

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Sharing Knowledge Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Bongo Ii Kecamatan Wonosari

Nur Hasniati S. Bakari, Robiyati Podungge, Valentine Monoarfa

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh secara parsial maupun simultan dari Lingkungan Kerja Dan Sharing Knowledge Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Bongo II Kecamatan Wonosari. Jenis data penelitian yakni kuantitatif yang diperoleh langsung dari responden sebanyak 51 orang. Penarikan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel yang digunakan yakni Proportionate Stratified Random Sampling terhadap pegawai di Puskesmas Bongo II.

Hasil analisis yang telah dilakukan menggunakan uji t dan uji F pada variabel independen dan variabel dependen menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar daripada nilai ttabel. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan positif secara parsial antara variabel lingkungan kerja (X1) dan sharing knowledge (X2) dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bongo II. Selain itu, analisis juga mengungkap hubungan positif secara simultan antara variabel independen dan variabel dependen. Hubungan ini terkonfirmasi dengan nilai Fhitung yang lebih besar daripada nilai Ftabel pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan persentase variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sebesar 61,6%. Namun, penting untuk dicatat bahwa terdapat faktor-faktor lain yang juga berperan dalam memengaruhi variabel dependen.

Kata kunci: Lingkungan kerja; shraing knowledge; kinerja pegawai

Copyright (c) 2024 **Nur Hasniati S. Bakari**

✉ Corresponding author :

Email Address : nurhas234@gmail.com

PENDAHULUAN

Kebutuhan untuk mengikuti perubahan yang terjadi di industri bisnis saat ini semakin meningkat. Pesatnya perkembangan pengetahuan dan teknologi telah mendorong inovasi baru dalam waktu yang singkat. Organisasi bisnis, yang dibentuk oleh manusia, harus mengikuti perubahan ini dengan cepat atau mereka akan terancam punah. Mengembangkan organisasi menjadi sangat penting, tetapi terdapat perubahan paradigma dalam cara pengembangan organisasi di industri bisnis, yaitu dari bergantung pada sumber daya menjadi bergantung pada pengetahuan. Sumber daya tidak lagi menjadi faktor utama yang dipertimbangkan oleh organisasi bisnis ketika berusaha untuk mengembangkan usahanya.

Pengetahuan dianggap sebagai hal yang bisa memberikan keunggulan dalam menanggapi persaingan, karena mengelola pengetahuan dan teknologi merupakan kunci untuk meningkatkan kemampuan bersaing organisasi (Arraniri. 2021:65). Persaingan pasar global, keberhasilan bergantung pada kebutuhan yang tak terelakkan akan pengetahuan sebagai sumber daya utama untuk mencapai kemenangan.

Sebagai cara untuk mengoptimalkan manfaat dari pengetahuan, beberapa organisasi bisnis telah menerapkan strategi knowledge management. Pengetahuan memiliki nilai yang berharga bagi kehidupan manusia karena memungkinkan mereka melihat permasalahan dari sudut pandang yang lebih luas dan mendalam. Perusahaan-perusahaan besar seperti Boeing, HP, Pertamina, dan lainnya telah lama menerapkan strategi knowledge management untuk memaksimalkan manfaat pengetahuan yang dimiliki.

Lewaherilla dkk (2021:24) menyebutkan bahwa knowledge sharing adalah proses yang terorganisir dalam memberikan, menyebarluaskan, dan menyebarkan pengetahuan serta pemahaman berdimensi tinggi dari satu individu ataupun organisasi kepada individu atau organisasi lain yang membutuhkannya melalui berbagai macam teknik dan media. Hislop dalam Lewaherilla dkk (2021:23) menyimpulkan bahwa orang atau anggota organisasi memiliki hasrat untuk berbagi pengetahuan. Meskipun hal tersebut tidak mudah diimplementasikan dalam organisasi, setiap individu harus sadar dan berkomitmen terhadap penerapan manajemen pengetahuan ini secara konsisten.

Pengetahuan adalah sumber daya yang terutama berasal dari manusia. Efektivitas penggunaan pengetahuan bergantung pada keputusan individu untuk berbagi atau tidak berbagi pengetahuan mereka dengan anggota organisasi lain. Menurut Lewaherilla dkk (2021:23), minimnya sistem dan kebijakan perusahaan yang bisa menjamin keamanan pekerjaan dan memberikan pengakuan terhadap orang yang berbagi pengetahuan, merupakan salah satu hambatan dalam berbagi pengetahuan. Meskipun knowledge sharing dapat membantu meningkatkan performa karyawan dan organisasi, jika diterapkan dengan benar. Hal ini dikarenakan, knowledge sharing dapat menghasilkan karyawan yang memiliki wawasan yang luas, yang akan mampu menghasilkan produk dan teknologi unik, yang tidak mudah ditiru dan memiliki keunggulan kompetitif yang berkepanjangan (Safitri dkk, 2018:87).

Menurut Lewaherilla dkk (2021:38), berbagi pengetahuan merupakan inti dari kesuksesan implementasi manajemen pengetahuan. Tanpa praktik berbagi, proses pembelajaran dan menambah pengetahuan akan terhambat, dan skala pemanfaatan pengetahuan akan terbatas karena pengetahuan hanya dimanfaatkan oleh orang-orang tertentu dan pada unit yang terbatas. Oleh karena itu, diharapkan bahwa ketika pengetahuan yang bermanfaat dapat disebar ke seluruh karyawan, hal ini dapat meningkatkan kinerja mereka. Dengan memiliki karyawan yang dapat mengelola pengetahuan dengan baik sebagai sumber strategi organisasi untuk menghasilkan prestasi yang terus meningkat dan menghasilkan organisasi yang memiliki

keunggulan kompetitif dan mampu bertahan dalam persaingan yang ketat serta tuntutan konsumen seiring dengan perkembangan zaman (Safitri dkk, 2018:85).

Mangkunegara dalam Maarif dan Kartika (2021:56) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tidak dapat dipisahkan dari lembaga organisasi karena setiap kerja yang dilaksanakan membuat kinerja yang dapat diukur berdasarkan tingkat ketercapaian. Namun, kinerja tetap tergantung pada kemampuan individu, karena setiap orang memiliki keterampilan yang berbeda-beda, khususnya instansi-instansi pelayanan publik. Kinerja pegawai banyak ditentukan oleh berbagai faktor seperti, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan lain sebagainya (Nanda, 2022: 49). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor signifikan dalam menunjang kualitas kinerja pegawai.

Knowledge sharing dan lingkungan kerja menjadi faktor penentu kualitas kerja pegawai. Terdapat beberapa ketimpangan pada fasilitas fisik dan non fisik di lingkungan kerja puskesmas. Lingkungan kerja yang tercipta belum memberikan kenyamanan baik secara fisik maupun non fisik. Hal ini tampak pada upaya-upaya pelayanan publik kurang optimal. Aspek kemandirian, dalam lingkungan kerja, merupakan bagian tidak terpisahkan dari lingkungan kerja itu sendiri. Tidak adanya fasilitas keamanan seperti Satpam, menjadikan Puskesmas Bongo II rentan akan gangguan keamanan, dan akan berdampak pada pemforma kinerja pegawai Puskesmas Bongo II.

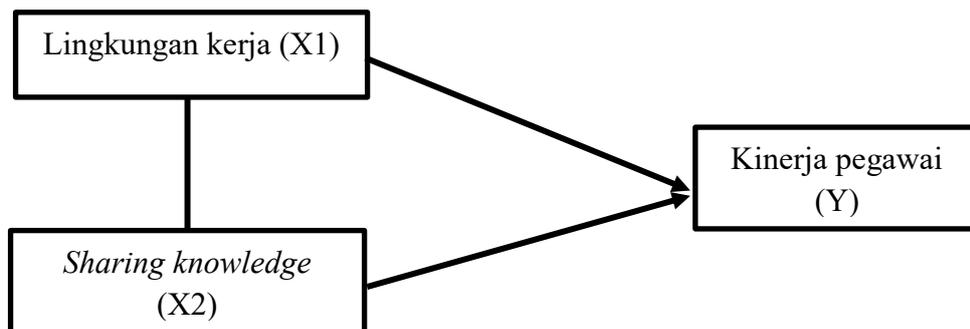
Selain lingkungan kerja, banyak hambatan pada knowledge sharing antar pegawai. Hambatan-hambatan Knowledge sharing yang sering terjadi seperti egosentris atau pun upaya-upaya mementingkan diri sendiri, menjadi kendala dalam meningkatkan pemforma kerja pegawai Puskesmas Bongo II. Knowledge sharing sebagai bentuk komunikasi personal antar pegawai, knowledge sharing berperan penting dalam meningkatkan wawasan dan informasi baru pegawai dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Ketidakharmonisan lingkungan kerja yang tidak mendukung kesejahteraan pegawai dapat mempengaruhi semangat berbagi pengetahuan. Pegawai yang merasa tidak nyaman atau tidak dihargai mungkin kurang termotivasi untuk berkontribusi dalam berbagi pengetahuan. Kurangnya integrasi antara lingkungan kerja yang tidak mendukung kesejahteraan dan budaya berbagi pengetahuan yang lemah dapat menciptakan siklus negatif. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menjadi penghambat utama dalam menciptakan atmosfer yang mendukung berbagi pengetahuan. Sebaliknya, kurangnya berbagi pengetahuan dapat memperburuk lingkungan kerja dengan menghambat inovasi dan peningkatan kualitas pelayanan di Puskesmas Bongo II.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:7) metode

kuantitatif secara umum sering disebut sebagai metode tradisional, karena metode ini cukup lama digunakan, dan menjadi tradisi dalam metode untuk penelitian. Metode ini juga di sebut metode ilmiah/*secientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, empiris, obyektif, rasional, dan sistematis. Secara sederhana metode ini disebut metode kuantitatif karena data yang diperoleh penelitian berupa angka-angka dan dianalisis secara statistik. Menggunakan desain penelitian sebagai berikut.



Gambar 3.1. Desain penelitian

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 37 pernyataan. Kuesioner ini didasarkan pada dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen terdiri dari lingkungan kerja (X1) dan sharing knowledge (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Studi ini melibatkan 51 responden yang merupakan pegawai Puskesmas Bongo II. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen menggunakan analisis regresi berganda sesuai dengan hipotesis penelitian.

A. Karakteristik responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini diklasifikasikan terdiri atas jenis kelamin dan usia pegawai yang berada di Puskesmas Bongo II.

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Informasi mengenai responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	7	13%
2.	Perempuan	44	87%
Total		51	100%

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan informasi dari tabel 4, ditemukan data mengenai jumlah pegawai yang bekerja di Puskesmas Bongo II, mencapai 51 orang. Jumlah Pegawai laki-laki adalah 7 orang atau sekitar 13%, sedangkan pegawai perempuan berjumlah 44 orang atau sekitar 87%. Hal ini menunjukkan bahwa di Pegawai Puskesmas Bongo II, mayoritas pegawai adalah perempuan.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Data karakteristik responden berdasarkan usia diklasifikasikan sebagai berikut.

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan usia

No.	Umur	Jumlah	Presentase
1.	30-35 Tahun	10	19%
2.	36-40 Tahun	17	33%
3.	41-45 Tahun	10	19%
4.	46-50 Tahun	14	27%
5.	51-55 Tahun	-	
Jumlah		51	100%

Sumber: data Olahan, 2023

Berdasarkan data dari Tabel 5 di atas, dapat diamati bahwa jumlah pegawai dengan usia 30–35 tahun sebanyak 10 orang atau sekitar 19%, usia 36–40 tahun sebanyak 17 orang atau sekitar 33%, usia 41–45 tahun sebanyak 10 orang atau sekitar 19%, dan usia 46-50 tahun ke atas sebanyak 14 orang atau sekitar 27%. Hasil survei menunjukkan bahwa pegawai yang berada pada rentang usia 36–40 tahun paling banyak, yakni sebanyak 17 orang. Rentang usia ini termasuk dalam kelompok yang produktif dalam kinerja sebagai pegawai di Puskesmas Bongo II.

B. Statistik deskriptif

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini merupakan informasi awal yang dikumpulkan. Informasi ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner tertutup kepada individu yang menjadi subjek penelitian, yaitu pegawai puskesmas Bongo II. Proses pengumpulan data dilakukan pada bulan September 2023. Sebanyak 51 kuesioner dikirimkan kepada responden, dan jumlah yang sama, yaitu 51 kuesioner, berhasil dikumpulkan kembali dan siap untuk analisis. Tingkat respons dari responden mencapai 100%. Rincian tentang tingkat pengembalian kuesioner dapat ditemukan dalam tabel yang telah disajikan.

Tabel 3. Tingkat pengembalian kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
Jumlah kuisisioner yang kembali	51	100%
Jumlah kuisisioner yang tidak kembali	0	0
Jumlah kuisisioner yang datanya tidak lengkap	0	0
Jumlah kuisisioner yang tidak diisi	0	0
Jumlah total kuisisioner yang dapat dianalisis	51	100%

Sumber: data Olahan, 2023

Setelah mendapatkan respons kuesioner dari responden, langkah berikutnya adalah melakukan analisis statistik deskriptif. Analisis statistik deskriptif adalah metode statistik yang digunakan untuk menggambarkan karakteristik data yang telah dikumpulkan tanpa melakukan generalisasi atau membuat kesimpulan umum. Data dari penelitian ini akan disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi karena jumlah data yang cukup besar, sehingga penyajian ini diharapkan lebih efisien dan dapat lebih mudah dipahami.

Dalam konteks variabel X1, X2, dan Y, distribusi frekuensi digunakan untuk merangkum skor jawaban responden yang berkisar antara 1 hingga 5. Pendekatan ini memungkinkan kita untuk melihat pola distribusi skor secara lebih jelas. Konsep Mean, seperti yang dijelaskan oleh Sudjana (2014:138), merujuk pada nilai rata-rata yang menggambarkan sekumpulan angka. Nilai Mean ini akan ditampilkan dalam interval pada skala yang telah ditetapkan. Interval tersebut dihasilkan melalui perhitungan menggunakan rumus berikut:

$$interval = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{banyaknya kelas}}$$

Dengan menggunakan pendekatan ini, kita dapat memiliki pemahaman yang lebih baik tentang karakteristik data dan distribusi skor dari variabel X1, X2, dan Y dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan mengadopsi skala *Likert* dengan rentang nilai dari 1 hingga 5. Jika nilai-nilai ini dimasukkan ke dalam rumus perhitungan, maka hasilnya akan terlihat sebagai berikut:

$$interval = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Adapun rentang skala yang diperoleh berdasarkan interval adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Kriteria interval

Nilai	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat tidak setuju
1,81 – 2,60	Tidak setuju
2,61 – 3,40	Biasa saja
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat setuju

Hasil dari analisis deskriptif untuk setiap pernyataan akan dipaparkan seperti yang berikut:

1. Variabel lingkungan kerja (X1)

Analisis yang telah dilakukan menunjukkan nilai-nilai statistik deksriptif sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil analisis statistik deskriptif variabel X1

Indikator	Pernyataan	N	Mean	Rata-rata	Keterangan
Hubungan Antar Rekan Kerja	X1	51	3,59	3,706	Baik
	X2	51	3,75		Baik
	X3	51	3,78		Baik
Suasana Kerja	X4	51	3,67	3,542	Baik
	X5	51	3,39		Baik
	X6	51	3,57		Baik
Tersedianya Fasilitas Kerja	X7	51	3,49	3,61	Baik
	X8	51	4,02		Baik
	X9	51	3,31		Baik
	X10	51	3,63		Baik
Keamanan Lingkungan Kerja	X11	51	3,61	3,52	Baik
	X12	51	3,55		Baik
	X13	51	3,41		Baik
Total X1		51	46,76		
Valid N (listwise)		51			

Sumber: data Olahan, 2023

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terkait variabel lingkungan kerja (X1) terhadap pernyataan-pernyataan dalam indikator hubungan antar rekan kerja yang tercantum dalam tabel di atas, dapat diklasifikasikan sebagai kategori baik dengan persentase sebesar 3,706%. Pada indikator suasana kerja, pernyataan juga termasuk dalam kategori baik dengan persentase 3,542%. Untuk indikator tersedianya fasilitas kerja, pernyataan tersebut juga termasuk dalam kategori baik dengan persentase

3,61%, dan mengenai indikator keamanan lingkungan kerja, terdapat persentase sebesar 3,52%.

Indikator dengan rata-rata tertinggi yakni hubungan antar rekan kerja, dengan nilai rata-rata 3,706. Hal ini dapat dikarenakan hubungan antar pegawai puskesmas Bongo II dalam kondisi harmonis menjalankan tugasnya masing-masing. Sebaliknya indikator dengan nilai rata-rata paling rendah adalah keamanan lingkungan kerja. Ketersediaan tenaga pengaman, sebagai salah satu faktor penyebab keamanan lingkungan kerja terganggu dan menyebabkan rendahnya rata-rata nilai pada indikator keamanan lingkungan kerja.

Kemanan lingkungan kerja bagi pegawai puskesmas Bongo II menjadi bagian penting dalam menjalankan tugas sehari-hari, hal maksudkan bahwa kondisi lingkungan kerja rentan akan gangguan keamanan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) secara keseluruhan berada dalam kategori baik dengan total persentase sebesar 46,76%.

2. Variabel *sharing knowledge* (X2)

Hasil analisis statistik deskriptif Variabel *sharing knowledge* (X2) diperoleh sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil analisis statistik deskriptif variabel X2

Indikator	Pernyataan	N	Mean	Rata-rata	Keterangan
berbagi keahlian teknis	X14	51	3,80	3,41	Baik
	X15	51	3,27		Baik
	X16	51	3,14		Baik
keahlian menejerial, dokumen kebijakan	X17	51	3,29	3,38	Baik
	X18	51	3,25		Baik
	X19	51	3,59		Baik
bekerja sama dalam memecahkan masalah pekerjaan	X20	51	3,47	3,54	Baik
	X21	51	3,57		Baik
	X22	51	3,57		Baik
Total X2		51	30,96		
Valid N (listwise)		51			

Sumber: data Olahan, 2023

Hasil analisis deskriptif terkait variabel *sharing knowledge* (X2), berdasarkan pernyataan pada indikator berbagi keahlian teknis yang tertera dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel ini masuk ke dalam kategori baik dengan persentase sebesar 3,41%. Pernyataan pada indikator keahlian menejerial, dokumen kebijakan juga termasuk dalam kategori baik dengan persentase 3,38%. Sementara pada indikator bekerja sama dalam memecahkan masalah pekerjaan, pernyataan masuk dalam kategori sangat baik dengan persentase 3,54%.

Indikator dengan rata-rata tertinggi yakni bekerja sama dalam memecahkan masalah mencapai 3,54. Hal ini berarti bahawa pegawai Puskesmas Bongo II,

mempunyai etos kerja yang baik, mengedepankan kebersamaan, dan menghilangkan egosentris dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Sebaliknya nilai rata-rata terendah pada indikator keahlian manajerial dokumen kebijakan. Keahlian manajerial dan dokumen kebijakan memerlukan latihan-latihan lebih intesif, guna memberikan pemahaman yang baik. Realitas menunjukkan bahwa, pegawai puskesmas Bongo II mengalami kekurangan secara keterampilan pada aspek tersebut. Berdasarkan hasil analisis deskriptif ini, dapat disimpulkan bahwa variabel *sharing knowledge* (X2) tergolong dalam kategori sangat baik dengan presentase total sebesar 30,69%.

3. Variabel kinerja pegawai (Y)

Diperoleh analisis statistik pada variabel kinerja pegawai di puskesmas Bongo II, sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil analisis statistik deskriptif variabel Y

Indikator	Pernyataan	N	Mean	Rata-rata	Keterangan
jumlah pekerjaan	X23	51	3,29	3,48	Baik
	X24	51	3,39		Baik
	X25	51	3,75		Baik
kualitas pekerjaan	X26	51	2,92	3,23	Baik
	X27	51	3,55		Baik
	X28	51	3,22		Baik
ketepatan waktu	X29	51	3,14	3,33	Baik
	X30	51	3,18		Baik
	X31	51	3,69		Baik
tingkat kehadiran	X32	51	3,61	3,61	Baik
	X33	51	3,45		Baik
	X34	51	3,76		Baik
kemampuan kerja sama	X35	51	3,31	3,25	Baik
	X36	51	3,16		Baik
	X37	51	3,27		Baik
Total Y		81	30,12		
Valid N (listwise)		81			

Sumber: data Olahan, 2023

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif mengenai variabel kinerja pegawai (Y), dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada indikator jumlah pekerjaan dalam tabel di atas tergolong dalam kategori baik dengan persentase sebesar 3,48%. Pada indikator kualitas pekerjaan, juga masuk ke dalam kategori baik dengan persentase sebesar 3,23%. Sementara itu, pernyataan pada indikator ketepatan waktu termasuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 3,33%. Indikator tingkat kehadiran dan kemampuan kerja sama masing-masing mencapai 3,61% dan 3,25% dengan kategori baik. Indikator dalam kinerja pegawai, dengan nilai rata-rata tertinggi adalah tingkat kehadiran.

Berdasarkan analisis ini berarti bahawa pegawai Puskesmas Bongo II, memiliki tingkat kehadiran yang tinggi. Sehingga didukung dengan tingkat kehadiran yang cukup tinggi akan meningkatkan produktifitas kerja sebagai pelayanan publik pada sektor kesehatan. Selain itu, indikator kualitas pekerjaan, sebagai indikator dengan nilai rata-rata paling rendah. Kualitas pekerjaan sebagai indikator kinerja pegawai, mengalami banyak kendala seperti SDM atau kemampuan bekerja yang dimiliki pegawai Puskesmas Bongo II. Sebagai kesimpulan, variabel kinerja pegawai (Y) dapat disimpulkan berada dalam kategori baik dengan presentase total sebesar 30,12%.

C. Uji validitas

Validitas instrumen merujuk pada sejauh mana instrumen pengukuran dapat dengan tepat mengukur konsep yang dimaksudkan. Validitas instrumen mengindikasikan sejauh mana instrumen tersebut dapat diandalkan dalam mengukur variabel atau konstruk yang sedang diselidiki. Keberadaan validitas instrumen memiliki peran yang sangat penting dalam konteks penelitian dan pengukuran ilmiah, karena instrumen yang tidak valid dapat menghasilkan data yang tidak akurat atau tidak dapat dipercaya. Oleh karena itu, peneliti harus memastikan bahwa instrumen yang mereka gunakan dalam penelitian memiliki tingkat validitas yang memadai.

Salah satu syarat yang secara umum diterima dalam pengujian validitas instrumen adalah memperoleh nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} atau nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 (Sig < 0,05) dalam hasil analisis. Uji validitas dilakukan dengan responden sebanyak 30 orang guna memastikan keakurat instrumen yang digunakan dalam penelitian. Berikut adalah hasil analisis uji validitas variabel X1 (lingkungan kerja).

Tabel 8. Hasil Uji Validitas X1

Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
X1	0,4052	0,276	Valid
X2	0,2975	0,276	Valid
X3	0,2786	0,276	Valid
X4	0,3462	0,276	Valid
X5	0,2833	0,276	Valid
X6	0,4494	0,276	Valid
X7	0,2787	0,276	Valid
X8	0,4671	0,276	Valid
X9	0,4422	0,276	Valid
X10	0,3786	0,276	Valid
X11	0,2777	0,276	Valid
X12	0,3077	0,276	Valid
X13	0,2971	0,276	Valid

Sumber: data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel 11 diatas, hasil pengujian validitas variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa variabel ini memenuhi kriteria validitas untuk 13 item

pertanyaan atau pernyataan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 karena nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} . Dengan demikian, 13 item pertanyaan dalam penelitian ini dianggap mampu mengukur dan menggambarkan variabel yang sedang diteliti.

Selanjutnya, uji validitas dilakukan pada variabel X2 yang terkait dengan *sharing knowledge*. Hasil analisis uji validitas variabel X2 adalah sebagai berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas variabel X2

Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
X14	0,36327	0,276	Valid
X15	0,47112	0,276	Valid
X16	0,45989	0,276	Valid
X17	0,50858	0,276	Valid
X18	0,29119	0,276	Valid
X19	0,28455	0,276	Valid
X20	0,42003	0,276	Valid
X21	0,47836	0,276	Valid
X22	0,37598	0,276	Valid

Sumber: data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel 12 di atas, hasil pengujian validitas variabel *sharing knowledge* menunjukkan bahwa variabel ini memenuhi kriteria validitas untuk 9 item pernyataan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 karena memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada r_{tabel} . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa 9 item pertanyaan dalam penelitian ini dianggap dapat mengukur dan menjelaskan variabel yang sedang diteliti.

Langkah selanjutnya adalah melakukan uji validitas pada variabel Y yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Hasil analisis uji validitas variabel Y adalah sebagai berikut.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Variabel Y

Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
X23	0,4917	0,276	Valid
X24	0,4372	0,276	Valid
X25	0,2914	0,276	Valid
X26	0,3815	0,276	Valid
X27	0,4403	0,276	Valid
X28	0,4474	0,276	Valid

X29	0,3364	0,276	Valid
X30	0,3058	0,276	Valid
X31	0,3695	0,276	Valid
X32	0,4161	0,276	Valid
X33	0,4602	0,276	Valid
X34	0,4002	0,276	Valid
X35	0,3446	0,276	Valid
X36	0,2843	0,276	Valid
X37	0,2808	0,276	Valid

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel 13 di atas, hasil pengujian validitas variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa variabel ini memenuhi kriteria validitas untuk 15 item pernyataan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 karena memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada r_{tabel} . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa 15 item pertanyaan dalam penelitian ini dianggap dapat mengukur dan menjelaskan variabel yang sedang diteliti. Dengan demikian, secara keseluruhan, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap valid.

Selama proses analisis, setiap pernyataan pada masing-masing variabel telah diuji untuk validitasnya, dan hasilnya menunjukkan nilai signifikansi yang mendukung validitas instrumen. Oleh karena itu, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dianggap memenuhi persyaratan validitas dan dapat digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

D. Uji reliabilitas

Reliabilitas instrumen mengacu pada sejauh mana alat pengukuran dapat menghasilkan hasil yang konsisten dan stabil ketika digunakan pada populasi atau sampel yang sama. Dalam konteks penelitian, reliabilitas instrumen menggambarkan tingkat keandalan alat tersebut dalam mengukur variabel atau konstruk yang menjadi fokus penelitian.

Tabel 11. Hasil uji reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
,801	37

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel 14, hasil uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Proses pengujian reliabilitas ini melibatkan perhitungan nilai *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* melebihi angka 0,6, maka instrumen yang digunakan dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang memadai. Reliabilitas instrumen memiliki peran yang sangat penting dalam konteks penelitian karena instrumen yang tidak dapat diandalkan berpotensi menghasilkan data yang tidak konsisten atau tidak dapat diandalkan. Situasi ini dapat mengganggu validitas hasil penelitian dan mengakibatkan kesimpulan yang kurang tepat.

E. Uji asumsi klasik

Pengujian kecenderungan normal data adalah tahap awal dalam proses analisis hipotesis dalam rangkaian penelitian. Tujuan dari pengujian kecenderungan normal data adalah untuk mengevaluasi apakah data penelitian mengikuti pola distribusi normal untuk semua variabel yang sedang diteliti (Nuryadi, Astuti & Sriutami, 2017: 79).

Distribusi normal mencerminkan situasi di mana data menunjukkan kesesuaian dengan nilai rata-rata, nilai tengah, dan nilai modus. Dalam konteks penelitian ini, pemeriksaan kecenderungan normal data menggunakan metode pengujian Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS 26. Hasil analisis uji normalitas data ini dapat ditemukan dalam Tabel 4 berikut.

Tabel 12. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,28361931
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,049
	Negative	-,109
Test Statistic		,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,180 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan informasi yang tercantum dalam Tabel 15, dapat diperhatikan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) (Sig) yang diperoleh dari pengujian Kolmogorov-Smirnov melebihi angka 0,05 (Sig > 0,05). Hasil ini mengindikasikan bahwa data-data untuk setiap variabel mengikuti distribusi yang normal. Oleh karena itu, langkah selanjutnya dalam analisis data dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya. Hal ini memiliki implikasi penting dalam pengambilan keputusan, karena menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam analisis regresi memiliki distribusi yang relatif normal, yang mendukung validitas hasil analisis.

1.2. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis adalah salah satu metode penting dalam statistika yang digunakan untuk menguji klaim atau hipotesis tentang populasi berdasarkan data sampel. Tujuan utama dari uji hipotesis adalah untuk membuat keputusan berdasarkan bukti statistik tentang apakah hipotesis nol (H_0) dapat diterima atau ditolak.

A. Uji regresi linear berganda

Pengujian awal sebelum uji hipotesis adalah uji linearitas. Uji ini bertujuan untuk menilai sejauh mana variabel-variabel independen berpengaruh terhadap

variabel dependen. Pengujian regresi linear berganda dilakukan dengan menggunakan rumus $Y = a + B_1X_1 + B_2X_2$. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut.

Tabel 13. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,259	4,499		2,503	,016
X1	,569	,106	,586	5,389	,000
X2	,414	,156	,289	2,659	,011

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari segi matematis, berdasarkan data yang tercantum dalam tabel diatas, telah berhasil menghasilkan persamaan regresi linear berganda yang dinyatakan sebagai $Y=11,259+0,569X_1+0,414X_2$. Melalui persamaan regresi berganda ini, dapat diartikan bahwa apabila variabel X dalam keadaan konstan, maka variabel Y akan mencapai nilai sebesar 12,242 satuan. Dengan kata lain, terdapat hubungan yang sejajar antara nilai variabel X dan variabel Y dalam konteks kinerja pegawai di Puskesmas Bongo II.

B. Uji T

Penelitian ini mengadopsi pendekatan hipotesis asosiatif dan menggunakan analisis statistik uji t untuk pengujian secara individual maupun pengujian secara keseluruhan. Pengujian ini diarahkan pada hipotesis pertama dan kedua dengan bunyi hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Bongo II.

H2: *Sharing knowledge* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Bongo II.

Dalam rangka analisis parsial, dilakukan pengujian dengan menghitung nilai t pada variabel X1 terhadap variabel Y dalam konteks penelitian ini. Hasil masing-masing hipotesis dapat ditemukan dalam Tabel 7 yang tersaji di bawah ini.

Tabel 14. Hasil analisis uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,259	4,499		2,503	,016
X1	,569	,106	,586	5,389	,000
X2	,414	,156	,289	2,659	,011

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan, 2023

Tabel 17 menunjukkan nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai t_{hitung} yang tercantum dalam Tabel 7 masing-masing adalah sebesar 5,389 dan 2,659. Mengacu pada t_{tabel} dengan $N=51$ dan tingkat signifikansi 5%, diperoleh nilai 1,677. Dari perbandingan tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dengan melihat nilai Sig untuk masing-masing variabel. Analisis ini menunjukkan nilai Sig kurang dari 0,05 ($Sig < 0,05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja (X1) dan *sharing knowledge* (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Bongo II. Dalam konteks ini, hipotesis nol (H_0) diterima, sementara hipotesis alternatif (H_a) ditolak berdasarkan hasil pengujian ini.

C. Uji F

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengevaluasi dampak yang dihasilkan oleh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis model regresi (analisis simultan) yang mengevaluasi pengaruh lingkungan kerja (X1) dan *sharing knowledge* (X2) terhadap kinerja pegawai Puskesmas Bongo II. Hasil dari pengujian simultan ini menggunakan metode Uji F dan dapat ditemukan hasilnya melalui perangkat lunak SPSS 26 seperti berikut.

Tabel 15. Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	891,873	2	445,936	39,704	,000 ^b
	Residual	539,108	48	11,231		
	Total	1430,980	50			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan hasil analisis ANOVA, terlihat bahwa nilai F_{hitung} mencapai 39,704 dengan derajat kebebasan df pertama sebesar 2 dan df 2 sebesar 48 ($N-K-1$). Selain itu, nilai F_{tabel} yang tercatat adalah 3,190. Keputusan mengenai pengaruh bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen diambil berdasarkan perbandingan antara nilai F_{hitung} dan F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) atau dengan melihat nilai Sig ($Sig < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

D. Koefisien determinasi

Pada tahap akhir, dilakukan perhitungan koefisien determinasi (R^2) untuk mengevaluasi sejauh mana variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam kerangka model regresi. Koefisien determinasi memberikan gambaran tentang seberapa kuat dan relevan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Rentang nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model regresi

lebih efektif dalam menjelaskan variasi yang ada dalam variabel dependen. Evaluasi yang telah dilakukan diuraikan seperti berikut.

Tabel 16. Koefisien determinasi

No.	Model	R Square	Partial
1	(Constanta)	0,616	
2	Lingkungan kerja		0,548
3	<i>sharing knowledge</i>		0,413

Sumber: Data Olahan, 2023

Koefisien determinasi ditentukan berdasarkan persentase dari nilai R-squared. Hasil perhitungan R-squared adalah 0,616. Nilai R-squared ini kemudian dijadikan dalam bentuk persentase, yang menghasilkan nilai sebesar 61,6% pengaruh secara simultan. Selain itu diperoleh nilai koefisien determinasi secara parsial dari variabel X1 (lingkungan kerja) mencapai 0,548 atau 54,8% atas pengaruhnya ke variabel Y (kinerja pegawai). Variabel X2 (*sharing knowledge*) mempunyai koefisien determinasi sebesar 0,413 atau 41,3% menunjukkan persentase pengaruh variabel X2 terhadap Variabel Y, selain itu, juga melibatkan faktor-faktor variabel lainnya dalam penjelasan variabilitas dalam variabel dependen.

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengevaluasi dampak yang dihasilkan oleh lingkungan kerja dan *sharing knowledge* terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Bongo II. Dalam proses analisis, sejumlah metode evaluasi digunakan untuk menilai kesesuaian data dan relasi antar variabel tersebut sebagai dasar dalam kesimpulan penelitian.

E. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, langkah konkret yang diambil melibatkan perhatian khusus terhadap elemen-elemen dalam lingkungan kerja. Implementasi lingkungan kerja dan peningkatan mutu pelayanan oleh puskesmas Bongo II mencerminkan transformasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis variabel lingkungan kerja, dengan indikator tertinggi yakni hubungan antar rekan kerja. Hal nampak hubungan antar rekan kerja bagi Pegawai Puskesmas Bongo II sangat harmonis. Sebaliknya indikator pada variabel lingkungan kerja dengan nilai paling renda yaitu keamanan lingkungan kerja. Diketahui bahwa lingkungan kerja Puskesmas Bongo II rentan terhadap gangguan keamanan, dikarenakan salah satu faktor yakni fasilitas keamanan seperti tenaga pengaman (satpam) yang tidak terdapat di Puskesmas Bongo II.

Analisis dilakukan secara parsial untuk masing-masing variabel independen. Hasil analisis terhadap variabel lingkungan kerja menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel ini terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Bongo II. Analisis tersebut diperoleh peroleh perbandingan nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$. Hal ini

menandakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Bongo II. Dengan demikian, hal ini menegaskan pentingnya faktor lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan kerja tersebut.

Implementasi lingkungan kerja yang ditingkatkan dan peningkatan mutu layanan di Puskesmas Bongo II mencerminkan upaya konkret dalam meningkatkan kinerja pegawai. Melalui perhatian khusus terhadap elemen-elemen di lingkungan kerja, transformasi tersebut menjadi landasan penting dalam mencapai peningkatan kinerja yang diinginkan. Upaya seperti ini sangat berperan dalam memotivasi dan membantu pegawai agar dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien.

Menurut Hernawan (2022) Lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat memiliki dampak yang signifikan pada kinerja pegawai. Ketika lingkungan kerja memberikan dukungan, kolaborasi yang baik, dan suasana yang menyenangkan, hal itu dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Sebuah lingkungan yang mempromosikan komunikasi yang terbuka, memberikan kesempatan untuk pengembangan diri, serta memperhatikan kesejahteraan pegawai, cenderung menciptakan atmosfer yang memotivasi dan meningkatkan kinerja mereka.

Selain itu, faktor-faktor seperti fasilitas yang memadai, dukungan dari rekan kerja dan manajemen, serta kejelasan dalam peran dan tugas juga dapat memengaruhi kinerja pegawai secara positif. Ketika pegawai merasa dihargai dan didukung, mereka cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan hasil kerja yang lebih baik.

Namun, penting juga untuk diingat bahwa lingkungan kerja yang positif bukanlah jaminan mutlak terhadap kinerja yang tinggi. Masih ada faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja, seperti motivasi individu, kemampuan, dan faktor eksternal yang mungkin tidak terkait langsung dengan lingkungan kerja.

F. Pengaruh *Sharing Knowledge* terhadap Kinerja Pegawai

Analisis terhadap variabel *sharing knowledge* juga menunjukkan bahwa variabel *sharing knowledge* secara signifikan memengaruhi tingkat kinerja pegawai di Puskesmas Bongo II. Berbagi pengetahuan (*sharing knowledge*) berperan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada variabel *Sharing Knowledge*, menunjukkan indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah bekerja sama dalam memecahkan masalah pekerjaan. Pegawai Puskesmas Bongo II mengedepankan kerja sama dalam pekerjaan guna memaksimalkan kinerja dalam pelayanan publik sektor kesehatan di masyarakat. Kerja sama yang baik akan berdampak pada pertukaran informasi atau pengalaman positif yang lebih intensif, hingga memaksimalkan pekerjaan. Dilain hal, indikator dengan nilai terendah yaitu keahlian manajerial, dokumen kebijakan. Berdasarkan analisis ini, nampak bahwa pegawai puskesmas Bongo II terlihat lemah dalam hal manajerial, sehingga peningkatan keahlian-keahlian merupakan hal penting yang perlu dilakukan.

Selain itu, untuk mengetahui pengaruh *Sharing Knowledge* terhadap kinerja pegawai, secara parsial dapat dilihat pada perbandingan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} . Dengan semakin tingginya praktik berbagi pengetahuan di antara karyawan, kinerja mereka dapat meningkat karena pengetahuan yang dibagi (Fikri & Laily, 2022). Berbagi pengetahuan di antara pegawai memainkan peran penting dalam peningkatan kinerja mereka. Fenomena ini didukung oleh banyak penelitian, seperti yang disebutkan oleh Fikri & Laily (2022). Ketika pengetahuan dan informasi bersifat terbuka dan tersedia bagi semua anggota tim, hal itu memberikan manfaat yang signifikan.

Adanya praktik berbagi pengetahuan memungkinkan kolaborasi yang lebih baik antara individu-individu dalam sebuah organisasi. Ketika orang saling bertukar informasi, pengalaman, dan keahlian, hal itu memperkaya wawasan kolektif. Ini juga dapat mengurangi duplikasi usaha, mempercepat solusi terhadap masalah, dan memungkinkan inovasi yang lebih baik.

Selain itu, budaya berbagi pengetahuan juga menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa lebih termotivasi. Mereka merasa nilai kontribusi mereka dihargai dan bahwa mereka berkontribusi pada pertumbuhan bersama. Dengan demikian, ini tidak hanya memperkuat kinerja individu, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

Namun demikian, ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan. Misalnya, pentingnya memiliki infrastruktur yang mendukung pertukaran pengetahuan, termasuk platform atau sistem yang memfasilitasi berbagi informasi. Selain itu, budaya dan kebijakan organisasi yang mendorong dan memfasilitasi kolaborasi serta berbagi pengetahuan juga sangat penting untuk kesuksesan praktik ini.

Dalam kesimpulannya, praktik berbagi pengetahuan di antara karyawan memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja mereka dan keseluruhan organisasi. Ini menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kolaborasi, inovasi, dan pertumbuhan, yang pada akhirnya mengarah pada pencapaian tujuan organisasi dengan lebih efektif.

G. Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Sharing Knowledge* Terhadap Kinerja Pegawai

Selanjutnya, untuk mengetahui kinerja pegawai Puskesmas Bongo II yang dipengaruhi secara bersama-sama dari lingkungan kerja dan *sharing knowledge*. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh bersama-sama dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen dalam hal kinerja pegawai. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja dan berbagi pengetahuan (*sharing knowledge*) akan kinerja pegawai di Puskesmas Bongo II.

Hasil analisis dapat dilihat dalam perbandingan nilai F_{hitung} terhadap F_{tabel} . Tampak nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} . Pengaruh dalam hal ini memungkinkan pemahaman terhadap kontribusi relatif dari lingkungan kerja dan berbagi pengetahuan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Bongo II. Hal ini mendukung penelitian yang lebih holistik dan mendalam dalam mengeksplorasi keterkaitan antara lingkungan kerja yang kondusif dan pertukaran pengetahuan dengan hasil

kerja pegawai. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, menunjukkan adanya pengaruh bersama-sama dari variabel lingkungan kerja dan berbagi pengetahuan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen, yakni kinerja pegawai. Hal ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana faktor-faktor ini berkontribusi terhadap kinerja pegawai, dan dapat menjadi dasar penting dalam perbaikan atau pengelolaan lebih lanjut terkait dengan aspek-aspek tersebut di lingkungan kerja tersebut.

KESIMPULAN

Hasil analisis yang telah dilakukan bahwa variabel independen dan variabel dependen diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai pegawai di Puskesmas Bongo II. Berdasarkan hal ini dapat dikatakan bahwa, lingkungan kerja yang kondusif disertai dengan fasilitas yang memadai dapat mengoptimalkan kinerja pegawai puskesmas Bongo II. *Sharing knowledge* berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bongo II. *Sharing knowledge* yang baik, akan memberikan pengalaman baru bagi setiap pegawai yang dapat meningkatkan pengetahuan serta wawasan guna mendukung kinerja pegawai di Puskesmas Bongo II. Pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel independen yaitu lingkungan kerja dan *sharing knowledge* terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Pengaruh secara simultan ini berarti lingkungan kerja yang kondusif dengan terjalin *sharing knowledge* yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai Puskesmas Bongo II lebih baik dalam pelayanan publik sektor kesehatan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, diperoleh beberapa saran-saran sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian lanjutan sebagai berikut.

1. Meningkatkan Tenaga spesialis secara kuantitatif dan kaulaitas, guna memberikan pelayanan kesehatan di Puskesmas Bongo II lebih efektif dan efisien.
2. Penyediaan pihak keamanan sebagai bentuk pencegahan terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan.
3. Meningkatkan Kerja sama yang baik akan meningkatkan produktifitas, baik secara pribadi maupun lembaga.

Referensi :

- Adzima, F., & Sjahrudin, H. (2019). Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Pegawai.
- Ananda, R. R., Purnomo, H., & Soejoko, D. K. H. (2021). Pengaruh *Knowledge Sharing* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Kertosono Nganjuk. *In Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi* 6(1), 317-324.

- Andra, R. S. (2018). *Pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Arifudin, O. (2021). *Manajemen Strategik Teori Dan Implementasi*. Banyumas: Pena Persada
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., ... & Arif, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1* (Vol. 1). Pustaka Aksara.
- Elidawaty, P., Bonaraja, P., Ahmad, S., Darwin, D., Valentine, S., Ari, M. G., Hery, P. S., Nurma, F., Arfandi, S., & Revi, E. (2019). *Metode Penelitian Ekonomi*.
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga university press.
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., ... & Irwanto, I. (2022). *Manajemen Sumber daya manusia*.
- Fikri, F., & Laily, N. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(7).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, H. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191-198.
- Hendrawan, M. R. (2019). *Manajemen Pengetahuan: Konsep dan Praktik Berpengetahuan pada Organisasi Pembelajaran*. Universitas Brawijaya Press.
- Hernawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173-180.
- Jati, M. S. (2022). *Pengaruh Knowledge Sharing, Lingkungan Kerja Dan Corporate Culture Terhadap Kinerja Karyawan Di Konveksi Ana Diana H Casipan Demak* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Lewaherilla, N. C., Kurniullah, A. Z., Arsawan, I. W. E., Salim, N. A., Hikmah, N., Harto, P., ... & Marditama, T. (2021). *Knowledge Management*. Zahir Publishing.
- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2021). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. PT Penerbit IPB Press.
- Manihuruk, L.K., & Tirtayasa, M. (2020). *Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mazidah, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku inovatif dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(2).
- Muizu, W. O. Z., Titisari, A., & Sule, E. T. (2018). Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 1(3), 397-406.
- Nanda, M. R. R., & Wahyuni, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 3(1). 48-53.
- Nanda, Muhammad Ridho Rizky. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*. 1(3). 48-53
- Parashakti, R.D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., Hadinata, A. (2019). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on

- Employee Performance in Health Sector. *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 135.
- Priadana, S. dan Sunarsi, E. (2021). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Priadana, Sidik., Sunarsi, Denok. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Pascal Books.
- Purnamasari (2019). Lingkungan kerja sebagai faktor penting dalam kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 123-138
- Putu Kawiana, I. G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Revida, E., Banjarnahor, A. R., Lie, D., Purba, S., Ambarita, M. H., Silalahi, M., ... & Patiung, M. (2022). *Manajemen Kinerja SDM*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Safitri, C. L., Setyanti, S. W. L. H., & Sudarsih, S. (2018). *Knowledge Sharing Sebagai Mediasi Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* 2(1). 79-90
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sidduq, Mohammad Zhaahir. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Knowledge Sharing (Studi Kasus Pada Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali, Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Bali Utara)*. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Solong, H. A. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas*. Sleman: Deepublish.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung. Alfabeta
- Sulistiyawati, L., & Prabowo, B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital Berbasis UMKM*. Airlangga University Press.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Sutaguna, I. N. T., Yusuf, M., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 3(01), 367-381.
- Viddy, A. & Hanadelansah (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Wulandari, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 22(1), 1-15.
- Yuliani, I., & Suprayoga, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kecamatan Benowo Surabaya). *JISP (Jurnal Inovasi Sektor Publik)*, 1(2), 198-218.