

13 Perpustakaan UMSIDA

Abdullah Hilmi Ar Rifani 202010200359 BAB Fulll.docx

 23 September 2024

 K1 SEPTEMBER 2024

 Perpustakaan

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3017667034

Submission Date

Sep 23, 2024, 5:58 PM GMT+7

Download Date

Sep 23, 2024, 7:52 PM GMT+7

File Name

Abdullah Hilmi Ar Rifani 202010200359 BAB Fulll.docx

File Size

206.8 KB

14 Pages

7,705 Words

49,475 Characters

7% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text

Top Sources

- 7%  Internet sources
- 8%  Publications
- 2%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 7% Internet sources
- 8% Publications
- 2% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	repository.nobel.ac.id	1%
2	Internet	repository.stei.ac.id	1%
3	Internet	pascasarjanafe.untan.ac.id	1%
4	Publication	Ramdany Ramdany, Yusuf Setiawan. "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENG...	1%
5	Internet	jurnal.unej.ac.id	1%
6	Internet	repository.narotama.ac.id	1%
7	Internet	eprints.upnyk.ac.id	1%
8	Internet	stia-binataruna.e-journal.id	1%
9	Internet	digilibadmin.unismuh.ac.id	1%
10	Publication	Dea Pramesty Noor Indah Sari, Rizky Eka Febriansyah, Supardi Supardi. "Pengar...	1%

The Influence Of Human Resource Systems, Work Behavior Motivation And Knowledge Sharing In Improving Kader's Performance On Posyandu Region Bugu Kidul Pasuruan

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

I. 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. Struktur organisasi dapat diartikan sebagai sistem atau jaringan bisnis pekerjaan, laporan dan sistem komunikasi yang menghubungkan bisnis orang memiliki kelompok. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh seberapa baik kualitas kinerja sumber daya manusianya [1]. Tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai jika pegawai ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Namun kompetensi dan kemampuan saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan ketelitian dan kedisiplinan agar dapat berkerja sesuai kompetensi dan kemampuannya [2].

Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efisiensi dalam sebuah organisasi, dengan mengelola sumber daya manusia yang baik dan berkualitas akan berdampak positif dalam sebuah organisasi. Mangkunegara mengungkapkan [2] bahwa, kinerja karyawan memberikan hasil yang berkualitas ketika melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu komponen penting pekerjaan dalam suatu organisasi sebagai pelopor, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi. dalam suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia dipekerjakan sebagai pelopor, pemikir serta perencana guna mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah perusahaan atau organisasi [3]. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yakni motivasi kerja.

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. Sikap para kader tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor karakteristik pribadi antara lain tingkat pendidikan, umur, status pekerjaan, status perkawinan, dan pengalaman yang mereka kumpulkan [4]. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain tingkat Pendidikan dan usia. Semakin tinggi tingkat Pendidikan seseorang maka semakin besar pula motivasinya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik [5]. Peneliti telah melakukan survey posyandu di kota pasuruan dan mendapatkan berbagai macam informasi dari kader yang mengatakan bahwa terdapat beberapa hambatan yang dirasakan pada saat memberikan penyuluhan atau informasi kepada masyarakat dikarenakan kader tidak terlalu mengetahui masalah kesehatan yang terdapat di posyandu yaitu mengenai masalah gizi, ASI Eksklusif dan imunisasi dikarenakan minimnya sistem informasi serta wawasan ilmu.

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 [6]. Oleh karena itu pengetahuan sharing (berbagi ilmu) perlu dilandasi kepercayaan. Dalam suatu organisasi, salah satu asset terpenting adalah berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*). Banyak perusahaan yang kurang memperhatikan pentingnya *knowledge sharing* dalam meningkatkan kinerja karyawannya sehingga pengetahuan tersebut perlu dikelola dengan baik [7]. *Knowledge Sharing* memberikan banyak nilai positif bagi organisasi. Dengan berbagi pengetahuan karyawan dapat memperluas wawasan dan pengetahuannya. Selain itu, kegiatan ini juga berfungsi sebagai sarana komunikasi antar karyawan sehingga mempererat hubungan interpersonal [8]. Dalam manajemen pengetahuan, salah satu cara untuk meningkatkan kualitas karyawan adalah dengan menerapkan aktivitas berbagi pengetahuan dalam interaksi sehari-hari di dalam perusahaan. Tetapi sistem knowledge sharing masih belum bisa diterapkan secara penuh di posyandu kota pasuruan kecamatan bugu kidul [9].

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. Penilaian ini dapat dilakukan berbagai metode antara lain metode penilaian alternatif atau wawancara langsung dengan karyawan terkait [10]. Penerapan ini dapat meningkatkan kinerja perkerja karena mampu menyelesaikan masalah secara mandiri, berkerja sama dalam tim, dan menyampaikan saran atau pendapat tanpa konsekuensi. Dengan cara ini kinerja kader akan meningkat yang didukung oleh rasa puas terhadap pekerjaannya [11]. 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.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh [12] menyatakan bahwa sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja kader secara signifikan. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh [13] menyatakan bahwa sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kader. Hasil penelitian yang dilakukan oleh [14] menyatakan bahwa motivasi kader berpengaruh signifikan terhadap kinerja kader. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh [15] menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh [16] menyatakan bahwa *knowledge sharing* memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh [17] menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan PLS - SEM. Partial Least Squares merupakan metode analisis powerful sering juga disebut juga sebagai soft modeling. Dalam penelitian ini peneliti menemukan celah atau gap dengan menggunakan Methodological Gap. Methodological Gap terjadi karena adanya keterbatasan dalam metodologi yang diterapkan untuk penelitian. Peneliti ingin menggunakan metode analisis yang berbeda dengan peneliti terdahulu, dimana peneliti ingin 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

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan di atas, maka peneliti menemukan 3 rumusan masalah yang akan menjadi bahan penelitian yaitu sebagai berikut :

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

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Kader Posyandu.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Kader Posyandu.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Kader Posyandu.

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.

II. Literatur Review

a. Sumber Daya Manusia

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 profesional [18]. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup menarik, merekrut, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan tenaga kerja untuk mencapai tujuan baik bagi individu maupun organisasi [12].

Sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu yang ditentukan oleh kemampuan berpikir dan kekuatan fisiknya. Sumber daya manusia merupakan satu komponen utama dalam seluruh kegiatan yang dilakukan. Meskipun berbagai pilihan atau dukungan tersedia serta penggunaan peralatan yang canggih semuanya tidak akan ada artinya tanpa peran aktif sumber daya manusia itu sendiri [19]. Sumber Daya Manusia dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut [35]:

- i. Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja secara sistematis sehingga dapat dipastikan bahwa jumlah pegawai dengan keterampilan yang sesuai tersedia pada waktu yang dibutuhkan.
- ii. Rekrutmen diartikan sebagai proses pencarian sejumlah kandidat potensial yang memenuhi kualifikasi tertentu, sehingga organisasi dapat memilih individu yang paling cocok untuk mengisi posisi yang tersedia.
- iii. Seleksi merupakan proses memilih individu yang paling cocok untuk posisi tertentu dalam suatu organisasi dari sekelompok pelamar.
- iv. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme dan keterampilan pegawai sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik-baiknya.
- v. Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi pekerjaan karyawan.

Manajemen sumber daya manusia mencakup manajemen ketenagakerjaan yang menyangkut aspek-aspek seperti perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, manajemen karier, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu termasuk hubungan industrial dan pemutusan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja juga bertujuan untuk mencapai target perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan [36].

b. Motivasi Perilaku Kerja

Motivasi merupakan kekuatan yang memungkinkan seseorang memberikan kontribusi secara optimal terhadap keberhasilan organisasi dan mencapai tujuannya [20]. Motivasi adalah suatu factor yang ada dalam diri setiap orang dan dapat dikembangkan baik secara pribadi maupun melalui pengaruh luar, yang dapat mempengaruhi hasil kerja seseorang, baik positif maupun negative [5].

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. Selain itu, faktor eksternal juga memegang peranan penting seperti pengaruh pemimpin, rekan kerja, atau faktor penyulit lainnya. Walaupun motivasi dipengaruhi oleh kedua jenis faktor baik internal maupun eksternal namun pada dasarnya motivasi muncul sebagai respon terhadap rangsangan [21]. Motivasi Perilaku Kerja dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut [5]:

- i. Kesiediaan untuk Bertanggung Jawab memiliki kemauan yang tinggi untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- ii. Prestasi kerja mendorong seseorang untuk melaksanakan perkerjaan dengan sebaik-baiknya.
- iii. Peluang untuk berkembang mencakup keinginan untuk menerima kompensasi yang adil sepadan dengan perkerjaan yang dilakukan.
- iv. Pengakuan kinerja adalah keinginan untuk menerima kompensasi yang lebih tinggi dari rata-rata.
- v. Perkerjaan yang menantang mencerminkan keinginan untuk belajar dan memahami lebih jauh tentang perkerjaan mereka di lapangan.

Motivasi memberikan dorongan untuk meningkatkan semangat kerja seseorang, mendorongnya untuk berkerja sama, berkerja secara efektif, dan berintegrasi dalam segala upaya untuk mencapai kepuasan dalam berkerja [21].

c. Knowledge Sharing

Knowledge merupakan hasil informasi yang telah diolah dan digabungkan. Proses memperoleh pengetahuan melibatkan penerimaan dan pemrosesan informasi dalam pikiran seseorang, sementara orang lain kemudian mengasimilasi pengetahuan tersebut [22]. *Knowledge Sharing* merupakan proses terstruktur yang melibatkan penyampaian, pendistribusian dan penyebaran pengetahuan dan konteks multidimensi antar individu atau organisasi melalui berbagai metode atau media [23].

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. Proses ini bertujuan untuk mengoptimalkan pemanfaatan pengetahuan yang ada dan mendorong terciptanya pengetahuan baru melalui pembelajaran dan integrasi berbagai sumber pengetahuan [6]. *Knowledge Sharing* dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut [31]:

- i. Keterampilan pemimpin dalam memotivasi bawahannya untuk berperan aktif dalam berbagi informasi dan pengetahuan.
- ii. Keterampilan dalam memecahkan masalah melalui cara-cara kreatif.
- iii. Keterampilan dalam menyerap dan memahami informasi dan pengetahuan.
- iv. Keterampilan dalam menyampaikan informasi yang diperoleh dari sumber internal dan eksternal perusahaan.

Berbagi pengetahuan atau *Knowledge Sharing* merupakan suatu konsep yang menggambarkan interaksi berupa komunikasi antara dua orang atau lebih dengan tujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan individu. Proses ini melibatkan pertukaran informasi dan pengalaman yang bertujuan untuk memperkaya wawasan dan pemahaman setiap orang yang terlibat. Dengan berbagi pengetahuan, kader dapat saling belajar dan memperluas keterampilan dan pengetahuan mereka dalam topik atau bidang tertentu [32].

d. Kinerja

Kinerja merupakan hasil usaha pegawai dalam melaksanakan tugasnya baik kualitas maupun kuantitas yang dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dengan tujuan mencapai sasaran organisasi [24]. 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 [11].

Kinerja organisasi menunjukkan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan fungsi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan mengacu pada kemampuan, program, peraturan, serta visi dan misi organisasi. Kinerja yang baik menunjukkan seberapa sukses organisasi dalam mencapai target yang telah ditentukan [25]. Kinerja dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut [33]:

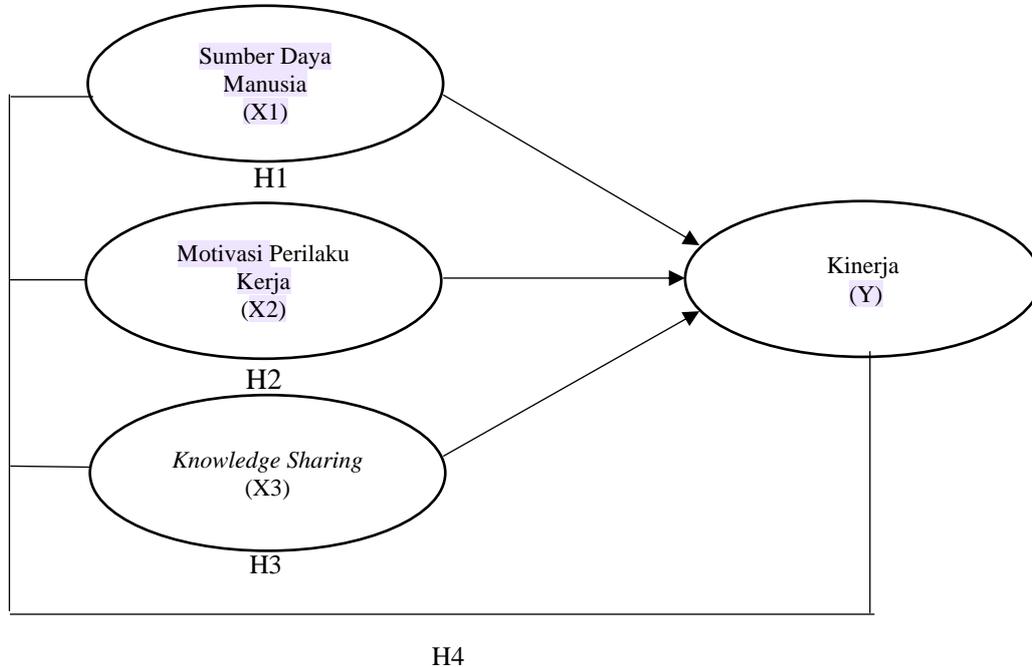
- i. Memahami tugas pokok dan fungsinya berarti memahami maksud dan fungsi pokok setiap tugas serta melaksanakan perkerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
- ii. Inovasi, ciptakan inovasi positif dan sampaikan kepada atasan serta diskusikan dengan rekan kerja.
- iii. Kecepatan kerja, dalam melaksanakan tugas, penting untuk memperhatikan kecepatan kerja dengan mengikuti metode yang telah ditetapkan.
- iv. Akurasi kerja, Selain bekerja cepat, pegawai juga harus disiplin, teliti dalam menyelesaikan tugas, dan mengecek

ulang.

- v. Kemampuan berkolaborasi mencakup berinteraksi dengan rekan kerja secara efektif serta menghargai pendapat dan pandangan orang lain.

Kinerja menggambarkan sejauh mana hasil pelaksanaan program, kegiatan atau kebijakan telah berhasil mewujudkan tujuan, sasaran dan visi misi yang telah direncanakan dalam strategi organisasi [34].

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

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*, memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja.

III. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Posyandu Bugu Kidul yang beralamatkan di Jl. Trunojoyo No.293, Bugul Kidul, Kec. Bugul Kidul, Jawa, Timur, Kota Pasuruan. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengkorelasikan sumber daya manusia, motivasi perilaku kerja, knowledge sharing terhadap kinerja yang terfokus pada kader posyandu di wilayah Bugu Kidul Pasuruan. Dimana penelitian dilakukan dengan menerapkan konsep pendekatan kausal kuantitatif, yakni menganalisis hubungan sebab akibat antara variabel independen[26].

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini merupakan kader posyandu wilayah Bugu Kidul kota Pasuruan yang berjumlah 235 orang dengan 6 posyandu. Dari jumlah tersebut penelitian ini difokuskan pada tiga posyandu, yaitu Posyandu Blandongan, Posyandu Kepel, dan Posyandu Krampyangan, yang masing-masing memiliki jumlah kader yang cukup untuk analisis yang menyeluruh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuesioner dengan *skala likert*, yakni skala yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat yang berisi sangat tidak setuju (sts), tidak setuju (ts) kurang setuju (ks), setuju (s) dan sangat setuju (ss) [27]. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling, total sampling merupakan metode di mana seluruh populasi penelitian diambil sebagai sampel. Dengan demikian jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 95 responden yang mencakup seluruh populasi yang menjadi subjek penelitian.

3.3 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).

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator

Variable	Definisi	Indikator
Sumber Daya Manusia (X1)	Sumber daya manusia merupakan satu komponen utama dalam seluruh kegiatan yang dilakukan. Meskipun berbagai pilihan atau dukungan tersedia serta penggunaan peralatan yang canggih semuanya tidak akan ada artinya tanpa peran aktif sumber daya manusia itu sendiri.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rekrutmen kader. 2. Pelatihan kader baru. 3. Pelatihan dan Pengembangan. 4. Penilaian Kerja. 5. Kompensasi dan Penghargaan.
Motivasi Perilaku Kerja (X2)	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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi intrinsik. 2. Pengakuan/Apresiasi. 3. Atusiasme/Dedikasi. 4. Lingkungan kerja yang mendukung. 5. Peluang pengembangan karier.
<i>Knowledge Sharing</i> (X3)	<i>Knowledge Sharing</i> merupakan proses terstruktur yang melibatkan interaksi, pendistribusian dan penyebaran pengetahuan dan konteks multidimensi anatar individua tau organisasi melalui berbagai metode atau media.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Knowledge Sharing</i>. 2. Form berbagi pengetahuan. 3. Peningkatan kinerja melalui pembelajaran. 4. Manfaat dari berbagi pengetahuan.
Kinerja (Y)	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.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efektivitas pelatihan. 2. Aksesibilitas sumber daya. 3. Sinergi. 4. Dukungan organisasi. 5. Evaluasi kinerja.

3.4 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.

3.5 Teknik Analisi Data

Analisis data yang digunakan metode *Structural Equaation 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*

1) Uji Validitas

Sekaran and Bogie [28] mengungkapkan bahwa analisis validitas merupakan suatu proses pengujian untuk mengetahui sejauh mana suatu instrument penelitian dalam hal ini kuesioner akurat dalam mengukur konsep yang diteliti.

Uji validitas ini menggunakan

- a. *Convergent Validity*, yang dimana dalam setiap indeks diuji berdasarkan pada hubungan antara skor item dan skor konstraknya yang bisa diamati melalui *standardized loading factor* yang memberikan gambaran besaran korelasi tiap indicator yang diukur dengan konstraknya. Haair Jr. Et al [29] mengungkapkan bahwa nilai *factor loading* antara >0,7 maka dianggap valid. Validitas konvergen juga dapat dilihat melalui *Average Variance Extracted (AVE)*. Hair et al [30] menyatakan bahwa AVE dinyatakan valid apabila nilai setiap item >0,5.
- b. *Discriminant Validity*, merupakan model pengukuran yang merujuk pada kemampuan instrumen dalam

membedakan objek ukur berdasarkan karakteristik reflektif dengan nilai yang mengacu pada ukuran *cross-loading*. *Discriminant Validity* ini berguna untuk melihat konstruk mempunyai diskriminan yang memadai atau tidak. Pada pengujian ini, nilai yang diharapkan agar valid adalah >0,7.

2) Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan uji *Composite reliability* dan *Cronbach alpha*.

- *Composite Reliability* digunakan untuk mengukur nilai besar dari sebuah konstruk. Nilai realibilitas yang diharapkan adalah >0,70.
- *Cronbach Alpha* digunakan untuk mengukur batas nilai terendah realibilitas pada suatu konstruk. Nilai yang diharapkan adalah >0,60.

2. Analisis Inner Model

1) Uji R – Square

Nilai R – Square adalah koefisien determinasi pada konstruk edogen.

2) Uji Hipotesis

Pengujian ini untuk membuktikan hipotesis yang diberikan dapat diterima atau ditolak. Pengujian ini melihat nilai dari *path coefficient*, *t-statistic* serta *p-values* dengan menggunakan *Bootstrapping*. Hipotesis dapat diterima apabila nilai dari *t-statistic* lebih besar dari 1,96 atau nilai *p-values* lebih kecil dari alpha 0,05.

3.6 Jadwal Penelitian

Adapun jadwal penelitian sebagaimana bisa dilihat pada tabel 3

Tabel 2. 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.						

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

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. SEM memberikan tingkat analisis yang lebih dalam pada penelitian dengan mengintegrasikan teori dan data, serta dapat mengikuti jalur melalui variabel laten, oleh karena itu SEM biasa digunakan dalam penelitian ilmu sosial.

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, yaitu sebagai berikut :

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 olah data yang di dapatkan adalah sebagai berikut :

a. Uji Validitas Konvergen

Uji Validitas Konvergen melakukan proses verifikasi kebenaran pernyataan kuesioner. Tahap ini melakukan proses uji validitas yang mencakup uji validitas konvergen dan skor AVE (*Average Variance Extracted*). Uji Validitas Konvergen melakukan pemeriksaan pada bagian *Outer Loading*, sedangkan untuk pemeriksaan skor AVE melalui *Construct Reliability and Validity*.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Konvergen (Outer Loading)

	Kinerja (Y)	Knowledge Sharing (X3)	Motivasi Perilaku Kerja (X2)	Sumber Daya Manusia (X1)
K1	0.798			

K2	0.839			
K3	0.720			
K4	0.804			
K5	0.780			
KS1		0.870		
KS2		0.878		
KS3		0.875		
KS4		0.883		
MPK1			0.749	
MPK2			0.765	
MPK3			0.744	
MPK4			0.811	
MPK5			0.784	
SDM1				0.742
SDM2				0.705
SDM3				0.798
SDM4				0.779
SDM5				0.734

Sumber: Olah Data (2024)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kinerja (Y)	0.623	Valid
Knowledge Sharing (X3)	0.769	Valid
Motivasi Perilaku Kerja (X2)	0.594	Valid
Sumber Daya Manusia (X1)	0.566	Valid

Sumber: Olah Data (2024)

Uji Validitas Konvergen seperti yang telah dijelaskan di dalam Teknik Analisis Data memiliki syarat nilai *Outer Loading* yang diharuskan melebihi nilai kritis yang sudah ditentukan yaitu $>0,7$. Melihat dari Tabel 1 *Outer Loading* berisi nilai dari masing-masing *loading factor*, yang kesemua faktornya berwarna “Hijau” yang menandakan nilainya sudah melebihi syarat yang ditentukan ($>0,7$). Kemudian, pada tabel 2 nilai Average Variance Extracted (AVE) dari setiap Variabel Laten mengindikasikan melebihi ambang batas yang ditentukan ($>0,5$).

Maka, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan “**Valid Konvergen**”. Serta, Variabel tersebut memiliki validitas konvergen yang baik dikarenakan nilai AVE melebihi dari 50% varians yang dihasilkan oleh indikator-indikator tersebut dapat dijelaskan oleh variabel laten.

b. Uji Validitas Diskriminan

Tabel 5. Discriminant Validity – Cross Loadings

	Kinerja (Y)	Knowledge Sharing (X3)	Motivasi Perilaku Kerja (X2)	Sumber Daya Manusia (X1)
K1	0.798	0.699	0.757	0.636
K2	0.839	0.779	0.828	0.696
K3	0.720	0.612	0.670	0.584
K4	0.804	0.792	0.801	0.721
K5	0.780	0.721	0.757	0.647
KS1	0.765	0.870	0.800	0.695
KS2	0.830	0.878	0.848	0.689
KS3	0.815	0.875	0.852	0.723
KS4	0.802	0.883	0.836	0.711
MPK1	0.718	0.735	0.749	0.681
MPK2	0.750	0.737	0.765	0.656
MPK3	0.739	0.707	0.744	0.662
MPK4	0.778	0.714	0.811	0.672
MPK5	0.766	0.775	0.784	0.677
SDM1	0.652	0.614	0.652	0.742
SDM2	0.579	0.534	0.602	0.705
SDM3	0.665	0.620	0.684	0.798

SDM4	0.622	0.609	0.677	0.779
SDM5	0.618	0.642	0.648	0.734

Sumber : Olah Data (2024)

Uji Validitas Diskriminan kali ini menggunakan parameter atau kriteria *Cross Loadings* untuk melakukan proses Pengujian data, Uji Validitas Diskriminan mensyaratkan nilai *Cross Loadings* atau loadings konstraknya lebih besar dari *Cross Loading*-nya. Jika dilihat dari Tabel 3 , Nilai-nilai *Cross Loadings* tiap-tiap konstruk > dari nilai *Cross Loading*-nya. Maka, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dianggap “**Valid Diskriminan**”.

Uji Reliabilitas

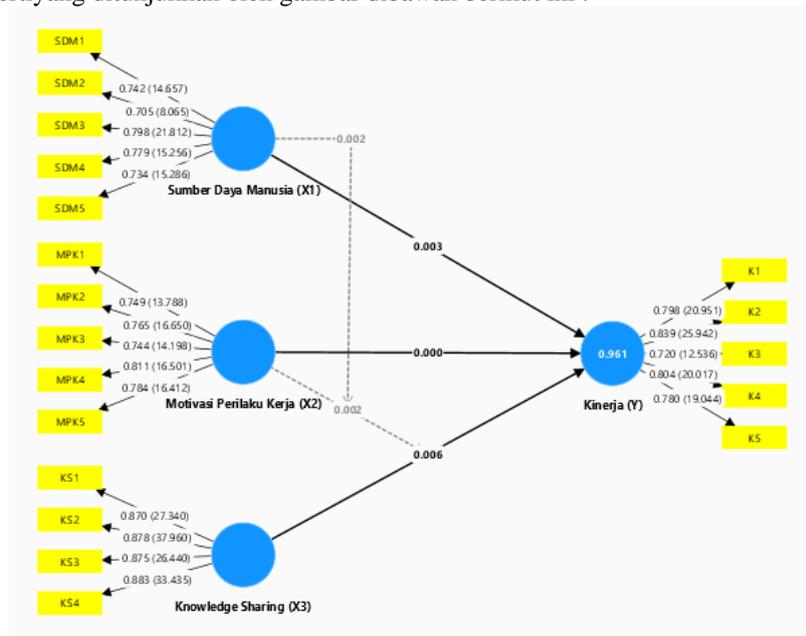
Tabel 6. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)
Kinerja (Y)	0.848	0.892
Knowledge Sharing (X3)	0.900	0.930
Motivasi Perilaku Kerja (X2)	0.829	0.880
Sumber Daya Manusia (X1)	0.808	0.867

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**). Pada Tabel berikut bisa di pastikan bahwa masing-masing nilai dari variabel telah melebihi syarat nilai krusial yang ditetapkan, maka dari itu dapat dinyatakan bahwa semua data telah reliabel dan telah lolos uji reliabilitas.

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, sepertiyang ditunjukkan oleh gambar dibawah berikut ini :



Gambar 2. Analisis Model Struktural (Inner Model)

Sumber : Olah Data (2024)

Nilai Koefisien Beta

Koefisien Beta (β) Merupakan Parameter yang menunjukkan seberapa besar pengaruh Variabel bebas (Independent) terhadap variabel terikat (dependent), Nilai ini menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antara dua (2) variabel. Nilai Koefisien Beta bisa kita lihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 7. Hasil Uji Nilai Koefisien Beta (β)

	Orginal Sampel (O)	Hubungan
Knowledge Sharing (X3) -> Kinerja (Y)	0.194	Positif
Motivasi Perilaku Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	1.259	Positif
Sumber Daya Manusia (X1) -> Kinerja (Y)	0.102	Positif
Sumber Daya Manusia (X1) x Motivasi Perilaku Kerja (X2) x Knowledge Sharing (X3) -> Kinerja (Y)	0.044	Positif

Sumber : Olah Data (2024)

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.

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. Hasil Uji T bisa kita lihat dari Tabel dibawah ini :

Tabel 8. Hasil Uji-T

	T statistics (O/STDEV)	P values	Signifikan (Sig)
Knowledge Sharing (X3) -> Kinerja (Y)	2.568	0.006	Signifikan
Motivasi Perilaku Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	14.827	0.000	Signifikan
Sumber Daya Manusia (X1) -> Kinerja (Y)	2.809	0.003	Signifikan
Sumber Daya Manusia (X1) x Motivasi Perilaku Kerja (X2) x Knowledge Sharing (X3) -> Kinerja (Y)	2.926	0.002	Signifikan

Sumber : Olah Data (2024)

Masing – masing Hubungan Variabel menunjukkan nilai T-statistik yang lebih tinggi dari nilai krusial yaitu 1,96 serta diikuti dengan nilai p-values yang menunjukkan $<0,05$. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa nilai Koefisien Beta dari hasil Uji T **Signifikan (Sig)**.

Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya *coefficient determination (R-square)* digunakan untuk mengukur proporsi total variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1. Chin menyebutkan hasil R^2 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.

Tabel 9. Hasil Uji R-square (R^2)

	R-Square
Kinerja (Y)	0.961

Sumber : Olah Data (2024)

Berdasarkan Hasil uji R-square (R^2) pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel terikat yaitu Kinerja (Y) menunjukkan nilai $R^2 > 0$, maka dari sini dapat kita simpulkan bahwa variabel dependen dapat di jelaskan oleh variabel independent. Nilai R^2 pada Kinerja (Y) adalah sebesar 0,961 atau dapat dikatakan sebesar 96,1%, yang dapat diartikan pengaruh variabel independen yaitu Sumber Daya Manusia (X1), Motivasi Perilaku Kerja (X2), dan Knowledge Sharing (X3) dalam menjelaskan variabel Kinerja (Y) sebesar 96,1% termasuk dalam Kategori Baik, serta sisanya sebesar 3,9% pengaruh dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar yang sedang dibahas oleh penelitian ini.

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 Pengaruh Langsung adalah sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

	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

Sumber : Olah Data (2024)

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-tabel (1,96) dengan perolehan P-values sebesar 0,003 < 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-tabel (1,96) dengan perolehan P-values sebesar 0,000 < 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.

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-tabel (1,96) dengan perolehan P-values sebesar 0,006 < 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-tabel (1,96) dengan perolehan P-values sebesar 0,002 < 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. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kader, tetapi juga membantu mereka menghadapi tantangan-tantangan baru dalam pelayanan kesehatan masyarakat. Temuan ini menegaskan pentingnya investasi dalam pengembangan SDM, khususnya melalui program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan. Dengan meningkatkan kualitas SDM, Posyandu dapat mengoptimalkan kinerja kadernya, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

Implikasi empiris dari hasil penelitian ini cukup luas. Pertama, pihak pengelola Posyandu dan instansi terkait perlu memperhatikan aspek pengembangan SDM sebagai prioritas dalam upaya peningkatan kinerja kader. Kedua, program pelatihan yang ada perlu dievaluasi dan disesuaikan secara berkala untuk memastikan relevansinya dengan kebutuhan aktual di lapangan. Ketiga, perlu adanya sistem yang mendukung transfer pengetahuan dan keterampilan dari kader yang telah mendapatkan pelatihan kepada kader lainnya, sehingga manfaat pelatihan dapat menyebar lebih luas. Lebih jauh lagi, temuan ini juga dapat menjadi dasar bagi pengambil kebijakan dalam merancang strategi pengembangan SDM yang lebih efektif untuk kader Posyandu. Dengan memahami pentingnya pelatihan yang sesuai kebutuhan, alokasi sumber daya untuk pengembangan kompetensi kader dapat dilakukan secara lebih tepat sasaran dan efisien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariansyah dan Roni (2023) yang berjudul "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cipta Prima Kontrindo". Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai Thitung sebesar 2,534 dengan taraf signifikansi 0,013, serta nilai koefisien regresi sebesar 0,146. Dengan demikian, penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan". Kualitas sumber daya manusia mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, yang menjadi elemen penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja seseorang dalam periode tertentu, sesuai dengan standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati, sebagaimana dijelaskan oleh Robbins dalam Sawaludin (2022) [37].

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. Motivasi yang kuat ini tampaknya menjadi faktor pendorong utama yang berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Temuan ini memiliki implikasi empiris bagi pengelolaan dan

pengembangan posyandu di wilayah Bugu Kidul Pasuruan. Dengan memahami bahwa motivasi perilaku kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja, para pemangku kepentingan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kader. Ini bisa meliputi program pengembangan keterampilan, sistem penghargaan yang tepat, atau peningkatan kondisi kerja yang mendukung semangat kader.

Lebih jauh, hasil penelitian ini juga menyoroti pentingnya aspek psikologis dalam kinerja kader posyandu. Motivasi yang tinggi tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga dapat meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Kader yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen, kreatif dalam menyelesaikan masalah, dan lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat yang mereka layani. Dalam konteks yang lebih luas, temuan ini dapat menjadi dasar untuk kebijakan pengembangan sumber daya manusia di sektor kesehatan masyarakat, khususnya di tingkat grassroot seperti posyandu. Dengan fokus pada peningkatan motivasi perilaku kerja, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kesehatan masyarakat secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nunung Nurzanah, Muh. Ilham Alimuddin dan Andi Asad Ridjal Nur (2021) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bulog Kantor Cabang Makassar". Hasil penelitian memberikan hasil uji parsial antara Motivasi (X1) dan Kinerja (Y) karyawan, didapatkan t hitung sebesar 2,059, yang lebih besar dari t tabel 1,694, dengan nilai signifikansi 0,048, yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa Motivasi (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan di Bulog Kantor Cabang Makassar (Ho diterima). Namun, jika motivasi karyawan tinggi, hal ini dapat berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Salah satu cara mempertahankan kinerja yang baik dan mencegah konflik adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawan [38].

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. Praktik ini tampaknya telah menjadi budaya yang tertanam kuat di antara para kader, yang pada gilirannya berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja mereka secara keseluruhan. Knowledge sharing yang efektif di antara kader Posyandu dapat memberikan berbagai manfaat. Pertama, hal ini memungkinkan terjadinya transfer pengetahuan dan keterampilan dari kader yang lebih berpengalaman kepada yang kurang berpengalaman. Kedua, berbagi pengalaman dapat membantu mengidentifikasi praktik-praktik terbaik dalam menangani berbagai situasi di Posyandu. Ketiga, knowledge sharing juga dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan kerjasama tim di antara para kader, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka.

Temuan ini memiliki implikasi empiris yang penting bagi pengelolaan dan pengembangan Posyandu di wilayah tersebut. Para pemangku kepentingan, termasuk pemerintah daerah dan dinas kesehatan setempat, perlu mempertimbangkan untuk mengimplementasikan program-program yang mendorong dan memfasilitasi knowledge sharing di antara kader Posyandu. Ini bisa mencakup forum diskusi rutin, pelatihan bersama, atau platform digital untuk berbagi informasi dan pengalaman. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung terjadinya knowledge sharing secara alami. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian insentif atau penghargaan bagi kader yang aktif berbagi pengetahuan, serta menciptakan ruang dan waktu khusus untuk kegiatan berbagi pengalaman dalam jadwal kerja Posyandu. Dengan memahami dan memanfaatkan peran penting knowledge sharing dalam meningkatkan kinerja kader, Posyandu di Wilayah Bugu Kidul Pasuruan dapat terus meningkatkan kualitas layanannya kepada masyarakat. Pada akhirnya, hal ini akan berkontribusi pada peningkatan kesehatan ibu dan anak, serta kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan di wilayah tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriana Afrianti, Adrul Hapis, Ferry Siswadi dan Anggia Ayu Lestari yang berjudul "Pengaruh Knowledge Sharing Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Danau Kerinci Barat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Knowledge Sharing memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja, dengan koefisien regresi sebesar -0,333 dan tingkat signifikan 0,030 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa secara individual, terdapat hubungan negatif yang signifikan antara Knowledge Sharing dan Kinerja. Dalam konteks manajemen pengetahuan (knowledge management), Knowledge Sharing merupakan salah satu elemen penting. Manajemen pengetahuan adalah sistem yang memungkinkan perusahaan memanfaatkan pengetahuan, pengalaman, dan kreativitas para karyawannya untuk perbaikan perusahaan. Terdapat tiga elemen utama dalam manajemen pengetahuan, yaitu penciptaan pengetahuan (knowledge creation), berbagi pengetahuan (Knowledge Sharing), dan penerapan pengetahuan (knowledge application). Keberhasilan penciptaan pengetahuan dalam suatu organisasi tidak bisa dicapai tanpa adanya tindakan dan interaksi dari para karyawan. Oleh karena itu, Knowledge Sharing menjadi penting, karena memungkinkan karyawan atau anggota organisasi untuk berbagi ilmu, pengalaman, dan ide kepada anggota lainnya [39].

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. Pelatihan tidak hanya memberikan pengetahuan dan keterampilan baru, tetapi juga berpotensi meningkatkan motivasi kader dan menciptakan ruang untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan antar peserta.

Implikasi empiris dari temuan ini cukup luas bagi pengelolaan dan pengembangan Posyandu di wilayah tersebut. Para pembuat kebijakan dan pengelola program Posyandu perlu merancang strategi yang komprehensif, yang tidak hanya berfokus pada peningkatan kualitas SDM, tetapi juga memperhatikan aspek motivasi dan menciptakan budaya berbagi pengetahuan di antara para kader. Program pelatihan yang dirancang dengan baik, misalnya, bisa menjadi alat yang efektif untuk mengintervensi ketiga aspek ini sekaligus. Lebih jauh, temuan ini juga membuka peluang untuk penelitian lanjutan. Misalnya, bisa dilakukan studi mendalam tentang jenis pelatihan atau intervensi spesifik yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja kader, atau bagaimana dinamika interaksi antara ketiga variabel tersebut berubah dari waktu ke waktu. Selain itu, perlu juga dipertimbangkan faktor-faktor kontekstual lain yang mungkin mempengaruhi hubungan ini, seperti karakteristik demografis kader, kondisi sosial-ekonomi masyarakat, atau dukungan dari pemerintah setempat.

V. KESIMPULAN

1 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. Pengembangan program yang mengintegrasikan aspek peningkatan kualitas SDM, motivasi kerja, dan fasilitasi knowledge sharing menjadi sangat krusial. Pelatihan yang dirancang dengan baik terbukti efektif dalam mengintervensi ketiga aspek ini sekaligus. Implikasi dari penelitian ini mencakup perlunya perhatian khusus dari para pemangku kepentingan untuk merancang strategi komprehensif dalam pengelolaan dan pengembangan Posyandu. Hal ini meliputi investasi dalam pengembangan SDM, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung motivasi, serta implementasi program-program yang mendorong dan memfasilitasi knowledge sharing di antara kader Posyandu.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan rasa terima kasih kepada pembaca yang telah mengikuti dan menyimak penelitian ini. Peneliti juga sangat terbuka terhadap kritik serta saran yang membangun demi meningkatkan kualitas karya ilmiah di masa mendatang. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada semua pihak yang telah berkontribusi dan memberikan dukungan dalam proses penyusunan penelitian ini.

REFERENCE

- [1] D. Marisana, S. Iskandar, and D. T. Kurniawan, "Penggunaan platform merdeka mengajar untuk meningkatkan kompetensi guru di sekolah dasar," *Jurnal basicedu*, vol. 7, no. 1, pp. 139–150, 2023.
- [2] S. Syardiansah, M. R. Zati, and A. F. Tefu, "Pengaruh Motivasi Eksternal, Pengembangan Karir, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen Motivasi*, vol. 17, no. 2, pp. 46–55, 2021.
- [3] R. Zahran and H. Ali, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Informasi: Sumber Daya Manusia, Bisnis, Teknologi dan Metode," *Jurnal Akuntansi Universitas Mercubuana*, pp. 1–21, 2020.
- [4] F. Rezeki, Y. Badrianto, A. Turmudhi, and K. Kosasih, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Karyawan di UD Sukinem," *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, vol. 13, no. 1, pp. 68–73, 2023.
- [5] S. Sriwati and S. Siswani, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai PERUMDA Pasar Jaya Kantor Area 7 Jakarta Timur," *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, vol. 13, no. 1, pp. 1–16, 2023.
- [6] K. Khaerana and B. Mangiwa, "Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero)," *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, vol. 7, no. 2, pp. 163–171, 2021.
- [7] W. S. Prasetyaningtyas, K. Raharjo, and T. W. Afrianty, "Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap knowledge sharing dan kepuasan kerja," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, vol. 23, no. 2, pp. 379–399, 2020.
- [8] P. Praningrum and F. Febrianto, "Pengaruh Knowledge Sharing Dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tunas Dwipa Matra Kepahiang," *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, vol. 13, no. 3, pp. 166–171, 2019.
- [9] A. N. Audia and A. Silvianita, "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui knowledge sharing sebagai variabel intervening," *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, vol. 9, no. 2, pp. 144–156, 2022.
- [10] A. Asniwati and A. Firman, "Efek Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja," *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, vol. 7, no. 1, pp. 176–183, 2023.
- [11] A. Hendrawan, H. Sucahyowati, A. Rayendra, and I. Indriyani, "Berbagi pengetahuan dan pembelajaran organisasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan," *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Bisnis*, vol. 5, no. 2, pp. 172–186, 2020.
- [12] 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.
- [13] R. D. Saputra, S. L. Ratnasari, and R. Tanjung, "Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, Dan Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Trias Politika*, vol. 4, no. 1, pp. 90–99, 2020.
- [14] 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.
- [15] A. Mulyadi and R. Pancasasti, "Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi," *Technomedia Journal*, vol. 7, no. 1 Juni, pp. 11–21, 2022.
- [16] R. R. Ananda, H. Purnomo, and D. K. H. Soejoko, "Pengaruh knowledge sharing dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pln kertosono nganjuk," 2021.
- [17] A. Roses, R. B. Putra, A. M. Yudha, and H. Fitri, "PENERAPAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN ACENG BAKERY," *Inovasi dan Kreativitas dalam Ekonomi*, vol. 7, no. 3, 2024.
- [18] M. M. Febriani, S. Hidayat, and S. Saepudin, "Evaluasi Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Kerja Petugas Di Upt Puskesmas Malingping," in *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*, 2021, pp. 38–54.
- [19] S. D. Apriliana and E. R. Nawangsari, "Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi," in *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2021, pp. 804–812.
- [20] N. P. C. S. Putri, I. A. P. W. Sugianingrat, and I. G. A. Mahayasa, "Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, vol. 2, no. 4, pp. 1032–1042, 2022.
- [21] N. Hapsari and N. Laura, "Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Perilaku Kerja," *Jurnal Pendidikan Tambusai*, vol. 6, no. 1, pp. 1552–1569, 2022.
- [22] A. Mazidah and N. Laily, "Pengaruh knowledge sharing terhadap perilaku inovatif dan kinerja karyawan," *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, vol. 9, no. 2, 2020.
- [23] S. A. Partogi and S. S. Tjahjawati, "Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan

- Milik Pemerintah,” *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, vol. 5, no. 3, pp. 46–57, 2019.
- [24] G. Widianingsih and N. Yuliwati, “Pengaruh Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Desa Sumurkondang Kecamatan Klari Kabupaten Karawang,” *Malahayati Nursing Journal*, vol. 6, no. 4, pp. 1484–1493, 2024.
- [25] K. N. Afida, Y. H. Yeni, and A. Nurdin, “Pengaruh pemasaran internal terhadap komitmen dan kinerja organisasi pada rumah sakit khusus ibu dan anak,” *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, vol. 11, no. 1, pp. 16–28, 2022.
- [26] E. N. Siregar, P. Pristiyono, and M. A. Al Ihsan, “Analysis of Using Tiktok as Live Marketing in Attracting Consumers’ Interest in Buying,” *Quantitative Economics and Management Studies*, vol. 4, no. 3, pp. 453–463, 2023.
- [27] C. A. P. Putri, S. Subagyo, and M. W. Widodo, “Pengaruh Live Streaming, Online Customer Review Dan Cashback Promotion Terhadap Minat Beli Produk Pada Fitur Tiktokshop,” *Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis (Simanis) dan Call for Paper*, vol. 2, pp. 189–198, 2023.
- [28] A. Blegur and S. E. Handoyo, “Pengaruh pendidikan kewirausahaan, efikasi diri dan locus of control terhadap intensi berwirausaha,” *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 1, pp. 51–61, 2020.
- [29] A. N. Safitri and J. Nugraha, “The effect of entrepreneurship motivation and subjective norms on entrepreneurship intention through entrepreneurship education,” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, vol. 25, no. 2, pp. 295–320, 2022.
- [30] V. K. Wardani and J. Nugraha, “Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Lingkungan Keluarga, Attitude Towards Entrepreneurship Terhadap Intensi Berwirausaha Melalui Self Efficacy,” *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, vol. 9, no. 1, pp. 79–100, 2021.
- [31] W. O. Z. Muizu, A. Titisari, and E. T. Sule, “Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi,” *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, vol. 1, no. 3, pp. 397–406, 2018.
- [32] T. Simanjuntak and V. S. S. Sitio, “Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Nargong Bogor,” *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, vol. 2, no. 1, pp. 42–54, 2021.
- [33] R. Nabawi, “Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai,” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 2, no. 2, pp. 170–183, 2019.
- [34] V. Mutiara, “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau,” *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, vol. 1, no. 1, pp. 270–283, 2021.
- [35] M. E. Purnomo, N. M. Wibowo, and C. S. Hartati, “Pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Bojonegoro,” *Jurnal Mitra Manajemen*, vol. 5, no. 4, pp. 290–300, 2021.
- [36] E. Wijaya and P. P. Sari, “Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang,” *Creative Research Management Journal*, vol. 3, no. 1, pp. 63–76, 2020.
- [37] N. Ariansyah and M. Roni, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Prima Kontrindo,” *Publik J. Manaj. Sumber Daya Manusia, Adm. dan Pelayanan Publik*, vol. 10, no. 2, pp. 568–579, May 2023, doi: 10.37606/publik.v10i2.664.
- [38] I. Alimuddin, “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bulog Kantor Cabang Makassar,” *Movere J.*, vol. 3, no. 2, pp. 101–119, Sep. 2021, doi: 10.53654/mv.v3i2.197.
- [39] A. Hafiz, F. Siswadi, and A. A. Lestari, “No Title,” *J. Ekon. SAKTI*, vol. 13, no. 1, p. 90, Apr. 2024, doi: 10.36272/jes.v13i1.330.