.

d. Subbagian Umum dan Kepegawaian

Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas

melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang umum dan kepegawaian.

e. Bidang Kesehatan Masyarakat

Bidang Kesehatan Masyarakat mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang kesehatan masyarakat.

f. Bidang Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit

Bidang Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang pencegahan dan pengendalian penyakit.

g. Bidang Pelayanan Kesehatan

Bidang Pelayanan Kesehatan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang pelayanan kesehatan.

h. Bidang Sumber Daya Kesehatan

Bidang Sumber Daya Kesehatan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan

pelaporan di bidang sumber daya kesehatan.

i. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional pada lingkungan Dinas ditetapkan sesuai dengan kebutuhan dan mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai jabatan fungsional masing-masing sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

a. Profil Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel. sebagai berikut :

Tabel 10

Profil Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	21 orang
2	Perempuan	42 orang
Jumlah		63 orang

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa laki-laki menjadi pegawai yaitu terdapat 21 orang dan perempuan berjumlah 42 orang.

b. Profil Responden Berdasarkan Umur

Tabel 11

Profil Responden Berdasarkan Umur

No	Usia	Jumlah
1	20-30 Tahun	15
2	31-40 tahun	23
3	> 41 tahun	25
Jumlah		63

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 11 tersebut dapat diketahui bahwa usia responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 15 orang, 31-40 tahun sebanyak 23 orang, > 41 tahun sebanyak 25 orang. Dari total keseluruhan 63 pegawai.

c. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 12

Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Usia	Jumlah
1	SMA	13
2	S1	33
3	S2	16
4	S3	1
Jumlah		63

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 12 tersebut dapat diketahui bahwa pendidikan responden yang SMA sebanyak 13 orang, S1 sebanyak 33 orang, S2 sebanyak 16 orang, dan S3 sebanyak 1 orang. Dari total keseluruhan 63 pegawai.

D. Metode Analisis Data

1. Transformasi Data

Data dalam penelitian dapat dikategorikan sebagai data ordinal. Sedangkan analisis regresi hanya lazim digunakan bila skala pengukuran yang dilakukan adalah data interval. Oleh karena itu, jika kita hanya mempunyai data berskala ordinal, maka data tersebut harus diubah kedalam bentuk interval untuk memenuhi persyaratan prosedur-prosedur tersebut. Metode suksesif interval merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Metode suksesif interval dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan microsoft excel. Hasil olah data ordinal ke dalam interval dengan program MSI (*method of successive interval*) dapat dilihat pada lampiran.

2. Uji Asumsi Klasik

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.

Tabel 13
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.64695229
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.064
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data Output SPSS 26,2024

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas dapat disimpulkan bahwa tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test tingkat signifikan $> 0,05$ pada Asymp. Sign. (2-tailed). Dalam kolom Asymp. Sig.(2- tailed) didapatkan hasil 0,096 yang lebih besar $> 0,05$ berarti data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali, (2018) uji multikolinieritas 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 multikolinieritas adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10.

Tabel 14

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Knowledge Sharing</i>	.674	1.484
	<i>Human Relation</i>	.525	1.905
	Loyalitas Kerja	.622	1.608

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Output SPSS 26,2024

Dari hasil perhitungan uji asumsi klasik pada bagian *collinearity Statistics* terlihat bahwa untuk ketiga variabel independen, angka VIF yaitu 1,484, 1,905, dan 1,608 yang lebih kecil dari < 10, sedangkan nilai *Tolerance Value* > 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terdapat masalah multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika

terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi.

Tabel 15

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.772 ^a	.596	.576	3.73852	2.123
a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Knowledge Sharing, Human Relation					
b. Dependent Variable: Kinerja					

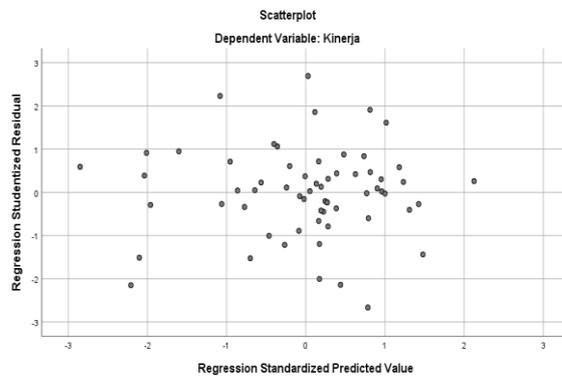
Sumber : Data Output SPSS 26,2024

Berdasarkan hasil data diatas menggunakan metode *Durbin-Watson* (d) menunjukkan bahwa nilai *Durbin Watson* (d) sebesar 2,123. Sehingga nilai d sebesar 2,123 lebih besar dari batas dU yakni 1,4943 dan $< (4 - dU) / 4 = 1,6932 = 2,3068$ Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas 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 antara nilai prediksi variabel terikat ZPRED dengan residualnya SRESID. Berdasarkan hasil gambar scatterplot dengan jelas menunjukkan bahwa titik – titik tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y jadi dapat

di simpulkan bahwai model regresi tidak mengandung adanya asumsi heteroskedastisitas.(Ghozali, 2018).



Sumber : Data Output SPSS 26,2024

Gambar 3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar scatterplot dengan jelas menunjukan bahwa titik – titik tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y jadi dapat di simpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya asumsi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis berganda yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26 menghasilkan output sebagai berikut :

Tabel 16
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.959	4.331		1.838	.071
	<i>Knowledge Sharing</i>	.383	.129	.299	2.966	.004
	<i>Human Relation</i>	-.111	.139	-.091	-.797	.429
	Loyalitas Kerja	.447	.071	.657	6.264	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Output SPSS 26,2024

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 7,959 + 0,383 X_1 + - 0,111 X_2 + 0,447 X_3$, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Dari hasil persamaan di peroleh nilai konstanta sebesar 7,959 artinya apabila besarnya variabel kinerja tanpa adanya variabel *Knowledge Sharing*, *Human Relation*, dan Loyalitas Kerja.
- b. Koefisien *Knowledge Sharing* sebesar 0,383 bertanda positif artinya dengan adanya perbaikan atau peningkatan *Knowledge Sharing* akan meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Koefisien *Human Relation* sebesar -0,111 bertanda negatif artinya dengan adanya perbaikan atau peningkatan *Human*

Relation akan mengalami penurunan kinerja pegawai. Namun, tingkat signifikan variabel *Human Relation* $0,429 >$ dari $0,05$ artinya *Human Relation* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

- d. Koefisien Loyalitas kerja sebesar $0,447$ bertanda positif artinya dengan adanya perbaikan atau peningkatan Loyalitas Kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.
- e. Koefisien regresi diatas dapat diketahui bahwa meningkatnya kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh *Knowledge Sharing*, *Human Relation*, dan Loyalitas Kerja.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 26 menghasilkan output sebagai berikut

- 1) Jika variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen, berarti nilai signifikansi $< 0,05$.
- 2) Jika variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen, berarti nilai signifikansi $> 0,05$.

Tabel 17**Hasil Uji t**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.959	4.331		1.838	.071
	<i>Knowledge Sharing</i>	.383	.129	.299	2.966	.004
	<i>Human Relation</i>	-.111	.139	-.091	-.797	.429
	Loyalitas Kerja	.447	.071	.657	6.264	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Output SPSS 26,2024

Berdasarkan hasil statistik uji t dari tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

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 berpengaruh 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 berpengaruh terhadap kinerja pegawai

b. Uji F (Simultan)

Uji F pada penelitian ini untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05 dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, berarti nilai signifikansi > 0,05.
- 2) Jika variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, berarti nilai signifikan < 0,05.

Tabel 18

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1217.384	3	405.795	29.034	.000 ^b
	Residual	824.616	59	13.977		
	Total	2042.000	62			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, <i>Knowledge Sharing</i> , <i>Human Relation</i>						

Sumber : Data Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 18 uji simultan (uji F) di atas, dapat diketahui bahwa F hitung 29,034 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif antara

Knowledge Sharing, Human Relation dan *Loyalitas Kerja* secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.

5. Koefisien Determinasi

Berdasarkan analisis koefisien determinasi yang dilakukan menggunakan SPSS versi 26 menghasilkan output pada tabel di bawah ini :

Tabel 19

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.596	.576	3.73852
a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Knowledge Sharing, Human Relation				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Data Output SPSS 26, 2024

Dari hasil perhitungan pada tabel 19, dapat nilai Adjusted R Square diperoleh 0,576. Hal ini menunjukkan bahwa total variasi variabel kinerja yang dipengaruhi oleh variabel *Knowledge sharing, Human Relation* dan *Loyalitas Kerja* sebesar 57,6%. sedangkan sebesar 42,4% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan.

E. Pembahasan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka berikut ini adalah hasil pembahasan pada penelitian ini :

1. Untuk menguji hipotesis yang menyatakan *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes

Berdasarkan hasil uji t (parsial) diperoleh nilai t hitung 2.966 dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 Diterima. Terdapat pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja sehingga dapat disimpulkan diterima, yaitu *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes

Implikasi teoritis dari penelitian ini adalah berpendapat bahwa *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). Penelitian ini sejalan dengan (Mardillah, 2017) "Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kompetensi Individu dan Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang"

Implikasi praktis pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes dapat meningkatkan *Knowledge Sharing* dengan cara lebih dekat lagi dengan para pegawai dan mengikut sertakan pegawai dalam pelatihan dengan demikian kinerja pegawai akan meningkat.

2. Untuk menguji hipotesis yang menyatakan *Human Relation* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes

Berdasarkan hasil uji statistik parsial variabel *Human Relation* diperoleh nilai t hitung $-0,797$ dan nilai signifikansi $0,429 > 0,05$. Sehingga *Human Relation* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.

Implikasi teoritis dari penelitian ini adalah berpendapat bahwa *Human relation* adalah hubungan kemanusiaan yang lebih ditekankan kepada unsur-unsur rohaniah yang meliputi sifat, watak, tingkah laku, pribadi serta aspek-aspek kejiwaan lainnya yang terdapat dalam diri manusia yang menuju suatu kebahagiaan dan puas hati (Widjaja, 2008). Penelitian ini sejalan dengan (Isili, Tewal, & Trang, 2022) yang menemukan bahwa *human relation* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Implikasi praktis *human relation* pada Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes Dalam melakukan *human relation* instansi tetap harus memelihara *human relation* sehingga komunikasi antar pegawai baik dengan membaiknya *human relation* dengan begitu kinerja pegawai akan meningkat.

3. Untuk menguji hipotesis yang menyatakan *Loyalitas Kerja* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes

Berdasarkan hasil uji statistik parsial variabel Loyalitas Kerja diperoleh nilai t hitung 6,264 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten.

Implikasi teoritis dari penelitian ini adalah berpendapat 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 (Hasibuan, 2005). Penelitian ini sejalan dengan (Dyanti, 2020) "pengaruh loyalitas dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan"

Implikasi praktis pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes dapat meningkatkan Loyalitas Kerja para pegawai dan setia pada organisasi dalam menghadapi suatu pekerjaan serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dengan begitu kinerja pegawai akan meningkat.

4. Untuk menguji hipotesis Pengaruh *Knowledge Sharing*, *Human Relation*, dan Loyalitas Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing*, *Human Relation*, dan Loyalitas Kerja secara simultan

berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes, karena dalam uji F nilai signifikansi untuk pengaruh *Knowledge Sharing* (X1), *Human Relation* (X2), dan Loyalitas Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan uji koefisien determinasi besarnya pengaruh dari *knowledge sharing*, *human relation*, dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes adalah sebesar 57,6%.

Implikasi teoritis dari penelitian ini menurut Mangkunegara, (2009) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Implikasi praktis berdasarkan dari analisis data ditemukan ada pengaruh antara *knowledge sharing*, *human relation*, dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa sangat penting perannya *knowledge sharing*, *human relation*, dan loyalitas kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Diharapkan dengan adanya *knowledge sharing*, *human relation*, dan loyalitas kerja yang mendukung menjadi satu kesatuan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan sebelumnya mengenai pengaruh kepemimpinan, penerapan standar operasional prosedur dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dapat disimpulkan:

1. *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.
2. *Human Relation* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.
3. Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.
4. *Knowledge Sharing*, *Human Relation* dan Loyalitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.

B. Saran

Saran pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Diharapkan pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes dapat meningkatkan *Knowledge Sharing* dengan cara lebih dekat lagi dengan para pegawai dan mengikut sertakan pegawai dalam pelatihan dengan demikian kinerja pegawai akan meningkat.
2. Diharapkan pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes dapat

melakukan *human relation* pada Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes Dalam melakukan *human relation* instansi tetap harus memelihara *human relation* sehingga komunikasi antar pegawai baik dengan membaiknya *human relation* dengan begitu kinerja pegawai akan meningkat.

3. Diharapkan pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes dapat meningkatkan Loyalitas Kerja para pegawai dan setia pada organisasi dalam menghadapi suatu pekerjaan serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dengan begitu kinerja pegawai akan meningkat.
4. Diharapkan pemimpin Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes selalu memperhatikan dalam proses *knowledge sharing* pegawainya, meningkatkan *human relation* dan selalu memperhatikan loyalitas kerja pegawainya dengan begitu akan meningkatkan kinerja pegawai.
5. Bagi peneliti Selanjutnya, diharapkan dapat menambah variabel penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, agar hasil penelitiannya dapat memberikan kontribusi yang lebih baik untuk beberapa pihak yang bersangkutan.