



PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING*, STANDAR SOP TUGAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS KOTO BARU

Mayroza Wiska¹, Kelik Purwanto², Titania Putri Utami³

^{1,2,3}Universitas Dharmas Indonesia

Email: mayrozawiska@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seperti apa dampak yang ditimbulkan oleh pengaruh *Knowledge sharing* dan Standar Operasional Prosedur Tugas Terhadap Kinerja Karyawan di puskesmas koto baru. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis serta mengetahui pengaruh yang ditimbulkan oleh *Knowledge sharing* dan Standar Operasional Prosedur Tugas Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Koto Baru. Metode analisis pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner.

Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 126 responden dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 126 yang merupakan karyawan di puskesmas koto baru. Metode dalam penelitian ini adalah non probability sampling, dan metode penelitian adalah metode sensus. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Standar Operasional Prosedur di puskesmas koto baru. Selain itu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Standar Operasional Prosedur Tugas terhadap kinerja karyawan pada kalangan karyawan di puskesmas Koto Baru. Berdasarkan hasil uji F diperoleh hasil bahwa *Knowledge Sharing* (X1) dan Standar Operasional Prosedur Tugas (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji R menunjukkan bahwa Adjust R Square sebesar 0,707 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel *knowledge sharing* dan standar operasional prosedur tugas terhadap kinerja pegawai sebesar 0,707. yang artinya bahwa pengaruh variabel pengaruh *knowledge sharing* dan standar operasional prosedur tugas terhadap kinerja pegawai sebesar 70,7% sedangkan 29,3%

Kata Kunci: *Knowledge Sharing*, standar operasional Prosedur tugas, kinerja pegawai, dan Puskesmas

ABSTRACT

Health Center Employees This study was conducted to find out what kind of impact is caused by the influence of Knowledge sharing and Standard Operating Procedures on Tasks on Employee Performance at the Koto Baru Public Health Center. The purpose of this study was to identify and analyze as well as to determine the effect of Knowledge sharing and Standard Operating Procedures on the Performance of Employees at Koto Baru Health Center. The method of analysis in this study is a quantitative method using a questionnaire.

The population in this study were 126 respondents and the samples in this study were 126 who were employees at the Koto Baru Public Health Center. The method in this study is non-probability sampling, and the research method is the census method. In addition, there is a positive and significant influence between the variables of Standard Operating Procedures and Tasks on employee performance among employees at the Koto Baru Health

Center. Based on the results of the F test, it was found that Knowledge Sharing (X1) and Standard Operating Procedures (X2) had a significant simultaneous effect on employee performance (Y). The results of the R test show that the Adjust R Square is 0.707, this indicates that the contribution of the knowledge sharing variable and standard operating procedures on the task to employee performance is 0.707. which means that the influence of knowledge sharing variables and standard operating procedures on employee performance is 70.7% while 29.3%

Keywords: Knowledge Sharing, Standard Operating Procedures, Employee Performance, and puskesmas

PENDAHULUAN

Di Indonesia puskesmas merupakan tulang punggung pelayanan kesehatan tingkat pertama. Konsep puskesmas dilahirkan Tahun 1968 ketika dilangsungkan Rapat Kerja Nasional (RaKerNas) I di Jakarta, pelayanan kesehatan waktu itu dirasakan kurang menguntungkan dari kegiatan-kegiatan seperti Balai Kesehatan Ibu dan Anak (BKIA) dan Balai Pengobatan (BP) masih berjalan sendiri-sendiri dan tidak saling berhubungan. Melalui RaKerNas tersebut timbul gagasan untuk menyatukan semua pelayanan tingkat pertama kedalam suatu organisasi yang dipercaya dan diberi nama Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas). Pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas) merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan bagi masyarakat karena cukup efektif membantu masyarakat dalam memberikan pertolongan pertama dengan standar pelayanan kesehatan.

Kesehatan merupakan hak mendasar yang dimiliki oleh setiap warga Negara yang berada di Indonesia dan setiap lapisan masyarakat memiliki hak yang sama dalam menerima pelayanan kesehatan dari instansi yang memberikan pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan merupakan salah satu hak mendasar masyarakat yang penyediannya wajib diselenggarakan pemerintah sebagaimana telah diamanatkan dalam Undang-undang Dasar 1945 pasal 28H ayat (1) : "setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapat lingkungan hidup yang baik dan sehat, serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan. Dan di dalam pasal 34 ayat (3) yang berbunyi "Negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas pelayanan umum yang layak". Di dalam pasal 14 UU No. 36 Tahun 2009 tentang kesehatan juga dituliskan bahwa, "Pemerintah bertanggung jawab merencanakan, mengatur, menyelenggarakan membina, dan mengawasi penyelenggaraan upaya kesehatan yang merata dan terjangkau oleh masyarakat".

Depkes RI (2004), Puskesmas adalah unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kesehatan. Menurut Ilham Akhsanu Ridho (2008:143) Puskesmas adalah suatu unit organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan yang berada di garda terdepan dan mempunyai misi sebagai pusat pengembangan pelayanan kesehatan, yang melaksanakan pembinaan dan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu untuk masyarakat di suatu wilayah kerja tertentu yang telah ditentukan secara mandiri dalam menentukan kegiatan pelayanan namun tidak mencakup aspek pembiayaan.

Knowledge sharing merupakan suatu proses sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi

antar individu atau antar organisasi melalui metode atau media yang beragam. Aktivitas-aktivitas tersebut hubungannya dapat dikatakan erat seiring peningkatan kemampuan setiap individu untuk dapat berinovasi. Beberapa ukuran yang dapat dikatakan sebagai kemampuan atau kapabilitas untuk berinovasi yaitu kemampuan untuk dapat mengintegrasikan, mengadaptasikan, dan juga mengatur seluruh dari keahlian, kompetensi, serta sumber daya. Peran perusahaan di dalam menekankan penerapan knowledge sharing bagi karyawannya merupakan hal yang sangat penting, karena melalui proses penerapan knowledge sharing, pengetahuan dapat disebar, diimplementasikan, dan juga dikembangkan. (Partogi & Tjahjawi, 2019).

Suatu organisasi, perusahaan swasta maupun instansi pemerintah pastilah mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, perusahaan maupun instansi akan mempersiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan. Maka untuk menjamin suatu pekerjaan tetap sesuai dengan rencana dan tidak melenceng atau menyimpang dari tujuannya diperlukan suatu kegiatan yang disebut pengawasan. Seperti yang diungkapkan oleh Julitriarsa dan Suprihantoro (1998 : 101) yaitu "Pengawasan adalah tindakan atau proses kegiatan untuk mengetahui hasil pelaksanaan, kesalahan, kegagalan untuk demikian dilakukan perbaikan dan mencegah terulangnya kembali kesalahan kesalahan itu, begitu pula menjaga agar pelaksanaan tidak berbeda dengan rencana yang ditetapkan".

Dengan adanya pengawasan maka akan mencegah atau mengurangi berbagai penyimpangan dan kesalahan dalam melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan organisasi. Manullang (2005 : 173) mendefinisikan pengawasan sebagai berikut, "Pengawasan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula".

Setiap organisasi atau perusahaan juga harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Kinerja yang baik bagi perusahaan tergantung dari sumber daya manusianya, selain itu juga diperlukan penilaian dan pengawasan oleh pihak perusahaan agar dapat menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja para karyawan, dengan demikian keberlangsungan suatu perusahaan tergantung oleh kinerja karyawan. Mangkunegara (2009:67) memberikan pengertian tentang kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Standar operasional prosedur (SOP) merupakan bagian dari perencanaan yang sedang dijalankan dan digunakan untuk memberi bimbingan bagi tugas-tugas yang dilakukan berulang-ulang dalam sebuah organisasi (Daft, 2003:59). Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Jelas bahwa tujuan utama dari pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang di rencanakan menjadi kenyataan.

Adanya sebuah SOP dan pengawasan akan mempengaruhi kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja menurut Winardi (1992:142) merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional

suatu perusahaan, bagi perusahaan dan bagi pegawai berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk menciptakan kinerja yang optimal, perusahaan telah memberikan suatu rancangan berupa SOP yang bertujuan untuk mempermudah karyawan melaksanakan kegiatannya, dan meminimalisasi tingkat kesalahan dalam menjalankan tugasnya. Agar memberikan hasil kerja sama yang tinggi baik kualitas dan kuantitas dalam rangka melaksanakan pekerjaan, maka fungsi pengawasan berperan serta untuk menilai, mengevaluasi dan mengoreksi serta mengusahakan tercapainya tujuan perusahaan.

Produktivitas kerja dapat dicapai secara maksimal apabila karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien dengan mengikutipedoman yang telah ditetapkan manejer dengan tepat. Karena dengan adanya SOP, karyawan akan nyaman bekerja tanpa timbul rasa was-was apakah pekerjaan sesuai tau tidak. Dengan secara tidak langsung membuat kondisi psikologisnya merasa nyaman bekerja. Begitupun dengan lingkungan kerja yang baik, fisik ataupun psikologis membuatkaryawan dapat bekerja dengan nyaman dan aman.

Di Puskesmas koto baru tingkat produktivitasnya sangat baik, terlihat dari keunggulannya sendiri yang mampu melayani pasien dengan baik. Namun setelah melakukan observasi secara langsung, saya mengamati bahwa kondisi lingkungan kerja pada ruangan-ruangan di Puskemas agak sempit. Hal ini di-karenakan ruangan staf yang kecil dan banyak lemari serta meja yang tak begitu tersusun rapi. Selain itu lampu yang ada pada ruangan tersebut kurang terang sehingga menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Dengan demikian upaya peningkatan kualitas sumber daya pegawai harus diarahkan pada peningkatan kinerja dengan memperhatikan lingkungan kerja yang ditempati dan penerapan terhadap tugas-tugas pegawai sehingga kinerja pegawai harus mampu mengembangkan inisiatif, inovatif dan kreativitas terhadap tugas pokok dan fungsi yang ada pada bidang kerjanya masing-masing.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti di puskesmas Koto Baru Kabupaten Dharmasraya peneliti menemukan *knowledge sharing* yang kurang baik di antara pegawai terutama pegawai yang sudah menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan pegawai yang masih menjadi tenaga honorer. Karena kerja sama yang kurang baik antara pegawai negri sipil (PNS) dengan tenaga honorer yang terjadi di puskesmas. Dengan adanya hubungan kerja yang seperti ini, tentu sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pola hubungan yang kurang baik maka akan menghasilkan suatu kolaborasi yang kurang baik dalam menangani pasien yang datang berobat ke puskesmas tersebut sehingga akan berpengaruh kepada pelayanan yang diberikan kepada masyarakat yang datang ke puskesmas tersebut. Dari hasil observasi dapat disimpulkan bahwa tidak semua pegawai puskesmas memahami tentang standar operasional prosedur terkait dengan tugas pokok utamanya terjadi pada pegawai honorer. Hal ini di sebabkan banyaknya tenanga honorer yang masih kurang paham tentang standar operasional prosedur tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil observasi di atas, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *knowledge sharing*, standar sop tugas terhadap kinerja pegawai puskesmas Koto Baru”**.

KAJIAN TEORITIK

Knowledge sharing adalah sebuah rangkaian yang sistematis dalam mentransfer, mendistribusikan pengetahuan kepada seseorang dan organisasi melalui berbagai media yang variatif (Nurchahyo & Wikaningrum, 2020). *Knowledge sharing* dibagi menjadi dua jenis yaitu *Tacit Knowledge* dan *Explicit Knowledge*:

1. *Knowledge* yang diam di dalam benak manusia dalam bentuk intuisi, *judgement*, *skill*, *values* dan *belief* yang sangat sulit diformalisasikan dan dibagikan dengan orang lain. Jadi, *Tacit Knowledge* dikategorikan sebagai *Personal Knowledge* atau dengan kata lain pengetahuan yang diperoleh dari individu atau perorangan.
2. *Explicit Knowledge* adalah *Knowledge* yang dapat atau sudah terdokumentasi dalam bentuk dokumen atau bentuk berwujud lainnya sehingga dapat dengan mudah ditransfer dan di distribusikan dengan menggunakan berbagai media. (Surya, 2019).

Secara umum ada lima jenis kegiatan berbagi pengetahuan yang ada di dalam organisasi (Setiarso, 2009):

1. Pekerjaan rutin yang serupa dan terus menerus dilakukan dalam satu kelompok.
2. Dilakukan antar dua kelompok atau lebih yang berbeda tetapi mengerjakan tugas yang sama.
3. Dilakukan antar dua kelompok atau lebih dengan membagi pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan non rutin.
4. Dilakukan antar institusi untuk menjaga kelangsungan hidup bersama.
5. Dilakukan oleh kelompok dari luar ketika terjadi permasalahan baru yang belum pernah terjadi sebelumnya.

Kendala yang mungkin dihadapi dalam aktivitas berbagi pengetahuan dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. Budaya, untuk menerapkan budaya dalam suatu organisasi tidaklah mudah, karena ada sebagian individu beranggapan bahwa pengetahuan adalah kekuatan, sehingga mereka memilih untuk memiliki pengetahuan tersebut tanpa ada niat untuk berbagi dengan orang lain.
2. Fasilitas untuk berbagi pengetahuan, ada sebagian karyawan yang mengeluhkan tidak adanya ruangan untuk saling bertukar pengetahuan dan gagasan, hal ini menjadi penghambat kegiatan *sharing*.
3. Kurang adanya penghargaan, setiap individu dalam organisasi memiliki motivasi masing-masing dalam melakukan kegiatan berbagi pengetahuan dan ada sebagian dari mereka yang mengharapkan adanya penghargaan dari kegiatan tersebut. Tidak adanya penghargaan yang diberikan organisasi baik berupa materi atau apresiasi akan menghambat kegiatan berbagi pengetahuan.
4. Kurang adanya kepercayaan, kepercayaan merupakan suatu hal yang penting yang harus dibangun dan diperoleh dari seseorang. Apabila tidak adanya rasa kepercayaan antar karyawan dalam organisasi maka mereka tidak mau berkorban untuk membagikan pengetahuannya.

5. Kemampuan komunikasi, kemampuan komunikasi seseorang dalam memahami apa yang disampaikan lawan bicara menjadi salah satu unsur yang bisa menjadi penghambat dalam proses berbagi pengetahuan.

Sarana dan Alat Bantu *Knowledge Sharing*

Subagyo (2007) mengemukakan ada beberapa sarana untuk mengaplikasikan knowledge sharing, yaitu sebagai berikut:

1. Pertemuan tatap muka adalah pertemuan – pertemuan rutin, seminar, workshop, forum, pemagangan.
2. Dokumentasi, seluruh kegiatan dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam rangka publikasi baik elektronik di website maupun non elektronik newsletter, majalah dan koran.
3. Website, yang dibangun secara lokal memuat informasi terkini tentang berita, kegiatan komunitas, cerita pengalaman, dan informasi lainnya.
4. Diskusi elektronik, yaitu dapat dilakukan teleconference, email, blog, forum diskusi, wiki, dan internet-chatting.
5. Publikasi dan newsletter, pembuatan newsletter kepada anggota komunikasi, penerbitan majalah dan koran untuk menyebarkan pemikiran dan pengetahuan yang dimiliki komunitas, sekaligus dapat menjadi sarana promosi komunitas kepada masyarakat yang lebih luas.
6. Penelitian, yaitu penelitian yang merupakan kegiatan rumit, survey kecil juga masuk dalam kategori ini. Tukar menukar pemikiran dan ide baru, akan lebih intensif terjadi.

Indikator *Knowledge Sharing*

Menurut Hogel *et al* Indikator Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*):

1. Pengetahuan baru tentang pekerjaan.
2. Informasi baru tentang pekerjaan.
3. Perhatian kepada pekerja.
4. Pengalaman baru tentang pekerjaan.

Standar Operasional Prosedur Tugas

Pengertian Standar Operasioal Prosedur (SOP)Wibowo (2010:67) mengungkapkan SOP merupakan standart kegiatan yang harus dilakukan secara berurutan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan apabila ditaati akan membawa akibat seperti: lancarnya koordinasi, tidak terjadi tumpang tindih atau duplikasi, terbinanya hubungan kerja yang serasi, kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap pegawai. Dan SOP mempunyai kriteria efektif dan efisien, sistematis, konsisten, sebagai standar kerja, mudah dipahami, lengkap, tertulis dan terbuka untuk berubah/ fleksibel.

Menurut Moekijat (2008), Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah urutan langkah-langkah (atau pelaksanaan-pelaksanaan pekerjaan), di mana pekerjaan tersebut dilakukan, berhubungan dengan apa yang dilakukan, bagaimana melakukannya, bilamana melakukannya, di mana melakukannya, dan siapa yang melakukannya. Menurut Tjipto Atmoko (2011), Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan suatu pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instansi pemerintah berdasarkan indikator-indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan.

Dalam menjalankan operasional perusahaan, peran pegawai memiliki kedudukan dan fungsi yang sangat signifikan. Oleh karena itu diperlukan standar-standar operasi prosedur sebagai acuan kerja secara sungguh-sungguh untuk menjadi sumber daya manusia yang profesional, handal sehingga dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan. Fungsi SOP adalah sebagai berikut (Indah Puji, 2014:35) :Memperlancar tugas pegawai atau timserta unit kerja, Sebagai dasar hukum bila terjadi penyimpangan, Agar mengetahui dengan jelas hambatan-hambatannya dan mudah dilacak, Mengarahkan petugas ataupegawai untuk sama-sama disiplin dalam bekerja, Sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan rutin.

Tujuan Penerapan Standar Operasional Prosedur

Tujuan pembuatan SOP adalah untuk menjelaskan perincian atau standar yang tetap mengenai aktivitas pekerjaan yang berulang-ulang yang diselenggarakan dalam suatu organisasi. SOP yang baik adalah SOP yang mampu menjadikan arus kerja yang lebih baik, menjadi panduan untuk karyawan baru, penghematan biaya, memudahkan pengawasan, serta mengakibatkan koordinasi yang baik antara bagian-bagian yang berlainan dalam perusahaan. Tujuan Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah sebagai berikut (Indah Puji, 2014:30):

1. Untuk menjaga konsistensi tingkat penampilan kinerja atau kondisi tertentu dan kemana petugas dan lingkungan dalam melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan tertentu.
2. Sebagai acuan dalam pelaksanaan kegiatan tertentu bagi sesama pekerja, dan supervisor.
3. Untuk menghindari kegagalan atau kesalahan (dengan demikian menghindari dan mengurangi konflik), keraguan, duplikasi serta pemborosan dalam proses pelaksanaan kegiatan.
4. Merupakan parameter untuk menilai mutu pelayanan.
5. Untuk lebih menjamin penggunaan tenaga dan sumber daya secara efisien dan efektif.
6. Untuk menjelaskan alur tugas, wewenang dan tanggung jawab dari petugas yang terkait.
7. Sebagai dokumen yang akan menjelaskan dan menilai pelaksanaan proses kerja bila terjadi suatu kesalahan atau dugaan mal praktek dan kesalahan administratif lainnya, sehingga sifatnya melindungi rumah sakit dan petugas.
8. Sebagai dokumen yang digunakan untuk pelatihan.i.Sebagai dokumen sejarah bila telah di buat revisi SOP yang digunakan untuk pelatihan
9. Sebagai dokumen sejarah bila telah di buat revisi SOP yang baru.

Indikator Standar Operasional Prosedur

Budiono (2003:99) mengemukakan indikator standar operasional prosedur sebagai berikut:

1. Menaati prosedur
2. Tanggung jawab
3. Hambatan kerja

Prinsip-Prinsip Standar Operasional Prosedur

Dalam PERMENPAN PER/21/M-PAN/11/2008 disebutkan bahwa penyusunan SOP harus memenuhi prinsip-prinsip antara lain: kemudahan dan kejelasan, efisiensi dan

efektivitas, keselarasan, keterukuran, dimanis, berorientasi pada pengguna, kepatuhan hukum, dan kepastian hukum:

1. Konsisten. SOP harus dilaksanakan secara konsisten dari waktu ke waktu, oleh siapapun, dan dalam kondisi apapun oleh seluruh jajaran organisasi pemerintahan.
2. Komitmen. SOP harus dilaksanakan dengan komitmen penuh dari seluruh jajaran organisasi, dari level yang paling rendah dan tertinggi.
3. Perbaikan berkelanjutan. Pelaksanaan SOP harus terbuka terhadap penyempurnaan-penyempurnaan untuk memperoleh prosedur yang benar-benar efisien dan efektif.
4. Mengikat. SOP harus mengikat pelaksana dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan prosedur standar yang telah ditetapkan.
5. Seluruh unsur memiliki peran penting. Seluruh pegawai peran-peran tertentu dalam setiap prosedur yang distandarkan.

Kinerja Pegawai

Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan (Partogi & Tjahjawati, 2019).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh anggota sesuai dengan perannya dalam sebuah organisasi atau dengan kata lain kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang telah dicapai oleh seseorang atas apa yang telah dikerjakan (Rivai dan Sagala 2010:549).

Kinerja adalah outcome yang dihasilkan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ketut et al., 2016)

Kinerja karyawan mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap Kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal penting (Kerja, Karyawan, and Satisfaction 2019).

Kinerja pegawai yaitu Job performance/kinerja adalah tingkat produktifitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Kinerja di pengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi role-stress dan konflik kerja/ non-kerja. Perbedaan kinerja dapat terjadi karena perbedaan kemampuan (ability), keterampilan (skill) dan motivasi. Oleh karenanya dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang dipertimbangkan sebagai fungsi dari kemampuan dan kemauan. Tanpa kemauan kerja, walau seseorang mempunyai kemampuan, maka kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan (Putri et al., n.d 2018).

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah gambaran mengenai proses atau cara pandang karyawan dalam menjalankan tugas dan hasil yang diperoleh berdasarkan kemampuan mental, fisik, dan emosional dalam bekerja, pengetahuan, keterampilan, kreativitas, dan pengalaman dalam bekerja karyawan:

Setiap pekerjaan akan mempunyai standar tertentu yang telah ditetapkan oleh kantor untuk dijadikan dasar penilaian agar karyawan mengetahui apa saja kekurangan yang perlu diperbaiki sebagai acuan untuk meningkatkan hasil kerjanya secara optimal. Oleh karena itu, untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas

Di dalam pengukuran kinerja merupakan alat untuk menilai kesuksesan organisasi. Berikut ini pedoman dalam mengukur kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- a. Banyaknya kerja: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- b. Kualitas kerja: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. Pemahaman kerja: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d. Kreatif: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. Kerjasama: kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- f. Disiplin: kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
- g. Inisiatif: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab.
- h. Kualitas pribadi: menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi.

Menurut (Ketut *et al.*, 2016) pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas, dan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran. Selain itu (Ketut *et al.*, 2016) menyatakan bahwa pengukuran terhadap kinerja meliputi lima aspek meliputi:

- a. *Quality of work*
- b. *Promptness*
- c. *Initiative*
- d. *Capability*
- e. *Communication*

Suatu kinerja karyawan dapat dilihat dari faktor faktor sebagai berikut:

- a. Keputusan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan organisasi.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa kesalahan (tingkat kesalahan yang paling rendah).
- c. Ketepatan dalam menjalankan tugas.

Menurut (Hitalessy *et al.*, 2018) kinerja merupakan konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manager dan team leader.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagaimana meliputi:

a. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis kemampuan *ability* terdiri dari kemampuan potensi IQ dan kemampuan *reality knowledge + skill*. Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ *superior, very, gifted*, dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan keterampilan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari maka akan mudah menjalankan kinerja maksimal.

b. Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi di artikan sebagai suatu sikap attitude pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif pro terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka berfikir negatif contra terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan pada motivasi yang rendah. Situasi yang dimaksud meliputi hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Keterikatan Variabel *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Aristanto, 2017) menunjukkan hasil bahwa *Knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap *individual innovation capability*, hal ini dibuktikan pada uji hipotesa yang memberikan nilai t statistik (7,153) yang lebih besar dari t tabel (1,96) pada tingkat kesalahan 5% dan probabilitas kurang dari 5%. Sehingga dapat dinyatakan *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan sedang terhadap standar operasi (Nurchayo & Wikaningrum, 2020), *Knowledge Sharing* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPTP Jawa Tengah. Hal ini berarti bahwa tingkat *Knowledge Sharing* yang tinggi memiliki pengaruh yang semakin besar terhadap kinerja pada karyawan jabatan fungsional khusus. Jadi dapat disimpulkan bahwa:

H1 diduga *knowledge sharing* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Keterikatan Standar Operasional Prosedur Berpengaruh dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian yang dilakukan (arief 2020), menunjukkan hasil bahwa Standar operasional prosedur berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik standar operasional prosedur, maka tidak akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian (roziqin 2018), menunjukkan hasil bahwa standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pemimpin PT. Turen indah mampu mengatur dan mengaplikasikan para karyawannya untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diperintahkan. Sehingga para karyawan secara sukarela berperilaku dan sesuai prosedur perusahaan melalui arahan pemimpinnya.

H2 diduga variabel standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Keterikatan Antara *Knowledge Sharing* dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Pegawai.

(Kartono, 2020) hasil penelitiannya adalah bahwa H_0 ditolak artinya *knowledge sharing* berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Bahwa angka thitung $<$ ttabel yaitu $0,541 < 1,66$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima artinya tidak terdapat pengaruh antara individual innovation capability terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan bahwa thitung $>$ ttabel yaitu $9,061 > 1,66$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak artinya komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.

(Partogi & Tjahjawati, 2019) Hasil dari penelitian ini adalah Kinerja karyawan yang terdapat pada karyawan sudah baik. Hal ini terlihat dari nilai mean yang berada di dalam kategori "Tinggi" yang dilihat pengukurannya dari keempat dimensi yang ada, yaitu efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab, disiplin, dan juga inisiatif. Inisiatif merupakan dimensi yang memiliki nilai mean yang paling rendah yang terdapat di dalam variabel kinerja karyawan. Sedangkan tanggung jawab merupakan dimensi dengan nilai mean tertinggi yang terdapat di dalam variabel kinerja karyawan.

H3 diduga variabel *knowledge sharing* dan standar operasional prosedur berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif adalah data yang diperoleh melalui pertanyaan yang terstruktur berbentuk angka yang sifatnya dapat dihitung dan di ukur jumlahnya untuk diolah (Sugiyono, 2019) . Metode penelitian ini adalah kuantitatif yang menggunakan 2) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini variabel terikat (dependen) yaitu kinerja pegawai dan variabel bebas (independen) yaitu pengaruh *knowledge sharing* dan standar operasional prosedur tugas. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan desain penelitian data kuantitatif dan di bantu dengan pengumpulan data menggunakan kuisisioner dan wawancara.

Pada penelitian ini, peneliti memilih menggunakan data primer, data primer yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah pegawai puskesmas koto baru yang honorer dengan menyebarkan kuesioner. Dikarenakan untuk melihat apakah terdapat pengaruh *knowledge Sharing* dan standar operasional prosedur tugas.

Data Sekunder adalah data yang telah tersedia dimana peneliti hanya perlu mencari tempat untuk mendapatkannya. Pada penelitian ini data sekunder yang digunakan data yang diperoleh penulis dari buku, jurnal, situs internet yang terkait.

Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (sugiyon, 2010).

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang ada di puskesmas Koto Baru. Sampel memiliki pengertian yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang akan diteliti (Sugiyono, 2019). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian sensus. Penelitian sensus merupakan penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik (Usman & Akbar, 2008). Teknik pengambilan

sampel dalam penelitian ini adalah Non- Probability Sampling, dan metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010).

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di puskesmas koto baru baik honorer maupun yang PNS sebanyak 126 kinerja pegawai.

Penelitian yang akan dilakukan bertempat di puskesmas Koto Baru, dengan alamat simpang 3 Koto Baru kecamatan Koto Baru, Kabupaten Dharmasraya, Provinsi Sumatra Barat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisa ini digunakan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain, dengan tidak mempersoalkan apakah suatu variabel tergantung pada variabel lain. Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), hasil uji korelasi variabel penelitian disajikan pada tabel 4.13 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 11
Hasil Analisis Korelasi Variabel *knowledge Sharing* (X1), Standar operasional prosedur tugas (X2) Dan kinerja pegawai (Y)

Correlations				
		Knowledge Sharing	Standar Operasional Prosedur	Kinerja Karyawan
Knowledge Sharing	Pearson Correlation	1	0,840	0,147
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,050
	N	126	126	126
Standar Operasional Prosedur	Pearson Correlation	0,840	1	0,085
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,071
	N	126	126	126
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	0,147	0,085	1,000
	Sig. (2-tailed)	0,050	0,171	
	N	126	126	126

Sumber: Data Olahan SPSS20 (2022)

Interprestasi dari hasil analisis tabel 4.12 di atas dapat dilihat korelasi antara masing-masing variabel, yaitu:

1. Korelasi anatara variabel pengaruh knowledege sharing dengan kinerja pegawai adalah 0,147 hubungan variabel sangat kuat, dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,005$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel signifikan.

2. Korelasi antara variabel standar operasional prosedur tugas dengan kinerja pegawai adalah 0,085 hubungan variabel kuat, dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,005$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel signifikan.

Untuk mengetahui pengaruh antara knowledge sharing terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut berikut:

Tabel 4. 12
Analisis Regresi Berganda Ppengaruh *Knowledge Sharing*(X1) dan Standar Operasional Prosedur Tugas (X2) Kinejra Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.018	2.279		4.834	.000
1 knowleg sharring	.690	.040	.834	17.173	.000
Standar Operasional Pegawai	.054	.035	.076	1.560	.121

Berdasarkan tabel 4.14 di atas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu: $Y = 11,018 + 0,2690X1 + 0,054X2 + e$ Berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 11,018 artinya apabila Penggunaan knowledge sharing dan standar operasional tugas tidak ada maka kinerja karyawan tetap sebesar konstanta 11,018. Dan variabel selain itu diabaikan.
2. Apabila knowledge sharing ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi sop tugas diabaikan dan variabel lainnya, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,690.
3. Apabila standar operasional prosedur tugas ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi diabaikan dan variabel lainnya, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,054.

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0,05. Dari hasil pengujian ini bila probabilitas signifikan lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada hubungan dan bila probabilitas signifikan lebih besar daripada alpha 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada hubungan. Dasar pengambilan keputusan uji t persial adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai t hitung $> t$ tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai t hitung $< t$ tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
3. Jika nilai sig $< 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap varibel terikat.
4. Jika nilai sig $> 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
5. H_0 diterima dan H_1 ditolak jika nilai t hitung $< t$ tabel atau jika nilai sig $> 0,05$. Artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap varibel terikat.

6. H_0 ditolak dan H_1 diterima jika nilai t hitung $> t$ tabel atau jika nilai sig $< 0,05$. Artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Derajat kebebasan (df) $n-k-1$ yaitu $126-2-1=123$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent) sehingga hasil yang diperoleh untuk t -tabel sebesar 1,979. Dari hasil olah data dapat disajikan pada tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.16
Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.018	2.279		4.834	.000
1 knowleg sharring	.690	.040	.834	17.173	.000
Standar Operasional Pegawai	.054	.035	.076	1.560	.121

Dari tabel 4.16 di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh *knowledge sharing* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari tabel 4.15 di atas terlihat t -hitung 17,173 dan t -tabel 1,979 dimana t -hitung lebih besar dari t -tabel ($17,173 > 1,979$) ini menunjukkan variabel bebas *knowledge sharing* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Dan tingkat signifikan lebih besar dari α ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya pengaruh *knowledge sharing* (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Pengaruh standar operasional prosedur (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Dari tabel 4.15 di atas terlihat t -hitung 1,560 dan t -tabel 1,979 dimana t -hitung lebih besar dari t -tabel ($1,560 > 1,979$) ini menunjukkan variabel bebas standar operasional prosedur berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Dan tingkat signifikan lebih besar dari α ($0,121 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_1 diterima artinya standar operasional prosedur (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji koefisien regresi secara bersama-sama dilakukan dengan Uji F (ANOVA). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent. Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependent atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Pengujian dilakukan dengan uji F (ANOVA). Uji F menggunakan taraf signifikan 0,05 (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan df 2 ($n-k-1$) atau $126-2-1=123$, maka hasil yang diperoleh untuk F tabel sebesar 3,07.

Uji F dimaksud untuk menguji hipotesis dari penelitian yang menyatakan variabel pengaruh *knowledge sharing* (X_1) dan standar operasional prosedur tugas (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel 4.19 sebagai berikut:

Tabel 4.16
Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	441.051	2	220.526	152.063	.000 ^b
Residual	178.378	123	1.450		
Total	619.429	125			

a. Dependent Variable: Kinerja Kaayawan

b. Predictors: (Constant), Standar Operasional Pegawai, knowleg sharring

Dari tabel 4.19 di atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel karena nilai F lebih besar dari nilai F hitung (152.063 > 3,07). Nilai F tabel 3,07 dengan tingkat signifikan (0,000 < 0,005). Maka diperoleh Ho ditolak dan H3 diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara pengaruh knowledge sharing dan standar operasional prosedur tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lebih jelasnya ketiga hipotesis penelitian dapat disimpulkan pada tabel berikut:

Hipotesis	Pernyataan	Signifikan	α 5%	Keputusan
H1	Diduga pengaruh <i>knowledge sharing</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinejra pegawai	0,000	0,05	Diterima
H2	Diduga standar operasional prosedur tugas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai	0,121	0,05	Diterima
H3	Diduga pengaruh <i>knowledge sharing</i> dan standar operasional prosedur tugas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai	0,000	0,05	Diterima

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terdiri dari pengaruh knowledge sharing (X1) dan standar operasional prosedur tugas (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil determinasi dapat dilihat pada tabel 4.21 sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Pengujian Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.844 ^a	.712	.707	1.204	1.688

a. Predictors: (Constant), Standar Operasional Pegawai, knowleg sharring

b. Dependent Variable: Kinerja Kaayawan

Berdasarkan tabel 4.21 di atas diperoleh angka Adjust R Square sebesar 0,707 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel *knowledge sharing* dan standar operasional prosedur tugas terhadap kinerja pegawai sebesar 0,707. yang artinya bahwa pengaruh variabel pengaruh *knowledge sharing* dan standar operasional prosedur tugas terhadap kinerja pegawai sebesar 70,7% sedangkan 29,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan dipelajari bahwa Adjust R Square untuk membantu pengaruh jumlah variabel terhadap nilai Y.

Keterikatan Antara Variabel *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis demografi, 126 responden dalam penelitian ini 23,9% atau 30 reponden berjenis kelamin laki-laki dan 76,1% atau 96 responden berjenis kelamin perempuan. Sebesar responden 41% atau sebanyak 52 orang responden berusia 21-35 tahun dan sebesar 35% atau sebanyak 45 orang responden berusia 36-45 tahun dan sebesar 23% atau sebanyak 29 orang responden berusia 46-59 tahun. Hasil analisis data menunjukkan bahwa *knowledge sharing* Pengaruh Dari tabel 4.15 di atas terlihat t-hitung 17,173 dan t-tabel 1,979 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($17,173 > 1,979$) ini menunjukkan variabel bebas *knowledge sharing* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H0 ditolak dan H1 diterima artinya pengaruh *knowledge sharing* (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Artinya semakin tinggi *knowledge sharing* maka semakin besar kinerja pegawai di puskesmas koto baru. Dan sebaliknya jika variabel *knowledge sharing* rendah maka kinerja pegawai puskesmas koto baru akan menurun.

Keterikatan Antara Variabel Standar Operasional Prosedur Tugas Terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh standar operasional prosedur (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Dari tabel 4.15 di atas terlihat t-hitung 1,560 dan t-tabel 1,979 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($17,173 > 1,979$) ini menunjukkan variabel bebas standar operasional prosedur tugas berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Dan tingkat signifikan lebih besar dari dari alpha ($0,121 > 0,05$) maka dapat diperoleh H0 ditolak H1 diterima artinya iklan harbolnas (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Menurut penelitian (arief 2020,) variabel standar operasional prosedur tugas terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pramuniaga PASARAYA SIRATU pemuda semarang dengan t hitung 12,688 lebih besar dari t tabel 1,9990 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000.

Adapun penelitian yang dilakukan penelitian (roziqin 2018), variabel standar operasional prosedur tugas terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Turen indah dengan t hitung $2,394 > t$ tabel $1,676$ sehingga dapat dinyatakan bahwa standar operasional prosedur tugas terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh dan signifikan.

Artinya semakin tinggi standar operasional prosedur tugas maka semakin besar kinerja pegawai di puskesmas koto baru. Dan sebaliknya jika variabel standar operasional prosedur tugas rendah maka kinerja pegawai puskesmas koto baru akan menurun.

Keterikatan Antara Variabel *Knowledge Sharing* Dan Standar Operasional Prosedur Tugas Terhadap Kinerja Pegawai.

Secara simultan dilihat Dari tabel 4.19 di atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel karena nilai F lebih besar dari nilai F hitung ($152.063 > 3,07$). Nilai F tabel $3,07$ dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,005$). Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara pengaruh *knowledge sharing* dan standar operasional prosedur tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Artinya semakin banyak pengaruh variabel *knowledge sharing* dan standar operasional prosedur tugas karyawan maka semakin besar kinerja karyawan di puskesmas koto baru. Dan sebaliknya jika variabel *knowledge sharing* dan variabel standar operasional prosedur tugas rendah maka kinerja pegawai puskesmas koto baru akan menurun.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai pengaruh *knowledge sharing* dan standar operasional prosedur tugas terhadap kinerja karyawan di puskesmas koto baru. Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Variabel pengaruh *knowledge sharing* menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan dengan hasil pengolahan t hitung $17,173$ dan t -tabel $1,979$ dimana t -hitung lebih besar dari t -tabel ($17,173 > 1,979$) ini menunjukkan variabel bebas *knowledge sharing* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Dan tingkat signifikan lebih besar dari α ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya pengaruh *knowledge sharing* (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Variabel standar operasional prosedur tugas menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ditunjukkan dengan hasil pengolahan data t -hitung $1,560$ dan t -tabel $1,979$ dimana t -hitung lebih besar dari t -tabel ($1,560 > 1,979$) ini menunjukkan variabel bebas standar operasional prosedur tugas berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Dan tingkat signifikan lebih besar dari α ($0,001 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_1 diterima artinya standar operasional prosedur tugas (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Variabel *knowledge sharing* dan standar operasional prosedur tugas berpengaruh positif dan signifikan secara simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung dengan F tabel karena nilai F lebih besar dari nilai F hitung ($152.063 > 3,07$). Nilai F tabel $3,07$ dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,005$). Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang

berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara pengaruh knowledge sharing dan standar operasional prosedur tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Y. A., Purnamaningsih, N., & Satriyono, G. (2019). Pengaruh Penerapan Sop (Standard Operating Procedure) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Stikes Surya Mitra Husada Kediri. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 1(2), 156. <https://doi.org/10.30737/jimek.v1i2.317>
- Arief, R. (2020). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop), Gaya Kepemimpinan, Dan Audit Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Mega Pesanggrahan Indah). *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 9(2), 125–143.
- Aristanto, D. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. PIn (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1539–1545. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16224>
- Hidayattulloh, M., & Ridwan, M. (2019). Pengaruh Standar Operasional Prosedur (Sop) Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Yusen Logistics Solutions Indonesia. *El-Arbah: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Perbankan Syariah*, 3(02), 71–83. <https://doi.org/10.34005/elarbah.v3i02.1053>
- Hitalessy, V., Roni, H., & Iswandi, I. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image : Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38–44. <https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>
- Kartono, K. (2020). The Knowledge Sharing, Individual Innovation Capability dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 143. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2020.v14.i02.p02>
- Kerja, K., Pegawai, K., & Satisfaction, J. (2019). *PENGARUH DIKLAT, PROMOSI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI* (Indra Syahputra 1) , *Jufrizen* 2)* 1,2. 2(1), 104–116.
- Ketut, D., Dewi, R., Suwendra, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 4(1).
- Maulana, G. (2019). *Oleh : GILANG MAULANA 12 822 0001*.
- Nurchahyo, S. A., & Wikaningrum, T. (2020). Peran Knowledge Sharing, Learning Organization Dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 1–25.
- Partogi, S. A., & Tjahjawati, S. S. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Milik Pemerintah. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 5(3), 46–57. [Shttps://doi.org/10.35313/jrbi.v5i3.1698](https://doi.org/10.35313/jrbi.v5i3.1698)
- Putri, L. A., Manajemen, J., Islam, P., Tarbiyah, F., & Ilmu, D. A. N. (2018). *PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MTsN SUNGAI JAMBU*.
- Ratnasari, M. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Materi Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1), 210–218.
- Roziqin, M. khoiru. (2018). *Pengaruh standar operasional prosedur terhadap kinerja*

- karyawan melalui pengawasan.*
- SUGIYONO. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN KOMBINASI.*
- Surya, M. A. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Individual Innovation Capability dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Dawai Citra Semesta (Times Indonesia)). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 1–14.