

## Berbagi Pengetahuan dan Efektivitas Kepemimpinan terhadap Kinerja Melalui Perilaku Kerja sebagai Pemediasi

Lufni Maidesi<sup>✉</sup>, Elfiswandi Elfiswandi, Zefriyenni Zefriyenni

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

[lufnidesi@gmail.com](mailto:lufnidesi@gmail.com)

### Abstract

This study aims to determine the effect of knowledge sharing and leadership effectiveness on performance through work behavior as an intervening variable at the West Pasaman Health Office. The method used is multiple linear regression analysis and path analysis. by distributing questionnaires as many as 83 respondents. The results obtained that there is a positive and significant influence of knowledge sharing on work behavior at the West Pasaman Health Office. There is a positive and significant effect of leadership effectiveness on work behavior at the West Pasaman Health Office. There is a positive and significant effect of knowledge sharing on the performance of the West Pasaman Health Office. There is a positive and significant effect of leadership effectiveness on performance at the West Pasaman Health Office. There is a positive and significant effect of work behavior on performance at the West Pasaman Health Office. Work behavior mediates the effect of knowledge sharing on performance. Work behavior mediates the effect of leadership effectiveness on performance. Finally, the authors suggest to the West Pasaman Health Office to further increase knowledge sharing, leadership effectiveness and work behavior so that employee performance is expected to increase.

Keywords: Knowledge Sharing, Leadership Effectiveness, Work Behavior and Employee Performance

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh berbagi pengetahuan dan efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja melalui perilaku kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan analisis jalur. dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 83 responden. Hasil diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan efektivitas kepemimpinan terhadap perilaku kerja pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan berbagi pengetahuan terhadap kinerja pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan perilaku kerja terhadap kinerja pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat. Perilaku kerja memediasi pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja. Perilaku kerja memediasi pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja. Akhirnya penulis menyarankan kepada Dinas Kesehatan Pasaman Barat untuk lebih meningkatkan berbagi pengetahuan, efektivitas kepemimpinan dan perilaku kerja sehingga diharapkan kinerja pegawai meningkat.

Kata kunci: Berbagi Pengetahuan, Efektivitas Kepemimpinan, Perilaku Kerja dan Kinerja Pegawai

*Journal of Business and Economics is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.*



### 1. Pendahuluan

Menurut (Siagian, 2016) kinerja merupakan hasil yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku yang nyata ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut penelitian (Damanik, 2017) analisis membuktikan bahwa berbagi pengetahuan, efektivitas kepemimpinan dan perilaku kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Muizu, 2014) hasil analisis membuktikan bahwa berbagi pengetahuan, efektivitas kepemimpinan dan perilaku kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Menurut penelitian (Yusnaena, 2018) hasil analisis membuktikan bahwa berbagi pengetahuan, efektivitas kepemimpinan dan perilaku kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah berbagi pengetahuan. Berbagi pengetahuan juga merupakan faktor penting dalam kinerja. Apabila pegawai saling berbagi pengetahuan, maka akan menambah motivasi kerja pegawai sehingga hasil kerja pegawai akan semakin meningkat. Namun pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat ini berbagi pengetahuan masih rendah. Menurut penelitian (Rosyidawaty, 2018) hasil analisis membuktikan bahwa berbagi

pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Damanik, 2017) hasil analisis membuktikan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Alfian, 2017) hasil analisis membuktikan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah efektivitas kepemimpinan. Efektivitas kepemimpinan pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat belum sepenuhnya terlaksana dengan baik. Menurut penelitian (Sunarti et al., 2017) hasil analisis membuktikan bahwa efektivitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Prayogi, 2018) hasil analisis membuktikan bahwa efektivitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Suddin, 2017) hasil analisis membuktikan bahwa efektivitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah perilaku kerja. Perilaku kerja pegawai yang masih belum sesuai dengan aturan yang sudah ada. Menurut penelitian (Asbari et al., 2019) hasil analisis membuktikan bahwa perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Rumondor, 2016) hasil analisis membuktikan bahwa perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Bustomi et al., 2020) hasil analisis membuktikan bahwa perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam meningkatkan perilaku kerja pegawai yang baik dan pengembangan instansi tentunya tidak lepas dari berbagi pengetahuan, di dalam peningkatan perilaku kerja pegawai harus mampu meningkatkan berbagi pengetahuan. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rosyidawaty, 2018), dengan demikian di dapatkan ada pengaruh berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja.

Dalam meningkatkan perilaku kerja pegawai yang baik dan pengembangan instansi tentunya tidak lepas dari efektivitas kepemimpinan, di dalam peningkatan perilaku kerja pegawai harus mampu meningkatkan efektivitas kepemimpinan. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Asbari et al., 2019), dengan demikian di dapatkan ada pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap perilaku kerja.

Dalam meningkatkan hasil kinerja pegawai dan pengembangan instansi tentunya tidak lepas dari berbagi pengetahuan, di dalam peningkatan hasil kinerja pegawai harus mampu meningkatkan berbagi pengetahuan. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Damanik, 2017)

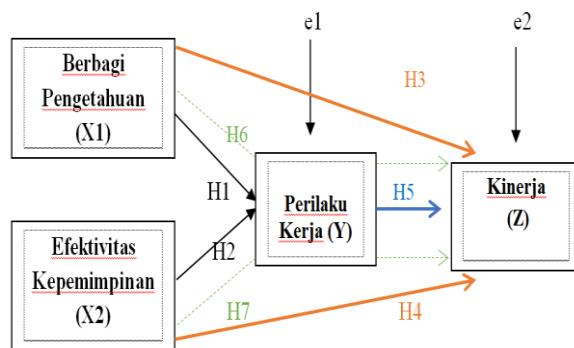
dengan demikian di dapatkan ada pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja pegawai.

Dalam meningkatkan hasil kinerja pegawai dan pengembangan instansi tentunya tidak lepas dari efektivitas kepemimpinan, di dalam peningkatan hasil kinerja pegawai harus mampu meningkatkan efektivitas kepemimpinan. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saputri & Nugraheni, 2017), dengan demikian di dapatkan ada pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Dalam meningkatkan hasil kinerja pegawai dan pengembangan instansi tentunya tidak lepas dari perilaku kerja, di dalam peningkatan hasil kinerja pegawai harus mampu meningkatkan perilaku kerja. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yusnaena, 2018) dengan demikian di dapatkan ada pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pratama & Wardani, 2018) dengan judul Pengaruh tidak langsung berbagi pengetahuan terhadap kinerja pegawai melalui perilaku kerja sebagai Variabel Intervening, menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan memiliki pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian di dapatkan ada pengaruh berbagi pengetahuan memiliki pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saputri & Nugraheni, 2017) dengan judul Pengaruh tidak langsung efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui perilaku kerja sebagai Variabel Intervening, menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan memiliki pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian di dapatkan ada pengaruh efektivitas kepemimpinan memiliki pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hubungan antar variabel dan penelitian terdahulu, maka kerangka dalam penelitian ini adalah sebagai berikut



**Gambar 1. Kerangka Pikir**

Berdasarkan kerangka pikir, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

*H1: Diduga berbagi pengetahuan berpengaruh Signifikan terhadap perilaku kerja pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat*

*H2: Diduga efektivitas kepemimpinan berpengaruh Signifikan terhadap perilaku kerja pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat*

*H3: Diduga berbagi pengetahuan berpengaruh Signifikan terhadap kinerja pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat*

*H4: Diduga efektivitas kepemimpinan berpengaruh Signifikan terhadap kinerja pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat*

*H5: Diduga perilaku kerja berpengaruh terhadap Signifikan kinerja pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat*

*H6: Diduga berbagi pengetahuan berpengaruh terhadap Signifikan kinerja melalui perilaku kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat*

*H7: Diduga efektivitas kepemimpinan berpengaruh Signifikan terhadap kinerja melalui perilaku kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat*

## 2. Metodologi Penelitian

Objek penelitian pegawai Dinas Kesehatan Pasaman Barat. Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas Berbagi pengetahuan (X1), Efektivitas kepemimpinan (X2). Variabel Terikat dalam penelitian ini adalah kinerja (Z). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah perilaku kerja (Y).

Definisi operasional dati setiap variabel yaitu: Kinerja adalah seberapa banyak pegawai tersebut mampu memenuhi standar yang telah ditentukan untuk meningkatkan hasil atau tujuan yang telah ditetapkan organisasi untuk mencapai keberhasilan. Menurut (Rosyidawaty, 2018) indikator kinerja adalah: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Perilaku kerja adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang dialami di lingkungan kerja. Menurut (Lestari & Ghaby, 2018) indikator perilaku kerja dalam penelitian ini adalah:

keterampilan, pengalaman, ide/ gagasan. Efektivitas Kepemimpinan adalah hasil dari pelaksanaan pemimpin dalam mencapai tujuan sebuah unit, komitmen karyawan yang kontinyu, pengembangan saling percaya, saling menghormati, dan kewajiban dalam hubungan antara pemimpin-bawahan. (Sedarmayanti, 2017) indikator efektivitas kepemimpinan adalah: *leadership emergence, perceived leadership effectiveness, leadership self-efficacy* dan *group performance*. Jawaban responden diukur dengan Skala Likert. Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek. Objek tersebut bisa termasuk orang, dokumen atau catatan yang di pandang sebagai objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Pasaman Barat berjumlah 140 orang (PNS 83 orang dan kontrak 57). Karena jumlah populasi yang PNS kecil dari 100 maka sampel adalah seluruh jumlah pegawai PNS 83 orang. Sampel berjumlah 83 orang PNS (sampel jenuh).

Analisis data terdiri dari statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji t, uji koefisien determinasi dan analisis jalur. Persamaan model struktural untuk diagram jalur yaitu

$$Y = p_{11}YX_1 + p_{12}YX_2 + \varepsilon_1$$

$$Z = p_{21}YX_1 + p_{22}YX_2 + p_3YZ + \varepsilon_2$$

Keterangan:

$X_1$ = Berbagi pengetahuan  
 $X_2$ = Efektivitas kepemimpinan  
 $Z$ = Kinerja  
 $p_{11}Z$ = koefisien jalur berbagi pengetahuan dan Kinerja  
 $p_{21}Z$ = koefisien jalur Efektivitas kepemimpinan dan Kinerja  
 $\varepsilon_1$ = faktor lain yang mempengaruhi perilaku kerja  
 $\varepsilon_2$ = faktor Lain yang mempengaruhi Kinerja

## 3. Hasil dan Pembahasan

Tabel deskriptif memuat deskriptif statistik mengenai minimum, maximum, mean dan std. Deviation. Hasil uji statistik deskriptif terdapat pada tabel 1 dibawah ini:

**Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Berbagi Pengetahuan	83	27.33	48.90	38.6747	7.44755
Efektivitas kepemimpinan	83	27.33	48.90	41.6747	10.86066
Perilaku kerja	83	27.33	48.90	42.2892	6.05771
Kinerja	83	27.33	48.90	41.8072	5.92732
Valid N (listwise)	83				

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0*

Pada tabel 4.4 di atas dilihat bahwa berbagi pengetahuan memiliki nilai terendah 27.33 dan nilai tertinggi 48.90 dengan nilai rata-rata 38.6747 dan ukuran sebaran statistik 7.44755. Efektivitas kepemimpinan memiliki nilai terendah yaitu 27,33 dan nilai tertinggi 48.90, dengan nilai rata-rata 41.6747 dan sedangkan ukuran sebaran statistik 10.86066. Perilaku kerja memiliki nilai terendah yaitu 27,33 dan nilai tertinggi 48.90, dengan nilai rata-rata 42.2892 dan

sedangkan ukuran sebaran statistik 6.05771 dan kinerja memiliki nilai terendah yaitu 27,33 dan nilai tertinggi 48.90, dengan nilai rata-rata 41.8072 dan sedangkan ukuran sebaran statistik 5.92732.

Data sudah terbebas dari gejala asumsi klasik sehingga dilanjutkan dengan analisis regresi berganda dengan persamaan I dan persamaan II yang terdapat pada tabel 2, tabel 3, tabel 4 tabel 5, tabel 6 tabel 7 dan tabel 7. Hasil analisis jalur terdapat pada gambar 2.

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda Persamaan I**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	16.286	2.212		7.364	,000
Berbagi Pengetahuan	.397	.060	.488	6.588	,000
Efektivitas Kepemimpinan	.255	.041	.458	6.181	,003

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja

Sumber: *Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0*

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda Persamaan II**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.765	1.238		2.233	.028
Perilaku Kerja	.750	.048	.767	15.527	,000
Berbagi Pengetahuan	.106	.032	.133	3.267	.002
Efektivitas Kepemimpinan	.077	.022	.142	3.561	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0*

**Tabel 4**  
**Hasil Uji F Persamaan I**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1962.910	2	981.455	75.053	.000b
Residual	1046.151	80	13.077		
Total	3009.060	82			

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja

b. Predictors: Berbagi Pengetahuan, Efektivitas Kepemimpinan

Sumber: *Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0*

**Tabel 5**  
**Hasil Uji F Persamaan II**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2687.919	3	895.973	366.751	.000b
Residual	192.997	79	2.443		
Total	2880.916	82			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Perilaku Kerja, Berbagi Pengetahuan, Efektivitas Kepemimpinan

Sumber: *Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0*

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan I**

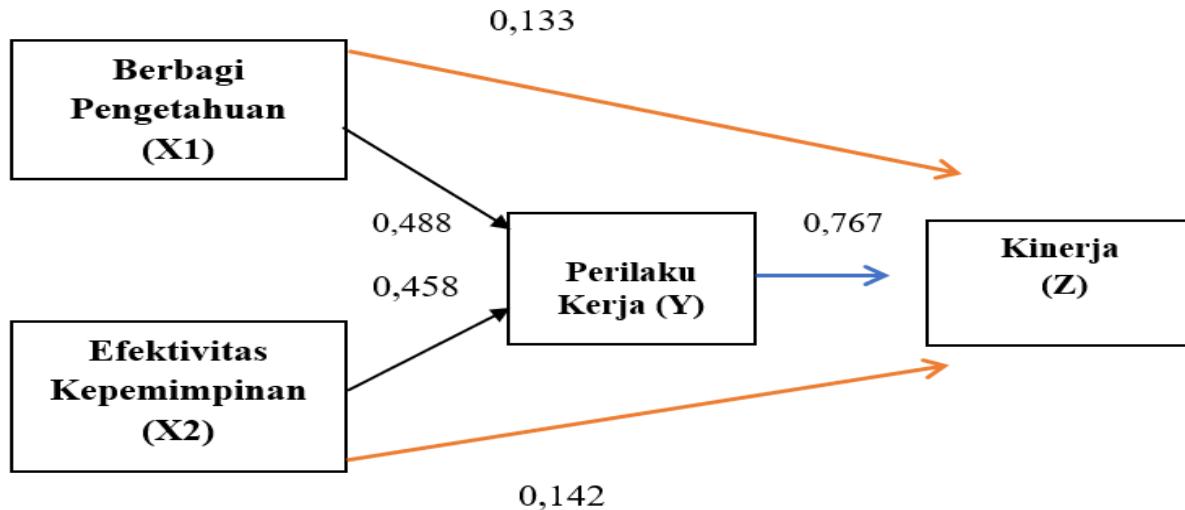
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808a	.652	.644	3.61620

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan II**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966a	.933	.930	1.56301

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0



**Gambar 2. Hasil Analisis Jalur**

**Tabel 8**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian**

Hipotesis	Pernyataan	Signifikan	Pembanding	Keputusan
H <sub>1</sub>	Berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja	0,000	0,05	Diterima
H <sub>2</sub>	Efektivitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja	0,000	0,05	Diterima
H <sub>3</sub>	Berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	0,002	0,05	Diterima
H <sub>4</sub>	Efektivitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	0,001	0,05	Diterima
H <sub>5</sub>	Perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	0,000	0,05	Diterima
Hipotesis	Pernyataan	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Langsung	Keputusan
H <sub>6</sub>	Perilaku kerja memediasi pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja	0,296	0,160	<b>Ha Diterima</b>
H <sub>7</sub>	Perilaku kerja memediasi pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja	-0,102	0,087	<b>Ha Diterima</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Perilaku Kerja**

Hasil dari penelitian menemukan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja. Dibuktikan dengan nilai *sig* (0,000) < (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk variabel berbagi pengetahuan. Dengan demikian, maka hipotesis satu ( $H_1$ ) **diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Rosyidawaty, 2018) yang menyatakan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja.

### **2. Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kerja**

Hasil dari penelitian menemukan bahwa efektivitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja. Dibuktikan dengan nilai *sig* (0,000) < (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima untuk variabel efektivitas kepemimpinan. Dengan demikian, maka hipotesis dua ( $H_2$ ) **diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel efektivitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Asbari et al., 2019) yang menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja.

### **3. Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja**

Hasil dari penelitian menemukan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dibuktikan dengan nilai *sig* (0,002) < (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima untuk variabel berbagi pengetahuan. Dengan demikian, maka hipotesis ke tiga ( $H_3$ ) **diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Damanik, 2017) yang menyatakan bahwa berbagi pengetahuan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

### **4. Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Hasil dari penelitian menemukan bahwa efektivitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dibuktikan dengan nilai *sig* (0,001) < (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  diterima dan  $H_4$  diterima untuk variabel

efektivitas kepemimpinan. Dengan demikian, maka hipotesis ke empat ( $H_4$ ) **diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel efektivitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Saputri & Nugraheni, 2017) yang menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

### **5. Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil dari penelitian menemukan bahwa perilaku kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja. Dibuktikan dengan nilai *sig* (0,000) < (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima untuk variabel perilaku kerja. Dengan demikian, maka hipotesis ke lima ( $H_5$ ) **diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Yusnaena, 2018) yang menyatakan bahwa perilaku kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

### **6. Pengaruh Langsung dan Tak Langsung Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja**

Hasil dari penelitian menemukan bahwa pengaruh tidak langsung berbagi pengetahuan terhadap kinerja (Z) melalui perilaku kerja (Y) lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung berbagi pengetahuan (X1) terhadap kinerja (Z). Dibuktikan dengan nilai *Indirect effect* > *direct effect* atau  $0,374 > 0,133$ , maka dapat dijelaskan bahwa perilaku kerja mampu berperan sebagai variabel intervening atau perilaku kerja memediasi pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Pratama & Wardani, 2018) yang menyatakan bahwa perilaku kerja mampu berperan sebagai variabel intervening atau perilaku kerja memediasi pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja.

### **7. Pengaruh Langsung dan Tak Langsung Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Hasil dari penelitian menemukan bahwa pengaruh tidak langsung efektivitas kepemimpinan (X2) terhadap kinerja melalui perilaku kerja (Y) lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung efektivitas kepemimpinan (X2) terhadap kinerja (Y). Dibuktikan dengan nilai *Indirect effect* > *direct effect*  $0,351 > 0,142$ , maka dapat dijelaskan bahwa perilaku kerja mampu berperan sebagai variabel intervening atau perilaku kerja memediasi pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Saputri & Nugraheni, 2017) yang menyatakan bahwa perilaku kerja mampu berperan sebagai variabel intervening atau perilaku kerja

memediasi pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja.

#### **4. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan efektivitas kepemimpinan terhadap perilaku kerja pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan berbagi pengetahuan terhadap kinerja pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan perilaku kerja terhadap kinerja pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat.
6. Perilaku kerja memediasi pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja.
7. Perilaku kerja memediasi pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja.

#### **Daftar Rujukan**

Alfian, R. M. (2017). PENGARUH KOMPETENSI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BANK BRI KANTOR CABANG SETIABUDI BANDUNG. *E- Proceeding of Management*, 4(2).

Ardiansyah, D. O. (2016). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, VOL.3 No.1(4), 16–30. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.5183.7283>

Asbari, M., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Industri 4.0. *Jim UPB*, 8(1), 7–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.33884/jimupb.v8i1.1562>

Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 1(1), 490–502.

Bustum, A., Sanusi, I., & Herman, H. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 1–16. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i1.2002>

Cleopatra, C., Lie, D., Efendi, E., & Wijaya, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 3(1), 1–7. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v3i1.38>

Damanik, M. H. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Power Switch. In *Jurnal Profita* (Vol. 2, Issue 6).

Edy Kumara, I., & Utama, I. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(3), 249962.

Erawati, I., Darwis, M., & Nasrullah, M. (2017). Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Office*, 3(1), 13. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3450>

Fadude, F. D., N., H., Poluan, & Grace, J. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 31–40. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22258>

Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. In Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, S. P. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Dasar dan Kunci Keberhasilan*. In Jakarta : Mas Agung.

Hasnawati, & Sunarto. (2017). PERAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL MEMODERASI PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU (Studi Kasus Pada SMA Negeri Di Kecamatan Pati Kabupaten Pati). *Jurnal Ekonomi Universitas Stikubank Semarang*, 3, 1–12.

Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AMANAH FINANCE DI MANADO. *JURNAL BERKALA ILMIAH EFISIENSI*, 16(2), 459–470.

Irawan, D., & Venus, A. (2016). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana Jakarta Barat. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 4(2), 122–132. <https://doi.org/10.24198/jkk.vol4n2.1>

Julahir Barata. (2020). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI SEKOLAH BINA BHAKTI KUBU RAYA. *LPPM STIE Indonesia Pontianak*, 10(9), 1689–1699.

Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123.

M.Saleh, L. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75–84.

Meilany, P., & Ibrahim, M. (2016). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). *Jom Fisip*, 2(2), 68–70.

Muizu, W. O. Z. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pekbis*, 6(1), 1–13. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7>

Nurillah, S. D., K. L. V. P., & E., J. T. (2018). PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN SERTA BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN DAMPAKNYA PADA KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR KECAMATAN SE KOTA KOTAMOBAGU. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3). <https://doi.org/10.35794/embab.v6i3.20703>

Nurrahmi, A., Hairudinor, & Utomo, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Edisi Januari-Juni 2020. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1).

Nurul Hidayah. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi PT. Omega Yogyakarta). *Jurnal Profita*, 2(6), 1–12.

Nurullah, M., Mardiana, N., Ahadiat, A., & Fasa, M. I. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Jenderal Ahmad Yani Metro). *Ecoplan*, 3(29), 26–33.

Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 145–160. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3019>

Parawitha, G. A., & Gorda, E. S. (2017). Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 135–143.

Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>

Priansa. (2017). Manajemen SDM. Alfabeta.

Purwanto, A., Primahendra, R., Sopa, A., Kusumaningsih, S. W., & Pramono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tansformational, Authentic, Authoritarian, Transactional Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Tangerang. *Journal EVALUASI*, 4(1), 20. <https://doi.org/10.32478/evaluasi.v4i1.342>

Ramadhan, F. P., Susilo, H., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Good Corporate Governance (GCG) terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 55(2), 160–166.

Riduwan. (2017). Dasar-Dasar Statistika. In Bandung: Alfabeta.

Rosyidawaty, S. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP DI TELKOMSEL REGIONAL JAWA BARAT Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen Program Studi Magister Manajemen Prodi Magister Manajemen , Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Telkom. *E- Proceeding of Management*, 5(1), 428–503.

Rumondor, R. B. d. k. k. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut. *Emba*, 4(2), 10.

Saputri, F. S., & Nugraheni, R. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMK Bina Patria 2 Sukoharjo). *Diponegoro Journal of Management*, 6(2), 1–7.

Sari, H. P. (2019). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA GURU SMA. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 33(1), 69–78. <https://doi.org/10.21009/pip.331.8>

Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT Refika Aditama.

Sholichin, I. (2017). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PUSAT SAINS DAN TEKNOLOGI AKSELERATOR BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL YOGYAKARTA. *Universitas Islam Indonesia*, 13–14.

Siagian, S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Simamora, H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Yogyakarta: STIEY.

Sri Wahyudi, N., & Sudibya, I. (2016). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KINERJA KARYAWAN DI NATYA HOTEL, KUTA BALI. *None*, 5(2), 250270.

Suddin, A. (2017). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan laweyan kota surakarta. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 1(2), 1–8.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In Bandung : Alfabeta, CV.

Sunarti, Rasyid, & Gunawan. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 91–107.

Suriani, L. (2018). KINERJA KARYAWAN DI PT . TRANSINDO JAYA BAHARI MAUMBI MANADO EFFECT OF COMPENSATION , WORK DISCIPLINE AND WORK ETHICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT . TRANSINDO JAYA BAHARI MAUMBI MANADO. 6(4), 2188–2197.

Umar, H. (2017). Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta :Rajagrafindo Persada.

Usman, H., & Sobari, N. (2017). Aplikasi Teknik Multivariate. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Wahyudi, D. Y. A., & Yuniawan. (2017). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL PIMPINAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING Studi pada KSP Pamardi Utomo Semarang. *Jurnal Ekonomi Undip*, 1–8.

Widi, R. A. (2018). Studi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Upajiwa Dewantara*, 2(1), 22–38. <https://doi.org/10.26460/mmud.v2i1.3068>

Wijaya, A. (2015). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP SEMANGAT KERJA DAN KINERJA (Studi Pada Karyawan Pt Sumber Cipta Multiniaga Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 18(1), 85257.

Yusnaena, S. H. (2018). Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. *Jurnal Menara Ekonomi*, IV(3), 121–130.