

Pengaruh *Knowledge Sharing*, Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Surabaya, Bidang Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit

Yumita Efendi¹, Joko Suyono², Amrun Rosyid³, Aldrin Arizona Suyono⁴, Damarsari Ratnasahara Elisabeth⁵

^{1,2,3} Universitas Narotama Surabaya, Indonesia

⁴ Founder of Good Twenty MMT Supply Chain ITS, Indonesia

⁵ STIE Mahardika Surabaya, Indonesia

Korespondensi: joko.suyono@narotama.ac.id

Doi: 10.29138/jkis.v3i2.59

Abstrak

Penelitian ini meneliti pengaruh *knowledge sharing*, komitmen organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Surabaya, khususnya di Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja pegawai dalam pelayanan kesehatan dan adanya inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya terkait faktor-faktor yang mempengaruhinya. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh parsial dan simultan dari *knowledge sharing*, komitmen organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, serta menentukan variabel yang berpengaruh dominan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada sampel pegawai di Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Surabaya. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, *knowledge sharing*, komitmen organisasi, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi praktisi dalam meningkatkan kinerja pegawai, menjadi referensi ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, dan menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya.

Kata kunci: *Knowledge sharing*, Komitmen organisasi, Kepemimpinan, Kinerja pegawai, Dinas Kesehatan Surabaya

1. PENDAHULUAN

Dinas Kesehatan Surabaya memiliki peran strategis dalam pencegahan dan pengendalian penyakit guna memastikan kesejahteraan masyarakat. Namun, kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam keberhasilan program kesehatan. Pemahaman terhadap faktor yang memengaruhi kinerja mereka sangat penting untuk meningkatkan efektivitas layanan kesehatan.

Kinerja optimal pegawai menentukan kualitas pelayanan, terutama dalam deteksi, penanganan, dan pemantauan penyakit. Pegawai yang efektif juga berkontribusi dalam penyuluhan dan intervensi kesehatan, serta membangun kepercayaan masyarakat terhadap Dinas Kesehatan. Gibson dan Donnelly (2019) menekankan bahwa kinerja pegawai mencakup pencapaian tugas sesuai tujuan organisasi serta efisiensi kerja. Mangkunegara (2019) menambahkan bahwa kinerja mencerminkan prestasi kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil yang dicapai.

Faktor yang memengaruhi kinerja pegawai antara lain *knowledge sharing* (Suyanto et al., 2023; Yuniarti et al., 2023), komitmen organisasi (Astuti, 2022; Santosa, 2019), dan kepemimpinan (Rego et al., 2017; Salotohok & Soegoto, 2015). *Knowledge sharing* meningkatkan kompetensi pegawai, sementara komitmen organisasi mendorong loyalitas dan motivasi kerja. Kepemimpinan yang efektif berperan dalam memberikan arahan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

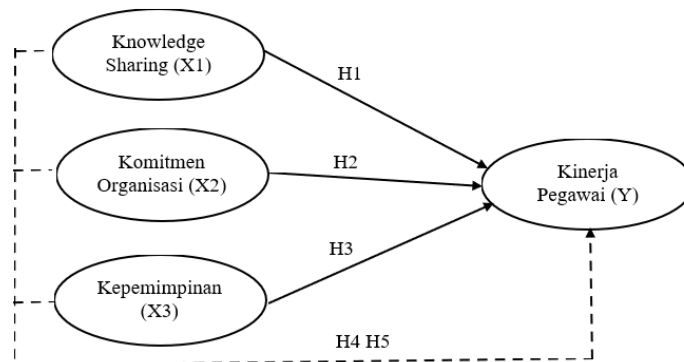
Namun, penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang bervariasi. Hapis et al. (2024) menemukan bahwa *knowledge sharing* berdampak negatif pada kinerja pegawai. Ardiyansah dan Mon (2023) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan Sudarno et al. (2023) serta Saputri dan Andayani (2018) menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor tersebut secara lebih mendalam.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing* secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Surabaya, Bidang Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Surabaya, Bidang Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Surabaya, Bidang Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing*, komitmen organisasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Surabaya, Bidang Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit.
- 5) Untuk menganalisis variabel yang pengaruh dominan, diantara variabel *knowledge sharing*, komitmen organisasi dan kepemimpinan, terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Surabaya, Bidang Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit.

2. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian, serta kajian pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, dan dengan merujuk pada hasil penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

—————: pengaruh parsial

..... : pengaruh simultan dan dominan

Hubungan antar variabel yang terbentuk dalam penelitian ini adalah:

- 1) Pengaruh *Knowledge sharing* Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Suyanto, et al (2023) Yuniarti, et al (2023), Aulia (2016), Saputro (2018), Aristanto (2017). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa *knowledge* berpengaruh terhadap kinerja pegawai (karyawan). Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H1: *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian terdahulu tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (pegawai) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Astuti (2022), Santosa (2019), Pribowo (2020), Kristian dan Ferijani (2020), Ginanjar dan Berliana (2021). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (pegawai). Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Rego et al (2017), Salotohok dan Soegoto (2015), Basit et al (2017), Delfi (2017), Baskara dan Sukiswo (2015, Gede dan Piartini (2018), Amrani et al (2019). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H3: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4) Pengaruh *Knowledge sharing*, Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian tentang pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Suyanto, et al (2023) Yuniarti, et al (2023), Aulia (2016), Saputro (2018), Aristanto (2017). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa *knowledge* berpengaruh terhadap kinerja pegawai (karyawan).

Penelitian terdahulu tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (pegawai) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Astuti (2022), Santosa (2019), Pribowo (2020), Kristian dan Ferijani (2020), Ginanjar dan Berliana (2021). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (pegawai).

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Rego et al (2017), Salotohok dan Soegoto (2015), Basit et al (2017), Delfi (2017), Baskara dan Sukiswo (2015, Gede dan Piartini (2018), Amrani et al (2019). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H4: *Knowledge sharing*, komitmen organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5) Pengaruh Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Salutondok dan Soegoto (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kepemimpinan. Motivasi, kondisi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong.” Temuan penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama, Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Secara parsial, hanya Kondisi Kerja yang memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sementara variabel lainnya memiliki pengaruh positif dan signifikan. Penelitian ini juga membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H5: Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

3. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan perumusan masalah dan tujuan yang ingin dicapai. Pendekatan kuantitatif dipilih karena bertujuan untuk

mengembangkan dan menerapkan model matematis, teori, serta hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang diamati di lapangan. Metode ini menitikberatkan pada proses pengukuran sebagai elemen utama dalam penelitian guna menghubungkan data empiris dengan ekspresi matematis dari berbagai hubungan yang ada. Penelitian kuantitatif berusaha memahami fenomena yang diamati secara sistematis dan objektif, sehingga memungkinkan perumusan kesimpulan yang lebih valid. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang mengumpulkan data dalam bentuk angka atau data kualitatif yang dapat dikonversi menjadi angka, sehingga analisis dapat dilakukan secara lebih objektif.

Populasi dalam penelitian ini mengacu pada keseluruhan individu yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan objek penelitian yang akan dikaji. Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah himpunan lengkap dari semua elemen atau individu yang menjadi perhatian dalam penelitian dan menjadi sumber informasi yang akan dianalisis. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Surabaya, khususnya yang bekerja di Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit dengan jumlah total 41 orang.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019), teknik sampel jenuh digunakan ketika jumlah populasi yang ada relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Oleh karena itu, seluruh pegawai yang bekerja di Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Surabaya, sebanyak 41 orang, secara otomatis diikutsertakan dalam penelitian ini. Teknik ini memungkinkan penelitian mendapatkan data yang lebih akurat dan mencerminkan kondisi nyata tanpa perlu melakukan generalisasi terhadap sampel yang lebih kecil.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas merupakan faktor yang mempengaruhi perubahan atau variasi dalam variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel bebas terdiri dari *Knowledge sharing* (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Kepemimpinan (X3).

Variabel *Knowledge sharing* (X1) didefinisikan sebagai proses berbagi pengetahuan yang dilakukan oleh pegawai Dinas Kesehatan Surabaya kepada rekan kerja yang membutuhkan informasi tersebut. Menurut Tupamahu et al. (2021), *knowledge sharing* dapat diukur melalui beberapa indikator, yakni mengumpulkan pengetahuan (proses mempelajari informasi baru, baik di dalam maupun di luar organisasi), menyumbangkan pengetahuan (proses memberikan masukan atau pemikiran kepada rekan kerja, pimpinan, maupun organisasi), serta berbagi pengalaman dan informasi (aktivitas membagikan pengalaman kerja kepada sesama pegawai guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja).

Variabel Komitmen Organisasi (X2) merujuk pada tingkat kesetiaan pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Definisi operasional dari komitmen organisasi adalah keterikatan emosional dan sikap positif pegawai terhadap nilai, tujuan, dan kebijakan organisasi. Menurut Allen dan Meyer (2020), komitmen organisasi dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain rasa bangga terhadap pekerjaan, loyalitas terhadap organisasi, perhatian terhadap keberlangsungan organisasi, pekerjaan yang memberikan inspirasi, serta kesesuaian antara nilai pribadi dan nilai organisasi.

Variabel Kepemimpinan (X3) dalam penelitian ini merujuk pada gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan kerja Dinas Kesehatan Surabaya, khususnya dalam membangun hubungan kerja yang baik dengan pegawai. Rivai (2018) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti kemampuan membangun kerjasama dan hubungan baik, efektivitas dalam mengambil keputusan, kepemimpinan partisipatif, kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang, serta keterampilan dalam mengelola waktu secara efisien.

Variabel Kinerja Pegawai (Y) merupakan variabel terikat dalam penelitian ini, yang didefinisikan sebagai hasil kerja pegawai yang diukur berdasarkan standar tertentu dalam kurun waktu tertentu. Gomes (2018) menyebutkan bahwa kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan

beberapa indikator, yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan dan keterampilan dalam pekerjaan, kreativitas dalam menyelesaikan tugas, serta kesadaran akan disiplin dalam bekerja.

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian melalui metode survei menggunakan kuesioner. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber yang sudah tersedia, seperti jurnal ilmiah, buku referensi, laporan penelitian terdahulu, dan dokumen terkait lainnya. Menurut Nazir (2014), penggunaan data primer dan sekunder dalam penelitian bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih komprehensif dan akurat dalam memahami fenomena yang diteliti.

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data dilakukan melalui teknik kuesioner. Menurut Sugiyono (2019), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab sesuai dengan persepsi mereka. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini bersifat tertutup, yang berarti setiap pertanyaan telah memiliki alternatif jawaban yang telah ditentukan sebelumnya. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner adalah skala Likert, di mana responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap pernyataan yang diberikan menggunakan lima tingkat jawaban, yakni Sangat Setuju (5), Setuju (4), Cukup Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1).

Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda untuk menganalisis data, dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Analisis dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi, serta pengujian asumsi klasik.

Uji validitas bertujuan menilai sejauh mana instrumen pengukuran dapat secara akurat merepresentasikan variabel yang diteliti. Validitas diuji menggunakan korelasi product moment, dengan standar signifikansi $< 0,05$ untuk memastikan bahwa setiap item yang digunakan adalah valid. Sementara itu, uji reliabilitas menilai konsistensi instrumen, di mana nilai Cronbach Alpha di atas 0,6 menunjukkan bahwa instrumen dapat dipercaya.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*knowledge sharing*, komitmen organisasi, dan kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), dengan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = variabel terikat (kinerja pegawai)

A = bilangan konstanta

$b_1 b_2 b_3$ = koefisien regresi dari masing-masing independen variabel (X_1 , X_2 , X_3)

X_1 = variabel bebas *knowledge sharing*

X_2 = variabel bebas komitmen organisasi

X_3 = Variabel bebas kepemimpinan

e = faktor pengganggu (*error*)

Sebelum melakukan regresi, pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan keandalan model. Uji normalitas memeriksa apakah data berdistribusi normal melalui normal probability plot. Multikolinearitas diuji dengan matriks korelasi dan Variance Inflation Factor (VIF), di mana toleransi < 1 dan VIF antara 1-2 menunjukkan potensi masalah multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menilai apakah varians residual konstan, menggunakan metode korelasi rank Spearman. Autokorelasi diuji dengan metode Durbin Watson, di mana nilai antara -2 hingga +2 menandakan tidak adanya autokorelasi.

Uji t (parsial) dilakukan untuk menguji pengaruh individu masing-masing variabel bebas terhadap kinerja pegawai.

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel bebas *knowledge sharing*, komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).
- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti variabel bebas *knowledge sharing*, komitmen organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji F (simultan) menilai pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat.

- 1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel bebas *knowledge sharing*, komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
- 2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti variabel bebas *knowledge sharing*, komitmen organisasi secara simultan tidak berpengaruh - terhadap kinerja pegawai.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Tahapan pertama dalam penelitian adalah melakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total menggunakan Korelasi Pearson. Sebuah item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan memiliki r hitung $> 0,3008$, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha, dengan ketentuan bahwa suatu instrumen dianggap reliabel jika nilai koefisiennya $\geq 0,6$. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki Cronbach's Alpha di atas 0,6 (berkisar antara 0,79 hingga 0,86), sehingga instrumen yang digunakan dapat dipercaya dan diandalkan dalam penelitian ini.

Tahapan berikutnya adalah melakukan uji asumsi klasik. Uji normalitas dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dan P-P Plot. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (0,193) $> 0,05$, yang berarti data terdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser, yang melihat hubungan antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi $> 0,05$, sehingga model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas, yang berarti varians residual bersifat konstan.

Multikolinearitas diuji dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Suatu variabel dikatakan mengalami multikolinearitas jika nilai Tolerance $< 0,1$ dan VIF > 10 . Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk semua variabel $> 0,1$ dan VIF < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan.

Tabel 1 Ringkasan Hasil Analisa Regresi Berganda

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	96.752	11.980584		7.914514	
<i>Knowledge Sharing</i>	.872	.179257	.85258	4.89252	.000
Komitmen Organisasi	.709	.159084	.76949	4.41302	.000
Kepemimpinan	.768	.173851	.83176	4.60361	.000

a. *Dependent variable:* kinerja pegawai

Dari ketiga prediktor (variabel bebas) yang masuk dalam model analisis regresi berganda secara berturut-turut koefisien regresi tak terstandarisir (*Unstandardized Coefficients*) koefisien regresi parsial sebagai berikut :

$b_1 = 0,872$ untuk variabel *knowledge sharing*

$b_2 = 0,709$ untuk variabel komitmen organisasi

$b_3 = 0,768$ untuk variabel kepemimpinan

Dengan memperoleh konstanta regresi sebesar 96,752. Akhirnya di dapat persamaan Fungsi Regresi Berganda sebagai berikut :

$$Y = 96,752 + 0,872 X_1 + 0,709 X_2 + 0,768 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : kinerja pegawai

a : konstanta, sebesar 96,752 menyatakan bahwa jika tidak ada *knowledge sharing*, komitmen organisasi dan kepemimpinan, maka kinerja pegawai berkurang sebesar 96,752

b₁ : koefisien regresi *knowledge sharing* (X₁) sebesar 0,872 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan *knowledge sharing* akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,872.

b₂ : koefisien regresi komitmen organisasi (X₂) sebesar 0,709 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,709.

b₃ : koefisien regresi kepemimpinan (X₃) sebesar 0,768 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,768.

e : Kesalahan pengganggu, yaitu penyebab variasi pada variabel terikat yang tidak dapat diterangkan oleh variabel bebas.

Rumusan masalah dalam penelitian dijawab menggunakan tiga pengujian, yaitu uji parsial, uji simultan, dan uji dominan. Uji parsial digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Nilai t tabel diperoleh dengan $\alpha = 0,05$ dan $df(n)-k-1$ yang berarti adalah $41-3-1 = 37$ dengan nilai t-tabel sebesar 2.02619. Pengujian ini juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara tingkat signifikansi t dengan signifikan 5%.

Dari pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
<i>Knowledge sharing</i>	4,89252	2.02619	000	Signifikan
Komitmen Organisasi	4,41302	2.02619	000	Signifikan
Kepemimpinan	4,60361	2.02619	000	Signifikan

Berdasarkan tabel 1 mengenai hasil uji t (parsial) diatas maka dapat dijelaskan bahwa variabel bebas yang terdiri dari *knowledge sharing* (X₁), komitmen organisasi (X₂) dan kepemimpinan (X₃), secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, kinerja pegawai (Y) Dinas Kesehatan Surabaya, Bidang Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit. Hal ini dapat dibuktikan dengan penjelasan sebagai berikut:

1. *Knowledge sharing* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Surabaya, Bidang Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja mempunyai t-hitung > t-tabel ($4,89252 > 2.02619$). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.
2. Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Surabaya, Bidang Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit. Hal ini disebabkan karena budaya organisasi memiliki t-hitung > t-tabel ($4,41302 > 2.02619$). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.
3. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Surabaya, Bidang Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit. Hal ini disebabkan karena komitmen organisasi memiliki t-hitung > t-tabel ($4,60361 > 2.02619$). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.

Uji simultan / uji F adalah pengujian secara menyeluruh untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien regresi variabel independen (X) yang terdiri dari *knowledge sharing* (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan kepemimpinan (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Kesehatan Surabaya, Bidang Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit.

Untuk menguji hipotesis ini dapat dilakukan dengan mencermati hasil analisis regresi berganda yang dapat dilihat pada tabel 2 dan 3 diatas yang dapat disarikan sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji F

Variabel Bebas	Variabel Terikat	R Square	R	F _{hitung}	Sig
<i>Knowledge sharing</i> Komitmen Organisasi Kepemimpinan	Kinerja Pegawai	0,863	0,885	23,968	000

Untuk nilai F_{hitung} sebesar 23,968 dengan jumlah responden sebanyak 41 atau $N = 41$ item data dan K (jumlah variabel bebas) sebesar 3, maka untuk menentukan F tabel dihitung dengan cara $F(k; n - k)$, k adalah variabel independent/bebas, n adalah jumlah data. Jadi $F(3; 41-3)$ atau $F(3; 38)$ yang menghasilkan F tabel sebesar 2,85. Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,968 > 2,85$). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan "*Knowledge sharing*, komitmen oroganisasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Surabaya, Bidang Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit" adalah terbukti dan benar. Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan 000 (0%) yang berada dibawah 5%. Secara keseluruhan koefisien korelasi simultan (R) sebesar 0,885 (88,5%) yang berarti secara simultan *Knowledge sharing*, komitmen oroganisasi dan kepemimpinan memiliki hubungan yang sangat kuat (karena diatas 50%) terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Surabaya, Bidang Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit. Sedangkan untuk koefisien determinasi simultan (R Square) sebesar 86,3%, artinya naik turunnya tingkat kinerja pegawai sebesar 86,3% ditentukan variabel dalam model, yaitu *knowledge sharing*, komitmen oroganisasi dan kepemimpinan. Sedangkan hanya 13,7% ditentukan oleh variabel diluar model.

Analisis yang digunakan untuk mengetahui variabel yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu dengan melihat hasil analisis nilai koefisien determinasi parsial terbesar yang didasarkan pada *standardized coefficient beta*. Berdasarkan hasil perhitungan, dari tiga variabel bebas yang dimasukkan dalam model penelitian didapat variabel dominan atau variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Surabaya, Bidang Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 4 Ringkasan Hasil Analisa Regresi Berganda

Variabel	Standardized Coefficient Beta
<i>Knowledge sharing</i>	0,85258
Komitmen Organisasi	0,76949
Kemimpinan	0,83176

Dari *standardized coefficient beta* diatas, maka variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Surabaya, Bidang Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit adalah variabel *knowledge sharing* (X_1) karena memiliki *standardized coefficient beta* terbesar, yaitu sebesar 85,258%, yang lebih besar daripada variabel bebas lainnya, komitmen oroganisasi sebesar 76,949%, dan keppemipinan sebesar 83,176%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa "Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Surabaya, Bidang Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit" adalah tidak terbukti dan ditolak.

4.2 Pembahasan

Pada bab sebelumnya telah dikemukakan mengenai gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi variabel penelitian serta hasil analisis pembuktian hipotesis. Berkaitan dengan hal itu maka pada bab ini akan dibahas mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Surabaya, Bidang Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit. Dalam pembahasan ini akan dikemukakan besarnya pengaruh variabel-variabel tersebut, baik secara parsial maupun simultan dengan berbagai argumen-argumen yang berdasarkan uraian sebelumnya, sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "*Knowledge sharing* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Surabaya, Bidang Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena $t\text{-hitung} > T\text{-tabel}$ ($4,89252 > 2,02619$). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Surabaya, khususnya di Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit. Dalam konteks ini, *knowledge sharing* memainkan peran penting karena melibatkan pertukaran informasi, keterampilan, dan pengalaman di antara para pegawai. Hal ini membantu mereka tetap terinformasi tentang perkembangan terbaru dalam bidang kesehatan, yang sangat penting dalam pengambilan keputusan yang efektif dan cepat.

Proses berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) juga memperkuat kapasitas individu, meningkatkan kompetensi, dan mendorong kolaborasi yang lebih baik di antara pegawai. Dengan demikian, mereka lebih mampu bekerja secara efisien, meminimalkan kesalahan, dan meningkatkan kualitas hasil pekerjaan mereka. Selain itu, *knowledge sharing* mendorong munculnya inovasi dan pemecahan masalah yang lebih kreatif, yang sangat penting dalam menangani tantangan-tantangan yang sering dihadapi di bidang pencegahan dan pengendalian penyakit.

Secara keseluruhan, temuan ini menekankan bahwa *knowledge sharing* merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya dalam lingkungan kerja yang sangat dinamis dan menuntut seperti di Dinas Kesehatan. Dengan meningkatkan praktik berbagi pengetahuan, organisasi dapat lebih efektif dalam mencapai tujuan dan misinya.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian Suyanto, et al (2023) Yuniarti, et al (2023), Aulia (2016), Saputro (2018), Aristanto (2017). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa *knowledge* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "*Komitmen organisasi* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Surabaya, Bidang Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena $t\text{-hitung} > T\text{-tabel}$ ($4,41302 > 2,02108$). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Surabaya, Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, menandakan bahwa keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi memainkan peran penting dalam menentukan seberapa baik mereka menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Komitmen organisasi mencerminkan seberapa besar pegawai merasa terikat secara emosional dan profesional dengan organisasi tempat mereka bekerja. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih termotivasi, bertanggung jawab, dan berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka lebih mungkin untuk berpartisipasi aktif dalam upaya pencegahan dan pengendalian penyakit, menunjukkan dedikasi dalam menjalankan peran mereka, dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian kinerja yang lebih baik.

Dengan demikian, meningkatkan komitmen organisasi di antara pegawai dapat menjadi strategi penting untuk meningkatkan kinerja keseluruhan di bidang yang sangat vital ini.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian Astuti (2022), Santosa (2019), Pribowo (2020), Kristian dan Ferijani (2020), Ginanjar dan Berliana (2021). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (pegawai).

3. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa "Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Surabaya, Bidang Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena $t\text{-hitung} > T\text{-tabel}$ ($4,60361 > 2,02619$). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Surabaya, Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, mengindikasikan bahwa peran pemimpin sangat penting dalam menentukan efektivitas dan produktivitas pegawai.

Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arah, motivasi, dan dukungan yang dibutuhkan oleh pegawai untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan baik. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberikan panduan yang jelas membantu pegawai merasa lebih percaya diri dalam mengambil keputusan dan menjalankan tugas mereka, terutama dalam bidang yang menuntut seperti pencegahan dan pengendalian penyakit.

Selain itu, pemimpin yang berkomunikasi dengan baik dan memahami kebutuhan serta tantangan yang dihadapi oleh pegawai dapat meningkatkan semangat kerja dan komitmen mereka terhadap tujuan organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Rego et al (2017), Salotohok dan Soegoto (2015), Basit et al (2017), Delfi (2017), Baskara dan Sukiswo (2015, Gede dan Piartini (2018), Amrani et al (2019). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Hipotesis keempat yang mengatakan bahwa "*Knowledge sharing*, komitmen organisasi, dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Surabaya, Bidang Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena *Knowledge sharing*, komitmen organisasi, dan kepemimpinan mempunyai F hitung sebesar 23,968 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 2,85. Sehingga $F\text{ hitung} > F\text{ table}$ ($23,968 > 2,85$).

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *knowledge sharing*, komitmen organisasi, dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Surabaya, Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, menekankan bahwa ketiga faktor ini saling berkaitan dan bersama-sama memengaruhi efektivitas kerja pegawai.

Knowledge sharing memastikan bahwa pegawai selalu memiliki akses terhadap informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif. Ketika ini terjadi dalam konteks komitmen organisasi yang kuat, di mana pegawai merasa terikat dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal, mereka cenderung bekerja lebih efisien dan produktif.

Kepemimpinan yang efektif memperkuat pengaruh dari **knowledge sharing** dan komitmen organisasi dengan memberikan arah, motivasi, dan dukungan yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama. Ketika pemimpin mampu mendorong berbagi pengetahuan dan meningkatkan komitmen organisasi, hal ini akan tercermin dalam peningkatan kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, interaksi dari *knowledge sharing*, komitmen organisasi, dan kepemimpinan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja, di mana pegawai didukung, terinformasi, dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam tugas mereka, terutama dalam bidang penting seperti pencegahan dan pengendalian penyakit.

5. Hipotesis kelima yang menyatakan “Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Surabaya, Bidang Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit” adalah tidak terbukti dan ditolak. Hal ini karena variabel *knowledge sharing* memiliki *standardized coefficient beta* terbesar, yaitu sebesar 85,258%, yang lebih besar daripada variabel bebas lainnya, komitmen organisasi sebesar 76,949%, dan kepemimpinan sebesar 83,176%. Dengan demikian variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Surabaya, Bidang Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit adalah variabel *knowledge sharing*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dugaan awal yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Surabaya, Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, ternyata tidak terbukti dan ditolak. Sebaliknya, variabel yang ternyata memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah *knowledge sharing*.

Ini mengindikasikan bahwa dalam konteks organisasi ini, berbagi pengetahuan di antara pegawai lebih berperan penting dalam meningkatkan kinerja mereka dibandingkan dengan faktor kepemimpinan. *knowledge sharing* memungkinkan pegawai untuk saling bertukar informasi, keterampilan, dan pengalaman yang relevan, yang pada akhirnya memperkuat kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dengan lebih baik.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan dari hasil pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan:

1. *Knowledge sharing* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Surabaya, Bidang Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit.
2. Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Surabaya, Bidang Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit.
3. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Surabaya, Bidang Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit.
4. *Knowledge sharing*, komitmen organisasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Surabaya, Bidang Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit.
5. *Knowledge sharing* berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Surabaya, Bidang Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran membangun yang dapat dipergunakan sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Surabaya, Bidang Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit, yaitu:

1. Meningkatkan Program *Knowledge sharing*.
Mengingat *knowledge sharing* memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, disarankan agar Dinas Kesehatan Surabaya memperkuat dan memperluas program berbagi pengetahuan. Ini bisa dilakukan melalui pelatihan rutin, seminar internal, dan platform digital untuk pertukaran informasi, sehingga pegawai dapat selalu terinformasi dengan perkembangan terbaru di bidang pencegahan dan pengendalian penyakit.
2. Memperkuat Komitmen Organisasi.
Untuk meningkatkan kinerja pegawai, Dinas Kesehatan perlu mengembangkan strategi yang dapat memperkuat komitmen organisasi. Ini bisa dilakukan dengan memberikan pengakuan dan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, meningkatkan keterlibatan mereka dalam proses pengambilan keputusan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan kepuasan kerja.
3. Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan.
Meskipun kepemimpinan tidak terbukti sebagai faktor dominan, peran pemimpin tetap penting. Disarankan agar para pemimpin di Dinas Kesehatan terus mengembangkan

- keterampilan kepemimpinan mereka, terutama dalam hal komunikasi, motivasi, dan pengambilan keputusan yang efektif, untuk mendukung kinerja tim secara keseluruhan.
4. Mengintegrasikan *Knowledge sharing*, Komitmen Organisasi, dan Kepemimpinan. Karena ketiga faktor ini terbukti berpengaruh secara simultan terhadap kinerja, disarankan agar Dinas Kesehatan mengembangkan pendekatan terpadu yang menggabungkan upaya peningkatan **knowledge sharing**, penguatan komitmen, dan pengembangan kepemimpinan. Pendekatan ini akan menciptakan sinergi yang lebih kuat untuk meningkatkan kinerja pegawai.
 5. Evaluasi dan Monitoring Berkelanjutan.
Untuk memastikan efektivitas dari inisiatif yang diterapkan, disarankan agar Dinas Kesehatan melakukan evaluasi dan monitoring secara berkala. Ini akan membantu mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan lebih lanjut serta memastikan bahwa program *knowledge sharing*, komitmen organisasi, dan kepemimpinan terus berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (2020). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, vol: 63, pp. 1-18
- Aminudin, A. (2017). Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Question Student Have (QSH) untuk Meningkatkan Hasil Belajar Matematika Materi Pengukuran pada Siswa Kelas IV. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 2(4), 434-440.
- Aminudin, A. (2017). Peran Modal Manusia Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Regional Di Jawa. *Jurnal Economia*, 13 (1).
- Amrani et al. (2019). The Effect Of Leadership on Employees Perfomance in Mayors Office South Jakarta. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, Volume 2 Number 2 2019.
- Anoraga, P. (2019). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Ardiyansah, I., dan Mon, M.D. (2023). Organizational Culture, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Employee Performance Using OCB as an Intervening at State-Owned Enterprises Insurance Company in Batam City. *Business And Entrepreneurial Review*, Volume 23 Nomor 1 April 2023.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Aristanto, D.B. (2017). Pengaruh *Knowledge sharing* Terhadap Individual Innovation Capability Dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017*.
- As'ad, M. (2018). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, Vol 2 No. 2 Agustus 2022.
- Aulia, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Knowledge sharing* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya 2016*.
- Babalhavaeji, F. dan Kermani, Z. J. (2011). *Knowledge sharing* Behaviour Influences: A Case of Library And Information Science Faculties In Iran. *Malaysian Journal of Library dan Information Science*, 16(1), 1-14.

- Basit et al. (2017). Impact of Leadership Style on Employee Performance (A Case Study on a Private Organization in Malaysia). *International Journal of Accounting & Business Management*. Vol.5 (No.2) November, 2017.
- Baskara, L. dan Sukiswo. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Travellers Suite Medan. *ILMAN*, Vol. 3, No. 1, pp. 9-15, Februari 2015.
- Cheng, C.Z., et al. (2011). An Examination of Tourism Journal Development. *Tourism Management*, 32:53-61.
- Delfi, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Instalasi Pengolahan Air PDAM di Kota Samarinda). *PSIKOBORNEO*, 2017-5(2).
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fernandez, I.B. dan Sabherwal, R. (2010). *Knowledge Management Systems and Processes*. New York: M.E. Sharpe, Inc.
- Gede, I.K. dan Piartini, P.S. (2018). Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 7.4 (2018):1107-1134, 2019.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, et al. (2017). *Organization, Behavior, Structure & Process*, edition 10. Boston. USA.
- Gibson, I., dan Donnelly. (2019). *Organisasi, Jilid I*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gibson, J.L., et al. (2015). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses, terjemahan oleh Joerban Wahid*. Jakarta: Erlangga.
- Ginanjari, H dan Berliana. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Citra Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol 3, No.4, Juli 2021.
- Gomes, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Terjemahan)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Greenberg dan Baron. (2018). *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Massachusetts : Allin and Bacon, A Division of Schuster.
- Han, Y. dan Chen, G. (2018). The Relationship between Knowledge sharing Capability and Innovation Performance within Industrial Clusters: Evidence from China. *Journal of Chinese Economic and Foreign Trade Studies*, 11 (1), 32-48.
- Handoko, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hapis, A., et al. (2024). Pengaruh Knowledge sharing Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Danau Kerinci Barat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Sakti*, Volume 13 Nomor 1 – April 2024.
- Hasibuan, M.S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Helmi, A.F. dan Elita, Y. (2013). Efikasi Diri, Sistem Imbalan, dan Berbagi Pengetahuan: Meta-analisis. *Buletin Psikologi*, 21(1).
- Ismail, J., et al. (2011). The Performance of Academic Libraries: A Case Study at Research University (Rus) In Malaysia. *Global Journal Of Human Social Science*, 11(8).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

- Kim, S. and Lee, H. (2005). *Employee Knowledge sharing Capabilities in Public and Private Organizations: Does Organizational Context Matter?. Proceedings of the 38th Hawaii International Conference on System Sciences.*
- Kim, S. dan Lee, H. (2005). *Employee Knowledge sharing Capabilities in Public and Private Organizations: Does Organizational Context Matter?. Proceedings of the 38th Hawaii International Conference on System Sciences.*
- Kristian, B.W. dan Ferijani, A. (2020). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance with OCB as the Intervening Variables (A Case Study on PT. Ulam Tiba Halim Distributor Company). *Journal Of Management and Business Environment*, Vol.2 (1) July 2020.
- Lumbantobing, P. (2011). *Manajemen Knowledge sharing Berbasis Komunitas*. Bandung: Knowledge Management Society Indonesia.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2019). *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis dan Jackson. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nasution, N. (2018). *Manajemen Mutu Terpadu*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Okyere-Kwakye, E. and Nor, K.M. (2001), Individual Factors and Knowledge sharing. *American Journal of Economics and Business Administration*, 3 (1): 66-72.
- Pribowo, N.G.N.A. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 17 No.2, Juli 2020.
- Rahman, A., et al. (2017). Effect of Audit Fees on Audit Quality: Evidence from Cement Manufacturing Companies in Nigeria. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 6(1), 51–66.
- Rego, et al, (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.11 (2017): 3731-3764
- Rehman, W.U., et al. (2017). *Knowledge sharing, Knowledge Management Strategy And Performance-A Knowledge Based View. Pakistan Economic and Social Review*, 53(2).
- Rivai, V.Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi ke-7. Depok, Jakarta: PT RAJAGRAFINDO.
- Salotohok dan Soegoto. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.3 Sept. 2015.
- Santosa, C.K. (2019). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Global Tapio di Malaysia. *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, Volume 4, Nomor 5, Desember 2019.
- Saputri, R. dan Andayani, N.R. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DEPARTEMEN PRODUCTION DI PT CLADTEK BI-METAL MANUFACTURING BATAM. *Journal of Applied Business Administration* Vol 2, No 2, September 2018.
- Saputro, N.S. dan Mayoman, Y. (2018). PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY DAN KINERJA KARYAWA (Studi pada

- Karyawan Rumah Opa Kitchen and Lounge). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 55 No. 3 Februari 2018|
- Saydam, G. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta.
- Sopiah. (2019). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Stoner, J.A.F dan Charles W. (2015). *Pengantar Manajemen edisi keempat jilid lima dialih bahasakan oleh Siswanto*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudarno, et al. (2023). Effect of Leadership Style, Work Discipline, and Competency on Job Satisfaction and Performance of Dapodik Operator Employees in Bengkalis District. International Conference on Business Management and Accounting (ICOBIMA) Volume 1, No. 2, May 2023.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada.
- Suyanto, et al. (2023). Analysis of The Effect of Work Environment and *Knowledge sharing* on Employee Performance in Innovative Behavior Mediation. *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori dan Implementasi*, Vol 14, No 1 (2023): April 2023.
- Tupamahu, F.A.S., et al. (2021). Dampak Moderasi Perilaku *Knowledge sharing* dan Teamwork terhadap Produktivitas Dosen. *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)*, 5(1), 286-297.
- Utari, D., et al. (2017). Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Knowledge sharing* pada Divisi Teknologi Informasi. *Jurnal Ilmiah Multitek Indonesia*, 1(1).
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Surabaya: Rajawali Pers.
- Willem, A. (2003). The Role of Organization Specific Integration Mechanisms in Inter-Unit *Knowledge sharing*. *PhD Dissertation at Vlerick Leuven Gent Management School*, Ghent University, Belgium.
- Wursanto. (2018). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Yukl, G. (2019). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Yuniarti, M., et al. (2023). The Effect of Work Motivation and *Knowledge sharing* on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable (Study at the Investment Service and One-Stop Integrated Service in Probolinggo Regency. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, June 2023 Vol.03 No.02.