

PENGARUH KNOWLEDGE SHARING, HUMAN RELATION DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI SULUT DI MASA PANDEMI COVID-19

THE EFFECT OF KNOWLEDGE SHARING, HUMAN RELATIONS AND WORK SPIRIT ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE OF COMMUNITY AND VILLAGE EMPOWERMENT OFFICE OF NORTH SULAWESI PROVINCE DURING THE COVID-19 PANDEMIC

Oleh:

Alfarry Yudi Isili¹
Bernhard Tewel²
Irvan Trang³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[¹yudialfarry@gmail.com](mailto:yudialfarry@gmail.com)

[²bernhardtewel@unsrat.ac.id](mailto:bernhardtewel@unsrat.ac.id)

[³trang_irvan@yahoo.com](mailto:trang_irvan@yahoo.com)

Abstrak: Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menunjang tercapainya tujuan organisasi. Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh *Knowledge sharing*, *Human relation* dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sulut Di Masa Pandemi Covid-19. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 48 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel sebanyak 48 orang responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan uji F dan uji t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing*, *human relation* dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulut. Selanjutnya secara parsial ditemukan bahwa *knowledge sharing* dan semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan *Human relation* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Pimpinan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sulut harus memperbaiki *human relation* diantara pegawai dan juga pimpinan dengan pegawai untuk meningkatkan kinerja selain itu terus meningkatkan *knowledge sharing* dan semangat kerja para pegawai yang ada.

Kata Kunci: *Knowledge sharing, human relation, semangat kerja, kinerja pegawai.*

Abstract: Employee performance is one of the factors that support the achievement of organizational goals. The purpose of this study was to analyze the influence of knowledge sharing, human relations and work spirit on the performance of employees of the Community and Village Empowerment Service of North Sulawesi Province during the Covid-19 Pandemic. This study uses a quantitative associative approach. The population in this study were the employees of the Department of Community and Village Empowerment of North Sulawesi Province, amounting to 48 people. Data collection techniques using a questionnaire. The sampling technique used is saturated sampling, that is, all of the population is sampled as many as 48 respondents. Data analysis used multiple linear regression analysis with F test and t test to prove the hypothesis. The results showed that knowledge sharing, human relations and work spirit simultaneously had a significant effect on the performance of the employees of the North Sulawesi Province Village and Community Empowerment Service. Furthermore, partially it was found that knowledge sharing and work spirit had a significant positive effect on employee performance, while Human relations had an insignificant positive effect on employee performance. The leadership of the North Sulawesi Province Community and Village Empowerment Service must improve human relations between employees and also leaders with employees to improve performance in addition to continuing to improve knowledge sharing and work spirit of existing employees.

Keywords: *Knowledge sharing, human relations, morale, employee performance.*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Pandemi Covid-19 telah membuat beberapa sektor mengalami dampak yang sangat signifikan. Berbagai kebijakan dibuat dalam rangka meminimalisir penyebaran virus corona. Ditengah pandemi Covid-19, setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah mengalami perubahan dalam pola sistem kerja yang tentunya sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Tercapainya tujuan, visi serta misi organisasi tidak terlepas dari adanya peran pegawai sebagai sumber daya manusia yang menjamin keberlangsungan kegiatan organisasi. Keberlangsungan organisasi juga sangat bergantung pada pencapaian kinerja dari pegawai yang ada pada organisasi itu sendiri. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, oleh karena itu sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi hendaknya memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas kinerjanya. Kinerja pegawai di pengaruhi oleh banyak faktor diantaranya pengetahuan (*knowledge*), *human relation* dan semangat kerja. Pengetahuan yang dimiliki pegawai sangat menentukan kinerjanya, investasi dalam pengetahuan akan menjadikan organisasi menjadi yang paling maju dan paling sukses dibandingkan organisasi yang tidak berinvestasi dalam pengetahuan. Masalah dari kinerja pegawai yang terjadi akibat Covid-19 seperti kualitas kerja setiap pegawai menurun juga ketepatan waktu dalam bekerja seringkali tidak sesuai karena pegawai bekerja terbatas dengan pandemi. Aktivitas berbagi pengetahuan perlu didukung oleh organisasi dengan memfasilitasi proses *sharing* dan memastikan para pegawai melakukan *knowledge sharing* secara optimal.

Aktivitas *knowledge sharing* akan membawa manfaat bagi organisasi agar supaya rekan kerja dapat saling berbagi pengetahuan dan saling bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam aktivitas *knowledgesharing* perlu adanya hubungan yang baik antara sesama pegawai maupun dengan atasannya. Hubungan yang baik dan interaksi yang tercipta antar sesama pegawai atau pegawai dengan atasan akan membuat aktivitas berbagi pengetahuan semakin optimal. Sehingga dalam *knowledge sharing* hubungan antar manusia atau antar pegawai (*human relation*) dalam organisasi menjadi sangat penting. Fenomena yang terjadi dari *knowledge sharing* akibat covid-19 ini yaitu karena bekerja *work from home* komunikasi antara pegawai mengalami kendala akibat jaringan yang tidak stabil ataupun masalah lainnya yang membuat mis komunikasi antara pegawai.

Human relation atau hubungan antar manusia adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi kekerjaan. Ditinjau dari kepemimpinannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.

Purwanto (2015:83) mengemukakan bahwa semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang – orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan bekerja dan hubungan – hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja pegawai yang tinggi pekerjaan akan lebih cepat dapat diselesaikan, absensi dapat diperkecil, keluhan dapat dihindari, sehingga efisiensi kerja dan efektivitas kerja dapat stabil. Bagi pegawai, tingkat produktivitas kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti kenaikan gaji atau mendapatkan penghargaan dalam bentuk bonus, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, kepuasan tersendiri akan hasil kerja, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Masalah dari semangat kerja akibat adanya covid-19 yaitu pegawai seringkali bermalasan - malasan karena hanya bekerja dari rumah adapun masalah-masalah pribadi yang terjadi dari setiap pegawai sehingga semangat menurun. Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa merupakan salah satu organisasi pemerintah yang memiliki tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas dibidang pemberdayaan masyarakat dan desa.

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1 Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *Knowledge Sharing*, *Human Relation* dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulut Di Masa Pandemi Covid-19.
- 2 Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulut Di Masa Pandemi Covid-19.
- 3 Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulut Di Masa Pandemi Covid-19.
- 4 Untuk menguji dan mengetahui pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulut Di Masa Pandemi Covid-19.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara (2015:2).

Kinerja Pegawai

Sutrisno (2015:171) mendefinisikan kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Mangkunegara (2015:67) menjelaskan indikator kinerja pegawai adalah kualitas kerja, kuantitas, kerjasama, tanggung jawab dan waktu kerja.

Knowledge sharing

Lumbantobing (2016:32) mendefinisikan *Knowledge sharing* adalah sebagai proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif. Indikator *knowledge sharing* adalah *knowledge donating* dan *knowledge collection*.

Human relation

Menurut Effendy (2018:34) memberikan pengertian *human relation* dalam arti sempit yaitu komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (work situation) dan dalam organisasi keayaraan (work organization) dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati. Indikator *human relation* adalah hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, hubungan dengan klien, hubungan dengan masyarakat.

Semangat Kerja

Hasibuan (2015:34) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kemauan dan keyakinan seseorang melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin agar mencapai produktifitas yang maksimal. Nitisemo (2018:45) mengatakan bahwa semangat kerja adalah melaksanakan pekerjaan dengan lebih giat, agar pekerjaan terselesaikan dengan lebih baik dan efisien. Indikator semangat kerja adalah tingkat absensi, kerjasama, kepuasan kerja, kedisiplinan.

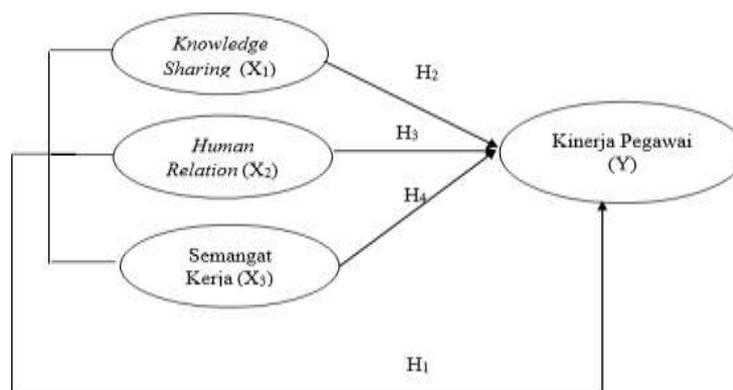
Penelitian Terdahulu

Erwina dkk (2019) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo menemukan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Riedel dkk (2019) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh *human relation*, *job satisfaction*, dan *job description* terhadap kinerja karyawan pada Manado Quality Hotel menemukan bahwa *human relation*, *job satisfaction* dan *job description* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. selanjutnya, *human relation*, *job satisfaction* dan *job description* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sangki dkk (2016) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing pada GraPARI Telkomsel Manado menemukan bahwa lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada GraPARI Telkomsel Manado.

Pritama dkk (2019) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh *human relation*, fasilitas kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja Pegawai Kejaksaan Negeri Manado menemukan bahwa variabel Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja di Kejaksaan Negeri Manado. Variabel *human relation* dan fasilitas kerja terdapat pengaruh yang tidak signifikan terhadap semangat kerja. variabel *human relation*, fasilitas kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. *human relation*, fasilitas kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Model Penelitian**Gambar 1. Model Penelitian**Sumber: *Kajian Teori*, 2020**Hipotesis**

H1: *Knowledge Sharing*, *Human Relation* dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H2: *Knowledge Sharing* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H3: *Human Relation* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H4: Semangat Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2013:11) penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang Pengaruh *Knowledge sharing*, *Human relation* dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sulut Di Masa Pandemi Covid-19.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2018:65), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sulut, yang berjumlah 48 orang dan pada saat penelitian dilakukan masih dalam *work from home*.

Sugiyono (2018: 67) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh Menurut Sugiyono (2014:85) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampelyang merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian maka jumlah sampel adalah 48 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data yaitu: teknik kuesioner, teknik observasi dan teknik wawancara. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawabnya. (Sugiyono, 2014:72).

Teknik Analisis Data Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear. Menurut Ghazali (2011:105) mengemukakan ada beberapa penyimpangan asumsi klasik yang cepat terjadi dalam penggunaan model regresi, yaitu uji normalitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Dan untuk lebih jelasnya dijabarkan sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang diteliti memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini adalah teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan *Variance inflation factor* (VIF), nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebasnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melakukan deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik (*scatterplot*) antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual.

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara dependen (Y) dan variabel independen (X1, X2, dan X3), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus. Persamaan umum regresi berganda adalah sebagai berikut: $Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \varepsilon$

Keterangan :

Y= Kinerja Pegawai

β_1 = koefesien regresi variabel *Knowledge Sharing*= Konstanta

β_2 = koefesien regresi variabel *Human Relation* X_1 = *Knowledge Sharing*

β_3 = koefesien regresi variabel Semangat Kerja X_2 = *Human Relation*

ε = error

X_3 = Semangat Kerja

Pengujian Hipotesis Uji F (simultan)

Uji Simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan variabel-variabel independen terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian yang menggunakan p value atau F hitung menurut Ghozali (2016: 99) adalah jika p value < 0,05 atau F hitung \geq F tabel maka H_a diterima. Sebaliknya, jika p value \geq 0,05 atau F hitung < F tabel maka H_a ditolak.

Uji t (Parsial)

Uji Parsial (Uji t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menurut Ghozali (2016:99) adalah jika p value < 0,05 maka H_a diterima. Sebaliknya, jika p value \geq 0,05 maka H_a ditolak. menjelaskan variasi variabel terikat.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	Pears- on NilaiSig Cor	
<i>Knowledge Sharing</i> (X1)	X1.1. Saya aktif dalam berbagi pengetahuan bersama pegawai lain karena sudah menjadi norma yang biasa Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sulut	0.495	0.000
	X1.2. Saya membagi pengetahuan dengan rekan kerja dalam satu bagian di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sulut	0.414	0.003
	X1.3 Saya membagi pengetahuan dengan rekan kerja dari bagian lain di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sulut	0.538	0.000
	X1.4 Saya membagi keterampilan dengan rekan kerja di dalam satu bagian di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sulut.	0.670	0.000
	X1.5 Saya membagi keterampilan dengan rekan kerja dari bagian lain di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sulut.	0.596	0.000
	X1.6 Ketika saya mempelajari sesuatu yang baru, saya menceritakan hal tersebut pada rekan kerja dalam satu bagian	0.508	0.000

	X1.7 Ketika saya mempelajari sesuatu yang baru, saya menceritakan hal tersebut pada rekan kerjadari bagian lain.	0.721	0.000
	X1.8 Rekan kerja mau berbagi pengetahuan dengan saya.	0.455	0.001
	X1.9 Saya mau membagi pengetahuan dengan rekan kerja.	0.641	0.000
	X1.10 Rekan kerja dalam satu bagian menceritakan apa yang mereka ketahui, ketika saya bertanya pada mereka	0.549	0.000
	X1.11 Rekan kerja dari departemen lain menceritakan apa yang mereka ketahui, ketika saya bertanya pada mereka	0.524	0.000
	X1.12 Rekan kerja dalam satu departemen membagi keterampilan yang mereka miliki, ketika saya bertanya pada mereka.	0.719	0.000
	X1.13 Rekan kerja dari departemen lain membagi keterampilan yang mereka miliki, ketika saya bertanya kepada mereka.	0.433	0.002
	X1.14 Ketika rekan kerja telah mempelajari sesuatu yang baru, mereka bercerita kepada saya	0.656	0.000
Human	X2.1 Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan pimpinan	0.656	0.000
Relation	X2.2 Memiliki hubungan yang baik dengan klien	0.740	0.000
(X2)	X2.3 Memiliki sikap toleransi terhadap pendapat rekan kerja dan pimpinan sangat diperlukan untuk kinerja saya	0.684	0.000
	X2.4 Memiliki sikap toleransi terhadap klien sangat diperlukan untuk kinerja saya	0.635	0.000
	X2.5 Ramah dan saling peduli terhadap sesama rekan kerja maupun pimpinan harus selalu dijaga	0.763	0.000
	X2.6 Ramah terhadap klien harus selalu mampu dijaga	0.453	0.001
	X2.7 Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja dalam melaksanakan tugas sangatlah diperlukan agar pekerjaan yang diberikan cepat selesai	0.748	0.000
	X2.8 Kemampuan bekerjasama dengan klien sangatlah diperlukan agar pekerjaan berjalan sesuai dengan tujuannya	0.745	0.000
Semangat	X3.1 Semakin tinggi absensi akan mengganggu kinerja	0.509	0.000
Kerja(X3)	X3.2 Saya akan berusaha mengurangi absensi dalam bekerja	0.459	0.001
	X3.3 Saya senang bisa bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0.728	0.000
	X3.4 Saya akan berusaha menyelesaikan pekerjaan rekan kerja saya jika dia tidak masuk kerja, sebaliknya dengan rekan kerja saya	0.732	0.000
	X3.5 Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya sekarang ini	0.697	0.000
	X3.6 Saya merasa tidak nyaman dengan pekerjaan saya sekarang ini	0.760	0.000
	X3.7 Saya selalu menaati aturan yang diterapkan ditempat kerja	0.709	0.000
	X3.8 Saya seringkali tidak menaati aturan di dalam pekerjaan	0.514	0.000
Kinerja	Y1 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi	0.628	0.000
Pegawai	Y2 Saya selalu berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan.	0.556	0.000
(Y)	Y3 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menumpuk dengan tepat waktu	0.690	0.000
	Y4 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan	0.534	0.000
	Y5 Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik.	0.495	0.000
	Y6 Saya lebih suka berkerja didalam tim dibandingkan bekerja individual	0.555	0.000
	Y7 Saya dapat menjaga dan memelihara dengan baik barang milik perusahaan yang seringkali saya gunakan	0.551	0.000
	Y8 Saya selalu yakin bahwa apa yang saya kerjakan sudah sesuai dengan prosedurnya	0.627	0.000
	Y9 Saya selalu menghargai waktu dalam bekerja	0.748	0.000
	Y10 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	0.734	0.000

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1. hasil uji validitas menunjukkan variabel *Knowledge Sharing* (X_1) nilai koefisien korelasi item-total terendah pada item $X_{1.2} = 0.414$. Variabel *Human Relation* (X_2) nilai koefisien korelasi item-total terendah pada item $X_{2.6} = 0.453$. Variabel Semangat Kerja (X_3) nilai koefisien korelasi item-total terendah pada item $X_{3.2} = 0.459$ dan variabel Kinerja Pegawai (Y) nilai koefisien korelasi item-total terendah pada item $Y_5 = 0.495$. Oleh karena semua instrument memiliki nilai signifikansi < 0.05 dan nilai koefisien korelasi > 0.30 maka kuesioner yang digunakan adalah valid.

Uji Realiabilitas

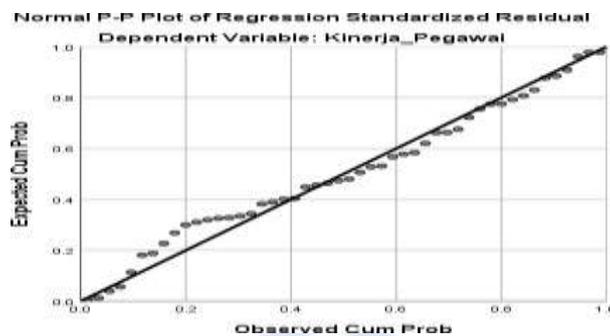
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
X1	0.833	Reliabel
X2	0.812	Reliabel
X3	0.792	Reliabel
Y	0.808	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 2. hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisioner adalah reliabel. semua pernyataan pada kuesioner dinilai reliabel karena Nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Item pada setiap variabel > 0.60.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik P-P Plot
 Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Gambar 2. terlihat bahwa titik-titik variabel berada di sekitar garis Y=X atau menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

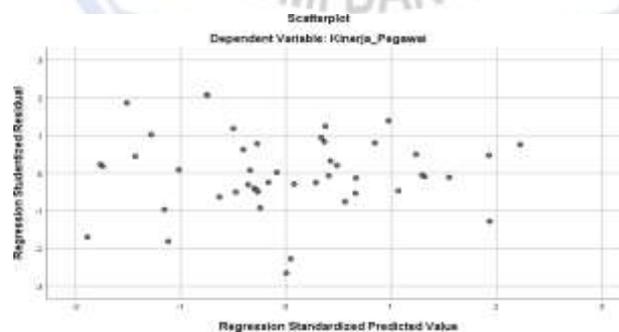
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Knowledge_Sharing	.403	2.483
Human_Relation	.975	1.025
Semangat_Kerja	.399	2.505

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3. menunjukkan nilai tolerance value > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada ketiga variabel independen tersebut tidak terdapat hubungan multikolinearitas dan dapat digunakan untuk memprediksi *knowledge sharing*, *human relation* dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot
 Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Gambar 3. menunjukkan bahwa koefisien parameter untuk semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas dilihat dari scatterplot yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.

Analisis Regresi Berganda dan Pengujian Hipotesis Tabel 4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	ANOVA ^a			
		Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	936.872	3	312.291	50.872	.000b
Residual	270.107	44	6.139		
Total	1206.979	47			

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4. menunjukkan bahwa nilai F hitung = 50.872 > nilai F tabel = 2.82 dengan tingkat signifikansi 0.000 < 0.05 menunjukkan bahwa *knowledge sharing*, *human relation* dan semangat kerja secara bersama – sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi H₁ yang menyatakan *Knowledge Sharing*, *Human relation* dan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai diterima atau terbukti.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.969	4.148		.234	.816
Knowledge_Sharing	.374	.087	.483	4.301	.000
Human_Relation	.015	.087	.012	.169	.867
Semangat_Kerja	.518	.129	.454	4.022	.000

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5. maka dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 0.969 + 0.374X_1 + 0.015X_2 + 0.518X_3 + e$.

Nilai Konstanta = 0.969 mengartikan bahwa jika *knowledge sharing*, *human relation* dan semangat kerja, nilainya adalah 0 (nol) atau tidak berubah maka kinerja pegawai adalah sebesar 0.969 satuan.

Koefisien X1 (*Knowledge Sharing*) = 0.374 menunjukkan arah positif artinya jika *knowledge sharing* meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.374 satuan. Selanjutnya dilihat nilai t hitung = 4.301 > nilai t tabel = 2.01537 dengan tingkat signifikansi 0.000 < dari Alpha (0,05) mengartikan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi H₂ yang menyatakan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima atau terbukti.

Koefisien X2 (*Human Relation*) = 0.015 menunjukkan arah positif artinya jika *human relation* meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.015 satuan. Selanjutnya dilihat nilai t hitung = 0.169 < nilai t tabel = 2.01537 dengan tingkat signifikansi 0.867 > dari Alpha (0,05) mengartikan bahwa *human relation* memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi H₃ yang menyatakan *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak atau tidak terbukti.

Koefisien X3 (Semangat Kerja) = 0.518 menunjukkan arah positif artinya jika *human relation* meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.518 satuan. Selanjutnya dilihat nilai t hitung = 4.022 > nilai t tabel = 2.01537 dengan tingkat signifikansi 0.000 < dari Alpha (0,05) mengartikan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi H₄ yang menyatakan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima atau terbukti.

Koefisien Determinasi (R²) Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the	
				Estimate	Durbin-Watson
	.881a	.776	.761	2.47766	1.746

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 6. menunjukkan nilai R square atau koefisien determinasi sebesar 0.776 atau 77.60%. Angka ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulut di

masa Pandemi Covid-19 dipengaruhi oleh *knowledge sharing*, *human relation* dan semangat kerja sebesar 77.60%, sedangkan sisanya sebesar 22.40% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Knowledge Sharing*, *Human Relation* Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian simultan ditemukan bahwa *knowledge sharing*, *human relation* dan semangat kerja secara bersama – sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Daerah Provinsi Sulawesi Utara dengan pengaruh berdasarkan koefisien determinasi atau R square berada diatas tujuh puluh persen. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebaiknya semakin memperhatikan *knowledge sharing*, *human relation* dan semangat kerja karena memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Erwina dan Mira (2019) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Knowledge sharing dan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Hartati (2018) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Human Relation dan kinerja pegawai. Namun bertentangan dengan penelitian Rompas dkk (2022) yang menemukan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Sebaiknya Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulut semakin memperhatikan *human relation*, *knowledge sharing* dan semangat kerja karena signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial ditemukan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini berarti dengan meningkatnya *knowledge sharing* maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. *Knowledge sharing* adalah proses saling berbagi pengetahuan antara pegawai dan pegawai yang lain maupun pegawai dengan atasan. Adanya *knowledge sharing* maka setiap pegawai akan semakin memahami tugas dan tanggung jawab serta memiliki pengetahuan yang lebih banyak mengenai pekerjaannya sehingga akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rumijati (2017) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *Knowledge sharing* dan kinerja pegawai namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Partogi dkk (2019) yang menemukan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti walaupun tidak signifikan namun semakin meningkat *human relation* maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, dalam suatu organisasi hubungan pegawai adalah hal yang sangat penting dimana hubungan pegawai dengan pegawai yang lain maupun hubungan pegawai dengan atasan serta lingkungan dimana pegawai tersebut berada akan sangat mempengaruhi bagaimana pegawai akan bekerja dan menghasilkan kinerja, dengan hubungan yang terjalin dengan baik maka pegawai akan lebih terpacu dalam bekerja dan bisa saling bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif dan efisien. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Pritama dkk (2019) yang menemukan bahwa *human relation* tidak signifikan mempengaruhi bagaimana karyawan bersemangat meningkatkannya kinerjanya. Namun, penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian dari Hartati (2018) bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dengan meningkatnya semangat kerja maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Semangat kerja adalah melaksanakan pekerjaan dengan lebih giat, agar pekerjaan terselesaikan dengan lebih baik dan efisien. Semangat kerja adalah keseluruhan perilaku karyawan terhadap lingkungan kerja mereka yang tinggi, dimana semangat kerja mencerminkan sejauh mana mereka merasa bahwa kebutuhan mereka terpenuhi oleh pekerjaan mereka. Dengan adanya semangat kerja maka pegawai akan berusaha lebih maksimal untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Pribadi dkk (2020) yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astitiani dkk (2019) yang menemukan bahwa semangat kerja bukan

merupakan variabel yang signifikan mempengaruhi kinerja karyawan..

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. *Knowledge Sharing*, *Human Relation* dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Knowledge Sharing* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. *Human Relation* secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Semangat Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

Saran dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Daerah Provinsi Sulawesi Utara, *Knowledge Sharing* terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sehingga pihak instansi sebaiknya melakukan kiat – kiat dalam rangka meningkatkan *Knowledge Sharing* antar pegawai dan antar pegawai dengan atasan. Melalui kegiatan seperti seminar ataupun kegiatan lainnya yang bisa menjadi wadah dalam proses berbagi pengetahuan atau *Knowledge Sharing*.
2. *Human Relation* terbukti memiliki hubungan yang tidak signifikan dengan kinerja pegawai sehingga pihak instansi sebaiknya melakukan kiat – kiat dalam rangka meningkatkan *Human Relation* karena memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hubungan antar pegawai sebaiknya semakin dipererat dengan melakukan kegiatan gathering atau kegiatan lainnya yang memperkuat hubungan dan meningkatkan rasa kebersamaan dan relasi antar pegawai.
3. Semangat Kerja terbukti memiliki hubungan yang signifikan dengan Kinerja Pegawai sehingga instansi sebaiknya memberikan reward tertentu untuk pencapaian pegawai yang akan membuat pegawai semakin bersemangat untuk melakukan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astitiani, N.L.P.S.A., Sintaasih, D.K. (2019) Peran Mediasi *Knowledge sharing* Pada Pengaruh Quality of work life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*. Vol. 13 <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/download/40454/28561/> (Diakses Pada 9 April 2021)
- Effendy, O.U. (2018). *Ilmu Komunikasi: Teori & Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Erwina., Mira. (2019) Pengaruh *Knowledge sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (Pam) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *JEMMA Jurnal Of Economic, Management And Accounting* Vol.2 No.2 <http://www.ojs.unanda.ac.id/index.php/jemma/article/download/251/220> (Diakses Pada 9 April 2021)
- Ghozali, I. (2011). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartati, T. (2020) The Role Of *Human relations* In Increasing Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute- Journal (BIRCI-Journal)*. Volume 3, No 1 <http://bircu->

- Hasibuan, S.P.M (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.P. (2015) *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya
- Lumbantobing, Paul, (2016) *Manajemen Knowledge sharing Berbasis Komunitas, Knowledge Management Society Indonesia*, Bandung.
- Nitisemito, A.S (2018). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, S (2016) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT. Rineka Cipta.
- Partogi, S.A., Tjahjawati, S.S. (2019) Pengaruh *Knowledge sharing* terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Milik Pemerintah. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* Vol. 5, No. 3. <https://jurnal.polban.ac.id/ojs3.1.2/an/article/download/1698/1360> (Diakses Pada 9 April 2021)
- Pribadi, T., Effendi, I., Suryani, W. (2020) The Effect of Spirit at Work and Compensation toward Employee Performance in PT. Arista Auto Lestari Medan. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)* Volume 3, No 1 <http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.pdf> (Diakses Pada 9 April 2021)
- Pritama, B.S., Sendow, G.M., Dotulong, L.O.H. (2019) Pengaruh *Human relation*, Job Satisfaction Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA* Vol. 7 No.3 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24042/49133> (Diakses Pada 9 April 2021)
- Purwanto, A.A.N., Wardani, A. (2015) Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal) *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* Vol. 1. No.1 <https://ijtihad.iainsalatiga.ac.id/index.php/muqtasid/article/download/1153/pdf> (Diakses Pada 9 April 2021)
- Riedel, A.G.C.R., Lengkong, V. P.K., Trang, I. (2019) Pengaruh *Human relation*, Fasilitas Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kejaksaan Negeri Manado. *Jurnal EMBA* Vol.7 No.4 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25469/54087>. (Diakses Pada 9 April 2021)
- Rompas, T.I.M., Tewel, B., Tawas, H. (2022) Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* Vol.10 No.1 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/38270/34946>. (Diakses Pada 9 April 2021)
- Sutrisno. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya
- Sangki, R.Y., Kojo, C., Sendow, G.M. (2014) Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Grapari Telkomsel Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 2 No.3 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/5619/10921> (Diakses Pada 9 April 2021)
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Cara Mudah Menyusun: Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.