

# Pengaruh Sumber Daya Manusia, Motivasi Perilaku Kerja Dan Knowledge Sharing Dalam Meningkatkan Kinerja Kader Pada Posyandu Di Wilayah Bugu Kidul Pasuruan

Oleh:

Abdullah Hilmi Ar Rifani

Sumartik, S. E., M. M

Manajamen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

# PENDAHULUAN

Pada era modernisasi saat ini masih banyak kader kinerja organisasi yang masih belum dikatakan sempurna karena dampak dari berbagai faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam suatu organisasi, karena mereka bertanggung jawab atas keberhasilan organisasi melalui tugas yang diselesaikan dengan baik dan terstruktur sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Motivasi yang dibutuhkan dalam organisasi Posyandu di kota Pasuruan tepatnya di kecamatan bugukidul mencakup dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sesuai target dan tepat waktu. Perilaku kader berperan penting dalam membentuk motivasi mereka untuk terlibat dalam kegiatan posyandu.

Knowledge management (manajemen pengetahuan) berperan penting organisasi karena dapat menunjukkan inisiatif dan prosedur manajemen yang baik jelas, mudah dipahami, dan komprehensif. Jika organisasi gagal untuk berhasil memanfaatkan sumber daya manusia kinerja pegawai maka tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Setiap kader menunjukkan kinerja yang berbeda-beda sesuai kompetensi masing-masing dalam melakukan tugasnya. Untuk mengevaluasi kinerja pegawai biasanya digunakan sistem penilaian kinerja yang melibatkan observasi oleh pimpinan unit kerja. Kurangnya literasi masyarakat dan informasi mengenai kesehatan balita seringkali menjadi permasalahan bagi kader posyandu. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja seseorang dalam bekerja dapat dinilai dari aktivitasnya yang mencerminkan sejauh mana tindakannya sesuai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

# GAP

## Research Gap yang terdapat pada penelitian

- H1 : D. P. Coenraad and U. W. S. Adinata, “Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja kader posyandu,” Makro: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, vol. 5, no. 1, pp. 46–59, 2020.I. Menyatakan bahwa sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja kader secara signifikan.
- H2 : I. Afifa, “Kinerja kader dalam pencegahan stunting: peran lama kerja sebagai kader, pengetahuan dan motivasi,” Jurnal Kedokteran Brawijaya, vol. 30, no. 4, pp. 336–341, 2019. Meyatakan bahwa motivasi kader berpengaruh signifikan terhadap kinerja kader.
- H3 : R. R. Ananda, H. Purnomo, and D. K. H. Soejoko, “Pengaruh knowledge sharing dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pln kertosono nganjuk,” 2021. Menyatakan bahwa knowledge sharing memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Penelitian ini menggunakan metode analisis yang berbeda dengan peneliti terdahulu, dimana penelitian ini menggunakan metode analisis data rumus slovin dengan populasi dan sampel yang terbatas di posyandu pada kecamatan bugu kidul, kota pasuruan. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hasil perbandingan yang lebih jelas.

# RUMUSAN MASALAH & TUJUAN PENELITIAN

## **Rumusan Masalah :**

1. Apakah Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Kader pada Posyandu Wilayah Bugu Kidul Pasuruan?
2. Apakah Motivasi Perilaku Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kader pada Posyandu Wilayah Bugu Kidul Pasuruan?
3. Apakah Knowledge Sharing berpengaruh terhadap Kinerja Kader pada Posyandu Wilayah Bugu Kidul Pasuruan?

## **Tujuan Penelitian :**

1. Untuk mengetahui pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Kader pada Posyandu Wilayah Bugu Kidul Pasuruan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Kader pada Posyandu Wilayah Bugu Kidul Pasuruan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Kader pada Posyandu Wilayah Bugu Kidul Pasuruan.

# KATEGORI SDGS

Penelitian ini masuk dalam kategori SDGS ke 3 yaitu untuk menciptakan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat. Memperbaiki perkembangan sistem pelayanan kader posyandu yang dimana pada akhirnya berpengaruh terhadap kebutuhan pasien.

# LITERATUR REVIEW

## **Sumber Daya Manusia**

Menurut MM Febriani, S Hidayat, S Saepudin (2021) Sumber daya manusia dalam bidang kesehatan adalah asset yang sangat berharga dan tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain dalam organisasi. Meskipun teknologi yang digunakan sangat canggih dan dana yang tersedia cukup besar semuanya tidak akan efektif tanpa dukungan tenaga kerja yang memiliki keterampilan professional

## **Motivasi Perilaku Kerja**

Menurut N Hapsari, N Laura (2022) Motivasi merupakan proses psikologis yang menggambarkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan dalam diri. Sebagai proses psikologis motivasi dipengaruhi oleh faktor internal seperti kepribadian, sikap, pengalaman, pendidikan, dan cita-cita masa depan.

# LITERATUR REVIEW

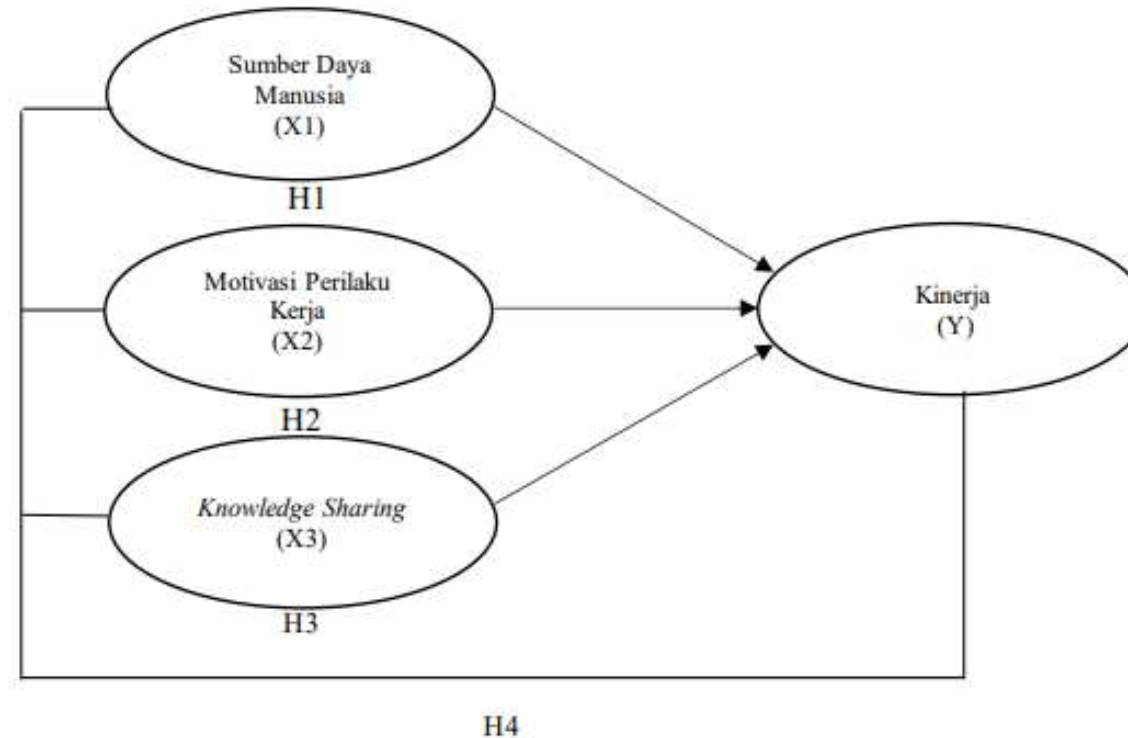
## **Knowledge Sharing**

Menurut K Khaerana, B Mangiwa (2021) Knowledge sharing adalah suatu proses terstruktur dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan menyebarkan pengetahuan yang memiliki berbagai dimensi dan konteks dari satu orang atau organisasi ke orang atau organisasi lain yang membutuhkannya melalui berbagai cara.

## **Motivasi Perilaku Kerja**

Menurut Hendrawan, Andi, et al. (2020) Kinerja adalah prestasi kerja yang dievaluasi menurut standar yang telah ditentukan. Hal ini mencerminkan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas dalam jangka waktu tertentu, dibandingkan dengan faktor-faktor seperti target hasil kerja dan kriteria yang disepakati

# KERANGKA KONSEPTUAL & HIPOTESIS



## Hipotesis :

- H1 : Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja.
- H2 : Motivasi Perilaku Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja.
- H3 : *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja.
- H4 : Sumber Daya Manusia, Motivasi Perilaku Kerja, *Knowledge Sharing*, berpengaruh terhadap Kinerja.



# METODE PENELITIAN

## **Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengkorelasikan sistem sumber daya manusia, motivasi perilaku kerja, knowledge sharing terhadap kinerja yang terfokus pada kader posyandu di wilayah Bugu Kidul Pasuruan.

## **Populasi & Sampel**

Populasi dari penelitian ini merupakan kader posyandu wilayah Bugu Kidul kota Pasuruan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling, total sampling merupakan metode di mana seluruh populasi penelitian diambil sebagai sampel.

# METODE PENELITIAN

## **Definisi Operasional Variable**

Variable independent (X) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sistem Sumber Daya Manusia (X1), Motivasi Perilaku Kerja (X2), dan Knowledge Sharing (X3), sedangkan variable dependent dari penelitian ini adalah Kinerja (Y).

## **Teknik Pengambilan Data**

Dalam penelitian ini Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data primer, data hasil diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan menggunakan metode pengukuran skala likert.

## **Teknik Analisis Data**

Analisis data yang digunakan metode Structural Equation Modeling – Partial Least Square (SEM - PLS), dengan menggunakan smartPLS 4 sebagai alat bantu dalam mengelola data. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan Teknik analisis berupa :

1. Analisis Outer Model
2. Analisis Inner Model

# JADWAL PENELITIAN

No.	Tahapan dan Kegiatan Penelitian	Waktu (Bulan)					
		7	8	9	10	11	12
1	Persiapan Menyusun Proposal	■	■				
2	Pengumpulan Data Primer dan Sekunder			■	■		
3	Pengolahan dan Analisis Data				■		
4	Penyusunan Laporan					■	
5	Dan Lain-lain.						■

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## **Analisi Model Pengukuran**

Pendekatan analisis data penelitian ini bermodal Partial Least Squares (PLS) yang berbasis pada Smart PLS versi 4. Pada dasarnya PLS merupakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) yang lebih menyeluruh dibandingkan metode-metode sebelumnya.

## **Uji Kelayakan Intrumen ( Outer Model )**

Tujuan pengukuran SmartPLS adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel laten dan berbagai indikator. Model pengukuran ini tentu saja terbagi menjadi dua pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

## **Uji Validitas**

Uji Validitas kali ini mencakup beberapa aspek pengujian data menggunakan aplikasi Smart-PLS 4 untuk melakukan pengolahan data secara detail mengacu pada referensi dan Batasan-batasan maupun syarat yang dimiliki masing-masing pengujian.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas memiliki tes yang biasanya terdiri dari 2 (dua) aspek penting dengan masing-masing dilengkapi syarat nilai krusial yang harus dipenuhi, yaitu : Cronbach's Alpha ( $>0,6$ ), dan Composite Reliability ( $>0,7$ ).

## Model Struktural ( Inner Model )

Setelah melakukan Uji Kelayakan Instrumen ( Outer Model ) dan melihat dari hasil uji kelayakan diatas dapat dipastikan bahwa semua variabel telah lolos uji tahap pertama. Selanjutnya, Peneliti akan melakukan tahap kedua yaitu Uji Model Struktural ( Inner Model ) yang dimana tahap kedua ini melakukan proses pengujian untuk melihat hubungan antar variabel laten.

## Nilai Koefisien Beta

Koefisien Beta ( $\beta$ ) Merupakan Parameter yang menunjukkan seberapa besar pengaruh Variabel bebas (Independent) terhadap variabel terikat (dependent), Nilai ini menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antara dua (2) variable. Dari data yang sudah didapatkan terdapat dua indikasi dalam penelitian kali ini, semua nilai menunjukkan Nilai Positif yang memperlihatkan Hubungan Positif yang jika variabel bebas meningkat maka variabel terikat juga meningkat.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## Uji T

Uji T merupakan proses pengujian data untuk mengetahui atau menguji signifikansi Koefisien Beta secara statistik. Nilai T-statistik merupakan rasio antara Koefisien Beta dan Standar Error-nya, Nilai Kritis dari T-Statistik ini adalah 1,96 dengan p-values ( $<0,05$ ) setelah nilai tersebut terpenuhi maka koefisien beta menunjukkan pengaruh yang signifikan.

## Nilai Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> )

Besarnya coefficient determination (R-square) digunakan untuk mengukur proporsi total variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, nilai R<sup>2</sup> berkisar antara 0 dan 1. Chin menyebutkan hasil R<sup>2</sup> sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten dependen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel independen (yang mempengaruhi) terhadap variabel dependen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33-0,67 maka termasuk kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19-0,33 maka termasuk dalam kategori lemah.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## Uji Hipotesis

Sesuai dengan olah data yang telah dilakukan menggunakan SmartPLS v4, telah didapatkan hasil untuk menjawab hipotesis yang telah di deskripsikan pada penelitian ini. Uji Hipotesis yang akan dilakukan melihat hasil pada Koefisien Jalur, T-statistics, dan juga P-values yang didapatkan dari Calculate yang dilakukan oleh SmartPLS dengan teknik Bootstrapping, Hasil Hipotesis dapat dinyatakan diterima apabila P-values  $< 0,05$ , Hasil Uji Hipotesis Pengaruhu Langsung adalah sebagai berikut :

	Hipotesis	Koefisien Jalur	T-values	P-values	Kesimpulan
H1	Sumber Daya Manusia (X1) -> Kinerja (Y)	0.102	2.809	0.003	Diterima
H2	Motivasi Perilaku Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	1.259	14.827	0.000	Diterima
H3	Knowledge Sharing (X3) -> Kinerja (Y)	0.194	2.568	0.006	Diterima
H4	Sumber Daya Manusia (X1) x Motivasi Perilaku Kerja (X2) x Knowledge Sharing (X3) -> Kinerja (Y)	0.044	2.926	0.002	Diterima

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## A. Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja (H1)

Hasil Uji Statistik bisa dilihat pada tabel 8 bahwa hasil yang di peroleh nilai koefisien Variabel Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja sebesar 0.102 dimana T-values sebesar  $2.809 > T\text{-tabel}$  (1,96) dengan perolehan P-values sebesar  $0,003 < \text{Tingkat Sig}$  ( $< 0,05$ ), dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia mempengaruhi Kinerja, yang dinyatakan dengan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

## B. Motivasi Perilaku Kerja terhadap Kinerja (H2)

Hasil Uji Statistik bisa dilihat pada tabel 8 bahwa hasil yang di peroleh nilai koefisien Variabel Motivasi Perilaku Kerja terhadap Kinerja sebesar 1.259 dimana T-values sebesar  $14.827 > T\text{-tabel}$  (1,96) dengan perolehan P-values sebesar  $0,000 < \text{Tingkat Sig}$  ( $< 0,05$ ), dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Perilaku Kerja mempengaruhi Kinerja, yang dinyatakan dengan Motivasi Perilaku Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.



# HASIL DAN PEMBAHASAN

## C. Knowledge Sharing terhadap Kinerja (H3)

Hasil Uji Statistik bisa dilihat pada tabel 8 bahwa hasil yang di peroleh nilai koefisien Variabel Knowledge Sharing terhadap Kinerja sebesar 0,194 dimana T-values sebesar  $2.568 > T\text{-tabel} (1,96)$  dengan perolehan P-values sebesar  $0,006 < \text{Tingkat Sig} (< 0,05)$ , dengan hasil tersebut menunjukkan Knowledge Sharing mempengaruhi Kinerja, yang dinyatakan dengan Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

## D. Sumber Daya Manusia, Motivasi Perilaku Kerja, Knowledge Sharing terhadap Kinerja (H4)

Hasil Uji Statistik bisa dilihat pada tabel 8 bahwa hasil yang di peroleh nilai koefisien Variabel Sumber Daya Manusia, Motivasi Perilaku Kerja, Knowledge Sharing terhadap Kinerja sebesar 0,044 dimana T-values sebesar  $2.926 > T\text{-tabel} (1,96)$  dengan perolehan P-values sebesar  $0,002 < \text{Tingkat Sig} (< 0,05)$ , dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia, Motivasi Perilaku Kerja, Knowledge Sharing mempengaruhi Kinerja, yang dinyatakan dengan Sumber Daya Manusia, Motivasi Perilaku Kerja, Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

# PEMBAHASAN

## I. Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja

Hasil penelitian mengungkapkan temuan menarik terkait hubungan antara Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kinerja kader Posyandu. Temuan ini secara jelas mengindikasikan bahwa SDM memiliki dampak yang nyata dan positif terhadap Kinerja kader Posyandu di wilayah Bugu Kidul Pasuruan. Pernyataan dalam kuesioner yang mendapatkan nilai tertinggi adalah "Kader mendapatkan pelatihan lanjutan yang sesuai dengan kebutuhan." Hal ini menunjukkan bahwa aspek pengembangan kompetensi melalui pelatihan yang relevan dan berkelanjutan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas SDM kader Posyandu.

## II. Motivasi Perilaku Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian mengungkapkan temuan yang menarik, khususnya terkait hubungan antara Motivasi Perilaku Kerja dan Kinerja kader posyandu. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa Motivasi Perilaku Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja kader. Menariknya, pernyataan dalam kuesioner yang mendapatkan nilai tertinggi adalah "Saya merasa termotivasi untuk bekerja sebagai kader posyandu." Hal ini mengindikasikan bahwa para kader memiliki tingkat motivasi intrinsik yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka di posyandu.

# PEMBAHASAN

## III. Knowledge Sharing terhadap Kinerja

Hasil penelitian menghasilkan temuan menarik terkait hubungan antara knowledge sharing dan kinerja kader Posyandu. Hasil uji statistik menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari knowledge sharing terhadap kinerja kader. Temuan ini secara jelas mengindikasikan bahwa knowledge sharing memiliki dampak positif yang substansial terhadap peningkatan kinerja kader Posyandu di wilayah tersebut. Menariknya, pernyataan dalam kuesioner yang mendapatkan nilai tertinggi adalah "Saya sering berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan kader lain." Hal ini menunjukkan bahwa para kader Posyandu di Wilayah Bugu Kidul Pasuruan memiliki kesadaran tinggi akan pentingnya berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan sesama kader.

# PEMBAHASAN

## IV. Sumber Daya Manusia, Motivasi Perilaku Kerja, Knowledge Sharing terhadap Kinerja

Hasil penelitian mengungkap temuan menarik terkait interaksi kompleks antara beberapa variabel kunci dalam konteks kinerja kader Posyandu. Temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam upaya meningkatkan kinerja kader Posyandu. Tidak cukup hanya berfokus pada satu aspek, melainkan perlu ada integrasi antara pengembangan sumber daya manusia, peningkatan motivasi kerja, dan fasilitasi berbagi pengetahuan di antara para kader. Sinergi ketiga faktor ini terbukti mampu mendorong peningkatan kinerja secara signifikan. Menariknya, pernyataan dalam kuesioner yang mendapat nilai tertinggi adalah "Saya merasa kinerja saya sebagai kader meningkat setelah mengikuti pelatihan." Hal ini menggarisbawahi peran krusial dari pelatihan sebagai salah satu bentuk intervensi yang menggabungkan aspek pengembangan SDM, motivasi, dan knowledge sharing.

# KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Sumber Daya Manusia (SDM), Motivasi Perilaku Kerja, dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja kader Posyandu di wilayah Bugu Kidul Pasuruan. Ketiga variabel ini, baik secara individual maupun dalam interaksi bersama, terbukti memiliki dampak yang substansial terhadap peningkatan kinerja kader. Aspek pengembangan kompetensi melalui pelatihan yang relevan dan berkelanjutan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kualitas SDM. Motivasi intrinsik yang tinggi dari para kader juga berperan penting dalam mendorong kinerja mereka. Selain itu, praktik berbagi pengetahuan dan pengalaman antar kader telah menjadi budaya yang berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja keseluruhan. Temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam upaya meningkatkan kinerja kader Posyandu.

TERIMA KASIH

UMSIDA

DARI SINI PENCERAHAN BERSEMI

