

**PENGARUH KNOWLEDGEMANAGEMENT TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA UNIT PENYELENGGARA  
BANDAR UDARA KELAS III TOJOUNA-UNA**

**Oleh**

**RIFALDI**

**E2117033**

**SKIRIPSI**

**untuk memenuhi salah satu syarat ujian**

**guna memperoleh gelar sarjana**



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
GORONTALO  
2021**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA UNIT PENYELENGGARA  
BANDAR UDARA KELAS III TOJOUNA-UNA

OLEH

RIFALDI

E2117033

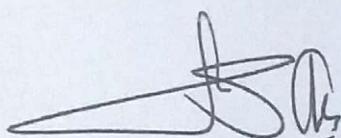
SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Sarjana

Dan Telah Di Setujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal

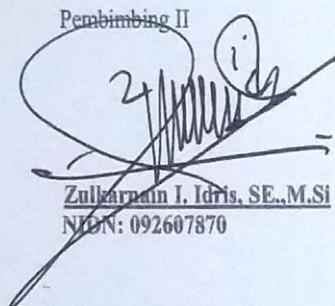
Gorontalo, 17 April 2021

Pembimbing I



Dr.Hj.Juriko Abdusamad.,M.Si  
NIP: 196707231992032006

Pembimbing II



Zulkarpain I. Idris, SE.,M.Si  
NIDN: 092607870

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA UNIT PENYELENGGARA  
BANDAR UDARA KELAS III TOJO UNA-UNA**

Oleh  
RIFALDI  
E2117033

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Stara Satu (S1)  
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Pengaji I : Dr.Musafir SE.,M.Si
2. Pengaji II : Sri Meike Jusup SE.,MM
3. Pengaji III : Ali Mohammad ST.,MM
4. Pembimbing I : Dr.Hj.Juriko Abdussamad M.Si
5. Pembimbing II : Zulkarnain.I.Idris SE.,M.Si

Mengetahui



## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana) baik di universitas ichsan gorontalo maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari Tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain, kecuali yang secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh dari karya tulis ini, serta sanksi sesuai denganaturan yang berlaku diperguruan tinggi.

Gorontalo, 17 April 2021  
Yang membuat pernyataan



Rifaldi  
E2117033

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **“MOTTO”**

Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri (Qs. Ar Ra'd : 11)

Barang siapa yang mempelajari ilmu pengetahuan yang seharusnya yang ditujukan untuk mencari ridho allah SWT bahkan hanya untuk mendapatkan kedudukan/kekayaan dunia maka tidak akan mendapatkan baunya surga nanti pada hari kiamat (riwayat Abu hurairah radhiallahu anhu)

Tujuan pendidikan itu untuk mempertajam kecerdasan, memperkuat kemauan, serta memperhalus perasaan  
(tan malaka)

**( RIFALDI )**

### **“PERSEMBAHAN”**

Alhamdulillah atas doa dan dukungan karya tulis ini kupersembahkan untuk ayahku (Arsad Rempagili) dan ibuku (Hesty S Libusando) yang telah berjuang dan berkorban banyak atas terselesainya pendidikanku di universitas ichsan gorontalo terutuk juga saudaraku, teman-temanku yang selalu memberikan motivasi selalu menemani baik suka maupun duka semoga di balas dengan kebaikan oleh Allah Swt amin.

**ALMAMATERKU TERCINTA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
TEMPATKU MENIMBAH ILMU  
GORONTALO 2021**

## **ABSTRACT**

### **RIFALDI. E2117033. THE EFFECT OF KNOWLEDGE MANAGEMENT ON PUBLIC SERVANTS' WORK PERFORMANCE AT TOJO UNA-UNA'S CLASS III AIRPORT OPERATOR UNIT OFFICE**

*This study aims to discover to what extent knowledge management comprises tacit knowledge (X1) and explicit knowledge (X2) simultaneously or partially affects the public servants' work performance (Y). The method of this study is a descriptive quantitative approach. The sample consists of 67 public servants. The data collection uses a questionnaire while the analysis method is Path Analysis. The result of the study indicates that the variable of tacit knowledge (X1) and explicit knowledge (X2) simultaneously has a positive and significant effect on public servants' work performance (Y) of 0.722 or 72.2%. It can be seen from the F-count of 11.975 and probability sig 0.000 < probability  $\alpha = 0,05$ . Tacit knowledge (X1) partially has a positive and significant effect on the public servants' work performance (Y) of 0.511 or 51.1% with probability sig 0.000 < probability  $\alpha = 0,05$ . Explicit knowledge (X2) partially has no significant effect on public servants' work performance (Y) for probability sig 0,847 > probability  $\alpha = 0,05$ . The value ( $\mathcal{E}$ ) of 0.278 or 27.8% is the variable that has an effect but is not studied.*

*Keywords:* knowledge management, tacit knowledge, explicit knowledge, public servants' work performance.

## **ABSTRAK**

### **RIFALDI. E21.17.033 PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIT PENYELENGGARA BANDAR UDARA KELAS III TOJO UNA-UNA.**

Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu, seberapa besar pengaruh *knowledge management* yang terdiri *tacit knowledge* ( $X_1$ ) dan *eksplicit knowledge* ( $X_2$ ) baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyajian analisis deskriptif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 67 orang pegawai. Metode pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner, teknik analisis menggunakan analisis *path*. Dari hasil penelitian yang diperoleh bahwa secara simultan variabel *tacit knowledge* ( $X_1$ ) dan *eksplicit knowledge* ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,722 atau 72,2%. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 11.975 dan *probability sig* 0,000  $< probability \alpha = 0,05$ . Secara parsial *tacit knowledge* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,511 atau 51,1% nilai *probability sig* 0,000  $< probability \alpha 0,05$ . Secara parsial *eksplicit knowledge* ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) karena nilai *probability sig* 0,847  $> probability \alpha 0,05$ . Nilai ( $\epsilon$ ) sebesar 0,278 atau 27,8% adalah variabel yang berpengaruh tetapi tidak diteliti.

Kata kunci:*knowledge management, tacit knowledge, explicit knowledge, kinerja pegawai*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa syukur kehadirat Allah SWT, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan usulan penelitian/skripsi ini dengan judul “**pengaruh knowledge management terhadap kinerja pegawai pada unit penyelenggara bandar udara kelas III tojo Una-Una**”, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Penulis menyadari bahwa dengan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Muh. Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Ariawan, SE.,MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Ibu Eka Zohra Solikahan, SE.,MM selaku ketua Program Studi Manajemen, Ibu Dr. Hj. Djuriko Abdussamad Selaku sebagai pembimbing I, Bapak Zulkarnain Ilyas Idris, SE.,M.Si selaku pembimbing II, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Pimpinan Unit Penyelenggara Bandar Udara kelas III Tojo Una-Una yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku Dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Penyempurnaan dalam skripsi ini sangat mengharapkan saran dan kritik dari komisi penguji dan pihak lainnya. Besar harapan penulis bahwa skripsi ini memberikan manfaat kepada saya sendiri dan pihak lainnya.

Segala kerendahan hati penulis berharap semoga arahan bantuan, dan bimbingan yang diberikan oleh pembimbing dan pihak lainnya akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo, 17 April 2021  
Penulis,

(RIFALDI)

## DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan Pembimbing .....	i
Halaman Persetujuan .....	ii
Pernyataan .....	iii
Motto dan Persembahan .....	iv
Abstrack .....	v
Abstrak .....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar .....	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar belakang penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Kajian Pustaka .....	9
2.1.1 Pengertian <i>Knowledge Management</i> .....	9
2.1.2 Jenis Pengetahuan dalam <i>Knowledge Management</i> .....	15
2.1.3 Fungsi <i>Knowledge Management</i> .....	20
2.1.4 Proses <i>Knowledge Management</i> .....	21
2.1.5 Pengertian Kinerja .....	21
2.1.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	23
2.1.7 Indikator Kinerja.....	24
2.1.8 Penelitian Terdahulu .....	25
2.2 Kerangka Pemikiran.....	27
2.3 Hipotesis .....	28
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Objek Penelitian.....	29
3.2 Metode Penelitian .....	29
3.2.1 Desain Penelitian.....	29
3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	30

3.2.3 Populasi dan Sampel .....	32
3.2.4 Jenis dan Sumber Data .....	33
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian .....	35
3.2.7 Metode Analisis Data .....	39
3.2.8 Pengujian Hipotesis .....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran umum .....	41
4.1.1 Sejarah Singkat .....	41
4.1.2 Visi dan Misi.....	42
4.1.3 Struktur Organisasi.....	43
4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi.....	44
4.2 Analisis Deskriptif Penelitian .....	45
4.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden .....	45
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	46
4.3 Hasil penelitian .....	51
4.3.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	51
4.4 Analisis Data Statistik .....	54
4.5 Pengujian Hipotesis.....	56
4.5.1 Pengaruh <i>tacit knowledge</i> X1, <i>eksplisit knowledge</i> X2 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) .....	56
4.5.2 Pengaruh <i>tacit knowledge</i> X1 secara parsial terhadap kinerja Pegawai (Y) .....	57
4.5.3 Pengaruh <i>eksplisit knowledge</i> X2 secara parsial terhadap kinerja Pegawai (Y) .....	57
4.6 Korelasi antara variabel X .....	58
4.6.1 korelasi X1 dan X2.....	58
4.7 Pembahasan .....	58
4.7.1 <i>tacit knowledge</i> (X1) dan <i>eksplisit knowledge</i> (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) .....	58

4.7.2 <i>tacit knowledge</i> (X1) dan <i>eksplisit knowledge</i> (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) .....	59
<b>BAB V KESIMPULAN dan SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA .....	65

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1.1 Tabel 1.1 Rekapitulasi Rata-rata Penilaian Kinerja Pegawai .....	4
1.2 Standar Nilai Kinerja Pegawai.....	5
3.1 Operasionalisasi Variabel <i>knowledge management</i> .....	30
3.2 Operasional Variabel Kinerja .....	31
3.3 Daftar Pilihan Kuesioner .....	32
3.4 Populasi .....	32
3.5 Koefisien Korelasi.....	37
4.1 Distribusi responden menurut jenis kelamin .....	45
4.2 Distribusi responden menurut tingkat pendidikan .....	46
4.3 Skala penelitian jawaban responden .....	47
4.4 Tanggapan responden tentang variabel <i>tacit knowledge</i> (X1).....	47
4.5 Tanggapan responden tentang variabel <i>eksplisit knowledge</i> (X2).....	49
4.6 Hanggapan responden tentang variabel kinerja (Y).....	50
4.7 Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel <i>tacit knowledge</i> (X1).....	52
4.8 Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel <i>eksplisit knowledge</i> (X2) ..	53
4.9 Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel kinerja (Y) .....	54
4.10 Koefisien jalur langsung, total dan pengaruh X1 dan X2 terhadap Y	56

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
2.1 Siklus manajemen pengetahuan.....	15
2.2 Kerangka Berfikir .....	27
3.1 Analisis Jalur .....	39
4.1 Hubungan antara X1 dan X2 terhadap Y .....	55

## **DAFTAR LAMPIRAN**

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 Jadwal Penelitian .....	66
Lampiran 2 Kuesioner/angket penelitian .....	67
Lampiran 3 Tabulasi Data Ordinal dan Data Interval.....	75
Lampiran 4 Deskriptif Variabel Penelitian .....	87
Lampiran 5 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	90
Lampiran 6 Koefisien Korelasi.....	93
Lampiran 7 Uji Hipotesis .....	94
Lampiran 8 Distribusi Tabel F .....	96
Lampiran 9 <i>Abstrack</i> .....	98
Lampiran 10 Abstrack.....	99
Lampiran 11 Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi .....	100
Lampiran 12 Uji Turnitin .....	101
Lampiran 13 Surat Izin Penelitian .....	104
Lampiran 14 Surat keterangan telah melakukan penelitian .....	105
Lampiran 15 Curriculum Vitae.....	106

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pesatnya kemajuan teknologi dan informasi menuntut setiap organisasi untuk terus melakukan adaptasi terhadap perubahan-perubahan yang begitu cepat dalam mempertahankan keberlangsungan organisasinya. Pola adaptasi inilah yang kemudian dapat digerakkan hanya pada sumber daya yang dimiliki setiap organisasi. Salah satu sumber daya yang dimiliki adalah sumber daya manusia. Meskipun manusia dianggap sebagai sumber daya, namun kenyataannya manusia juga sekaligus sebagai modal besar yang dimiliki oleh organisasi. Oleh karenanya, sumber daya manusia menjadi penting dalam menuntun organisasi untuk terus melakukan adaptasi terhadap perusahaan dari ketidakpastian perubahan dari masa kemasan.

Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi dipertegas oleh Budiyanto (2013:2) yang mengatakan bahwa di dalam MSDM, manusia atau pegawai di pandang sebagai asset dalam sebuah organisasi yang perlu dirawat, ditingkatkan kemampuan dan keterampilan bekerjanya demi terciptanya daya saing organisasi yang unggul. Hasil dari proses peningkatan kemampuan dan keterampilan itulah yang membentuk kualitas pegawai sehingga memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi.

Setiap organisasi selalu berharap pegawai memberikan kinerja terbaiknya, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai, karena keberhasilan organisasi tercermin dari kinerja dari setiap pegawai yang dimilikinya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mangkunegara (Arilaha, dkk, 2018:5)

kinerja dikatakan sebagai hasil dari pekerjaan yang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang telah diperoleh oleh pegawai dalam organisasi sebagai bentuk pelaksanaan tugas yang diberikan yang merupakan bagian dari tanggung jawabnya dalam organisasi. Sedangkan menurut Amstrong, (Monsow, dkk, 2018):3 bahwa perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila memiliki atau menghasilkan kinerja yang baik, efektif dalam penggunaan sumber daya manusia, menetapkan sasaran yang hendak dicapai oleh setiap individu maupun organisasi.

Disisi lain untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik tidaklah mudah, karena organisasi harus mengeluarkan biaya maupun waktu untuk membentuk pegawai yang berkinerja tinggi. Selain itu, kinerja pegawai juga diperoleh dari dalam diri pegawai itu sendiri yang didasarkan dari pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai. Oleh karenanya, organisasi hendaklah melihat dan membekali pegawainya dengan pengetahuan (*knowledge*), sehingga hal tersebut mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Sebagaimana di pertegas Mangkunegara (Arilaha, dkk, 2018:4) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah faktor kemampuan yang didalamnya terdapat kemampuan *reality* yaitu *knowledge*.

*Knowledge* (pengetahuan) dapat diartikan sebagai aset yang dimiliki organisasi yang tidak dapat dilihat secara kasak mata. Pengetahuan ini berkaitan dengan kapabilitas perusahaan, keadaan lingkungan eksternal dan mengantisipasi munculnya perubahan yang telah terjadi maupun yang akan terjadi dikemudian hari. Pengetahuan adalah paduan dari unsur-unsur pengalaman, nilai, informasi

yang konstekstual dan wawasan yang luas yang dapat menciptakan sebuah kerangka berfikir untuk mengevaluasi dan membentuk sebuah pengalaman dan informasi baru. Selanjutnya diaplikasikan dalam pikiran seseorang (Marwan, dkk, 2012:6).

*Knowledge* atau pengetahuan dari pegawai maupun organisasi sangatlah penting untuk dikelola secara baik, agar setiap pegawai dapat memanfaatkan pengetahuan secara maksimal demi kepentingan organisasi. Oleh karenanya penting untuk mengelolah pengetahuan (*knowledge management*) anggota organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Terdapat dua tipe pengetahuan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Nonaka (Arilaha, dkk, 2018:3) yaitu pengetahuan *tacit* dan pengetahuan eksplisit. Pengetahuan *tacit* yaitu pengetahuan yang dimiliki secara terpendam yang ada pada setiap individu dan sulit untuk dibagikan yang berlaku didalam segala situasi dan kondisi apapun, sehingga untuk menyampaikan kepada pihak lain menjadi susah.. Kedua, pengetahuan eksplisit yang berbeda dengan *tacit* dimana pengetahuan ini dapat disampaikan secara formal kepada pihak lain.

Tojo Una-Una adalah Kabupaten yang berada di Provinsi Sulawesi Tengah pada saat ini kabupaten Tojo Una-Una sudah mencapai usia 16 tahun kabupaten Tojo Una-Una ini merupakan kabupaten pemekaran dari kabupaten Poso.kabupaten Tojo Una-Una telah memiliki Bandar Udara yang dinaungi oleh Unit Penyelenggara Bandar Udara kelas III Tojo Una-Una bertempat di kabupaten Tojo Una-Una. Bandar Udara ini merupakan tempat pemberhentian pesawat yang berasal dari Kota Palu, Kota Gorontalo dan Kota Luwuk.

Pemerintah daerah melalui Unit Penyelenggara Bandar Udara kelas III Tojo Una-Una memiliki harapan bahwa dengan adanya bandara tersebut bisa meningkatkan perputaran perekonomian masyarakat yang ada di kabupaten Tojo Una-Una melalui destinasi wisatanya yang terkenal indah dapat menarik wisatawan datang di Tojo Una-Una.

Agar mencapai harapan pemerintah daerah pada umumnya, tujuan Unit Penyelenggara Bandar Udara kelas III Tojo Una-Una pada khususnya, maka dibutuhkan sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan yang diharapkan dari hasil studi dokumentasi yang di lakukan penulisan didapatkan tabel rata-rata penilaian kinerja pegawai sebaagai berikut

**Tabel 1.1 Rekapitulasi rata rata penilaian kinerja pegawai**

No .	Unsur-unsur	Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019	
		Nilai	Ket.	Nilai	Ket.	Nilai	Ket.
1	Kesetiaan	91	Amat baik	80	Baik	91	Amat Baik
2	Prestasi kerja	69	Cukup	91	Amat Baik	76	Baik
3	Tanggung jawab	74	Cukup	92	Amat Baik	78	Baik
4	Ketaatan	92	Amat baik	74	Cukup	70	Cukup
5	Kejujuran	91	Amat baik	94	Amat Baik	79	Baik
6	Kerjasama	75	Cukup	75	Cukup	69	Cukup
7	Prakarsa	69	Cikup	84	Baik	70	Cukup
8	Kepemimpinan	70	Cukup	79	Baik	68	Cukup
Jumlah		631		669		601	
Rata-rata		78,5%	Cukup	83,6%	Baik	75,1%	Cukup

*Sumber: Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara kelas III Tojo Una-Una, 2020*

**Tabel 1.2 Standar nilai kinerja pegawai**

No.	Nilai	Keterangan
1	91 – 100	Amat Baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	51 – 60	Sedang
5	50 ke bawah	Kurang

Sumber: Peraturan Pemerintah No.10 Tahun 1979

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan pada tahun 2018 rata-rata kinerja pegawai di kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara kelas III Tojo Una-Una sudah baik sebesar 83,6%, namun tahun 2019 rata-rata kinerja pegawai mengalami penurunan dengan kategori cukup sebesar 75,1%. Penurunan tersebut terlihat dari unsur prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, dan kerjasama, sehingga mengindikasikan tahun 2019 adanya penurunan kinerja pegawai di kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara kelas III Tojo Una-Una.

Hasil penilaian kinerja yang diperoleh kemudian di konfirmasi melalui wawancara dengan Bidang Pengelolaan Kepegawaian atas nama Ibu Syamniar, S.Sos Dari hasil wawancara tersebut penulis menemukan adanya permasalahan antara lain dari segi kuantitas dimana pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan belum sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai terlihat dari belum optimalnya pekerjaan yang dihasilkan, minimnya tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga, permasalahan tersebut dapat menghambat kinerja kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara kelas III Tojo Una-Una

Dari permasalahan tersebut penulis menduga bahwa menurunnya kinerja pegawai pada kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara kelas III Tojo Una-Una dikarenakan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai belum belum sepenuhnya terkelolah dengan optimal. Pengetahuan pegawai dapat tergambar dari tingkat pendidikan yang telah di tempuh oleh pegawai. Dari 68 orang pegawai diantaranya Apratur Sipil Negara (ASN) sebanyak 17 orang dan Non ASN sebanyak 51 orang, dimana dari keseluruhan pegawai masih terdapat 21 orang yang tingkat pendidikannya SMA/SMK dan 8 orang yang Diploma dan Sarjana sebanyak 39 orang. Oleh karenanya, penting melihat bagaimana managemen pengetahuan (*knowledge management*) yang dimiliki oleh pegawai dan penerapannya di kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara kelas III Tojo Una-Una. Oleh karenanya, penulis tertarik meneliti dengan judul “**pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai pada Unit Penyelenggara Bandar Udara kelas III Tojo Una-Una**”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh *knowledge management* (X) yang terdiri dari (*tacit knowledge*)(X1) dan (*eksplicit knowledge*)(X2) secara simultan terhadap kinerja Pegawai (Y) pada Unit Penyelenggara Bandar Udara kelas III Tojo Una-Una?
2. Seberapa besar pengaruh *knowledge management* (X) yang terdiri dari (*tacit knowledge*) (X1) secara parsial terhadap kinerja Pegawai(Y) pada Unit Penyelenggara Bandar Udara kelas III Tojo Una-Una?

3. Seberapa besar pengaruh *knowledge management* (X) yang terdiri dari (*eksplisit knowledge*) (X2) secara parsial terhadap kinerja Pegawai (Y) pada Unit Penyelenggara Bandar Udara kelas III Tojo Una-Una?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang besarnya pengaruh *knowledge management* (X) yang terdiri dari (*tacit knowledge*) (X1) dan (*eksplisit knowledge*) (X2) terhadap kinerja Pegawai(Y) pada Unit Penyelenggara Bandar Udara kelas III Tojo Una-Una.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* (X) yang terdiri dari (*tacit knowledge*) (X1) dan (*eksplisit knowledge*) (X2) secara simultan terhadap kinerja Pegawai (Y) pada Unit Penyelenggara Bandar Udara kelas III Tojo Una-Una
2. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* (X) yang terdiri dari (*tacit knowledge*) (X1) secara parsial terhadap kinerja Pegawai (Y) pada Unit Penyelenggara Bandar Udara kelas III Tojo Una-Una
3. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* (X) yang terdiri dari *eksplisit knowledge* (X2) secara parsial terhadap kinerja Pegawai (Y) pada Unit Penyelenggara Bandar Udara kelas III Tojo Una-Una.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu manajemen di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian yaitu *knowledge management* dan kinerja Pegawai.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi data dan informasi yang aktual sebagai masukan dalam upaya perkembangan dan kemajuan organisasi terutama pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara kelas III Tojo Una-Una.

### **1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapakan dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan, khusunya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Pengertian *Knowledge Management***

Manajemen pengetahuan adalah cabang pengetahuan yang berasal dari akhir abad ke-21. Perkembangan tersebut bermula dari perkembangan organisasi dan teknologi informasi dalam organisasi serta pemanfaatan ilmu pengetahuan yang diawali manfaatnya sebagai aset penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Penguasaan pengetahuan individu sebagai bagian dari manajemen perusahaan merupakan aset manajemen tata kelola

Banyak organisasi sukses karena mereka selalu mencari cara yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja mereka untuk mencapai hasil dengan mencari, menerapkan dan menyimpan pengetahuan untuk mempertahankan pengetahuan dan keterampilan anggotanya untuk memperoleh pengetahuan khusus tentang tujuan organisasi.

Proses pembelajaran menghasilkan siklus perubahan pengetahuan yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja pegawai yang ada di kantor tersebut. Pengetahuan yang digunakan akan mampu menghasilkan pengetahuan baru melalui kegiatan penciptaan pengetahuan. Pemahaman ini senantiasa diperbarui dan diperoleh agar dapat digunakan secara luas untuk pengembangan organisasi.

Tung (2018:3) mendefinisikan Manajemen Pengetahuan (*knowledge management*) adalah proses mengelola perubahan yang digunakan oleh organisasi untuk mengidentifikasi, membuat, mendistribusikan, menerapkan, dan menyebarluaskan pengetahuan sebagai kekayaan intelektual dari tujuan organisasi. Dapat di simpulkan bahwa manajemen pengetahuan merupakan kekayaan intelektual yang ada di dalam organisasi dan di gunakan untuk tujuan organisasi dengan cara meyebarluaskan pengetahuan tersebut.

Suryadi (Arilaha, 2018:7) berpendapat bahwa manajemen pengetahuan adalah sebuah langkah untuk menangkap, mengatur, menyimpan pengetahuan dan pengalaman setiap individu pegawai atau kelompok pegawai didalam sebuah instansi yang membuat pengetahuan tersedia untuk pegawai lainnya di dalam instansi. sehingga dapat di simpulkan bahwa manajemen pengetahuan adalah sumber pengetahuan yang terstruktur di dalam organisasi dan bisa di akses untuk semua anggota organisasi.

Maimunah et al.(Arilaha, 2018:7) berpandangan bahwa manajemen pengetahuan (*knowledgemanagement*) merupakan suatu proses merencanakan, mengumpulkan, mengatur, memimpin dan mengelola informasi perusahaan yang dikombinasikan dengan ide dan analisis dari berbagai pengetahuan tingkat lanjut. Dari penjelasan tersebut dapat di simpulkan bahwa manajemen pengetahuan adalah alat untuk menganalisis suatu perencanaan yang di kombinasikan dengan informasi yang di kumpulkan sehingga pengetahuan tersebut bisa menciptakan ide untuk mencapai tujuan secara efektif

Menurut Davenport dan Prusak (Wijayanti, 2017:4), mengemukakan bahwa pengetahuan adalah kreasi, nilai, pengetahuan kontekstual dan keahlian para ahli yang memberikan kerangka kerja untuk meninjau dan mengintegrasikan pengalaman dan pengetahuan baru yang mengarah pada produksi dan pengambilan keputusan yang lebih baik dan hasil yang produktif dan berfokus pada inovasi organisasi. dari penjelasan tersebut dapat di ambil satu kesimpulan bahwa dengan adanya pengetahuan maka pengambilan keputusan akan lebih efektif sehingga organisasi akan lebih produktif dalam menciptakan suatu inovasi,kreasi dan nilai melalui keahlian para ahli berdasarkan pengalaman.

Sedangkan, menurut Zuhal (Monsow, 2018:5) manajemen pengetahuan merupakan upaya menghasilkan keunggulan bersiang melalui pengelolaan pengetahuan organisasi.dapat di simpulkan bahwa dengan adanya manajemen pengetahuan dalam organisasi maka organisasi mampu meningkatkan keunggulan dalam melakukan persaingan.

Barclay dan murray (kandou, 2016:16) mengatakan manajemen pengetahuan adalah suatu kegiatan bisnis yang punya dua aspek penting, yaitu 1.memperlakukan komponen pengetahuan dalam kegiatan bisnis yang di refleksikan dengan strategi,kebijakan dan berbagai praktek organisasi secara keseluruhan. Dan yang ke 2. Membuat suatu hubungan langsung antara asset intelektual organisasi baik eksplisit ataupun tacit untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut maka di simpulkan bahwa manajemen pengetahuan terbagi dua yaitu pengetahuan tacit dan pengetahuan

eksplisit maka hubungan antara keduanya sangat di perlukan dalam merencanakan strategi dan mengantisipasi setiap kebijakan sehingga tujuan organisasi dapat di laksanakan.

Sedangkan menurut Brian newman (kandou, 2016 :16) juga mendefinisikan manajemen pengetahuan adalah suatu rangkaian proses yang mengatur, menciptakan, penyebarluasan dan memanfaatkan pengetahuan.dari definisi tersebut bisa di simpulkan siklus manajemen pengetahuan saling berkaitan didalam proses pengelolaan antara mengatur, menciptakan, dan menyebarluaskan agar dapat di manfaatkan dengan baik sesuai yang di inginkan.

Probst (kawet, 2014:2) mengemukakan bahwa *knowledge* adalah bagian dari pengetahuan yang ada dan keterampilan personal yang digunakan untuk memecahkan masalah. *Knowledge management* adalah kebiasaan, keahlian, keterampilan, pemahaman atau pengertian yang di dapatkan dari pengalaman latihan atau melalui proses belajar. Kosasih (kawet, 2014:2). Dari dua penjelasan di atas maka dapat di ambil satu kesimpulan *knowledge management* adalah keterampilan pengetahuan pada setiap individu yang di peroleh dari pengalaman,latihan, dan proses belajar sehingga hal itu menjadi satu pemahaman yang akan di gunakan untuk menyelesaikan masalah dan menciptkan solusi.

Nonaka (wijayanti, 2017 : 12 ) mengatakan pengetahuan merupakan alat yang mendalam yang efektif dapat meningkatkan kemampuan oraganisasi untuk melakukan tindakan yang tepat. Dari kutipan di tersebut dapat di simpulkan

bahwa pengetahuan yang ada di dalam individu bisa meningkatkan kinerja organisasi untuk melakukan tindakan yang efektif.

Sementara itu davenport (kusuma, 2013:1) mengatakan *knowledge management* adalah pengelolaan pengetahuan secara kolektif untuk membantu organisasi mengambil tindakan, bersaing secara efektif dalam mewujudkan tujuan mereka. Maka dari penjelasan teori tersebut dapat di Tarik satu kesimpulan bahwa pengetahuan adalah sumber utama yang membantu mengambil satu keputusan secara kolektif untuk membuat satu tindakan melakukan persaingan dengan cara yang efektif.

Manajemen pengetahuan menjadi sebuah instrumen yang digunakan organisasi publik dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Penggunaan manajemen pengetahuan telah diakui sebagai alat penting dalam mencapai tujuan spesifik suatu perusahaan termasuk suatu negara dalam rangka mendukung pertumbuhan ekonomi dan keunggulan kompetitif. (Arifin, 2016:3). Manajemen pengetahuan (*Knowledgemanagement*) merupakan fungsi untuk memperoleh keuntungan jangka panjang melalui proses pembentukan, identifikasi, dan pengelolaan pengetahuan (Falah, 2017:3)

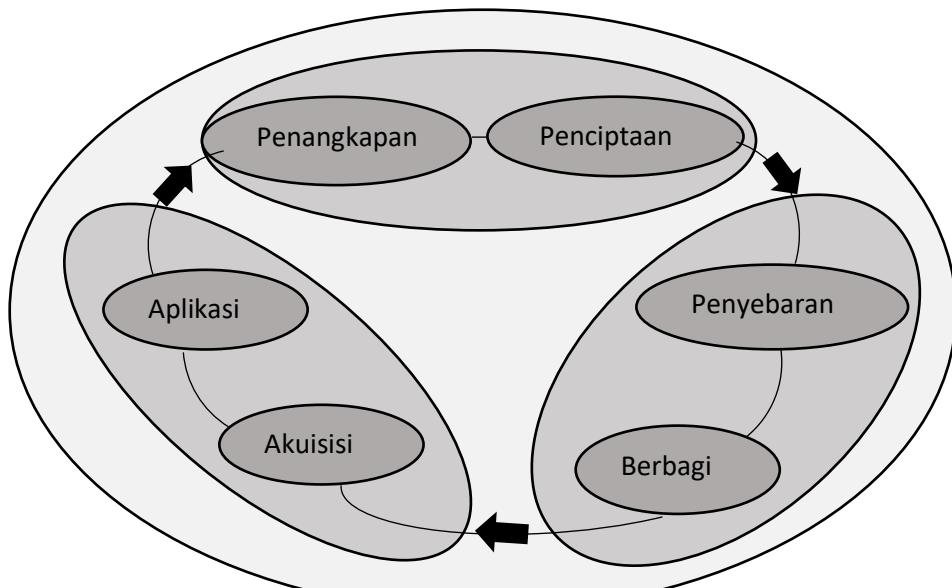
Manajemen pengetahuan sebagai cara sistematis untuk mengelola sumber daya pendidikan / pengetahuan dengan berbagai informasi dari individu / individu (perusahaan) untuk menciptakan keunggulan kompetitif dan memaksimalkan nilai dan kreativitas (Praharsi, 2016:9). Pengetahuan, yang dijelaskan oleh Keng-Boon Ooi dan Lim et al., (Wijayanti, 2017:12) merupakan

aset yang tidak terlihat yang sangat susah untuk ditiru dan dijadikan instrumen kompetitif yang harus dimanfaatkan secara baik oleh organisasi.

wigg (kusuma, 2013:1) *knowledge management* sebagai pengelolaan dari pengetahuan perusahaan dan asset intelktual yang dapat meningkatkan rentang karakteristik kinerja organisasi dan nilai tambah dengan memungkinkan suatu perusahaan bertindak lebih cerdas.

Untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula, sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusianya salah satu sistem manajemen yang menawarkan suatu disiplin yang memperlakukan intelektual sebagai asset yang di kelola adalah *knowledge management*. Honeycut (kosasih, 2007 : 3)

Berdasarkan pengertian *Knowledge Management* yang telah dikemukakan oleh beberapa para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Management* atau manajemen pengetahuan merupakan suatu usaha sadar yang dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi melalui proses merencanakan, mengumpulkan dan mengorganisir, memimpin dan mengendalikan data dan informasi menjadi asset perusahaan yang tidak berwujud, sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi dalam persaingan sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksanakan dengan cara yang efisien dan efektif melalui *knowledge management*.



Gambar 2.1 Siklus manajemen pengetahuan

### 2.1.2 Jenis Pengetahuan dalam *Knowledge Management*

Sementara sebagian besar telah membahas pentingnya manajemen pengetahuan, hanya sedikit yang memperhatikan sifat pembangunan dan manajemen pengetahuan. Sementara pengetahuan ini diterapkan, perbedaan pengetahuan dapat ditarik ke dalam dua bidang, yaitu pengetahuan tacit dan pengetahuan eksplisit (Wijayanti, 2017:5). Sedangkan dalam buku Khoe Yao Tung Tahun (2018:10) dengan judul Memahami *Knowledge Management* mengatakan secara umum, bila dilihat dari sifat pengungkapannya terdapat dua jenis pengetahuan, yaitu *tacit knowledge* dan *eksplisit knowledge*.

#### 1. Pengetahuan *tacit* (*tacit knowledge*)

Menurut Tung (2018:50) pengetahuan yang tersembunyi (*tacit knowledge*), yaitu pengetahuan yang terdapat dalam diri seseorang, dimana susah untuk disampaikan, di jelaskan dan di mengerti. Lebih lanjut Tung, (2018:51) mengemukakan bahwa *tacit knowledge* terdiri dari (a) pengalaman, (b) pemikiran, (c) kompetensi, (d) komitmen, dan (e) pekerjaan yang dilakukan. *Tacit knowledge* menurut Polayi, M. (Sopandi, 2016:6) merupakan pengetahuan yang tersimpan

didalam diri manusia yang berbentuk intuisi, *judgement*, *skill*, *values* dan *belief* yang sangat sampaiakn maupun dibagi kepada orang lain.

Pengetahuan *tacit* dimaksudkan adalah pengetahuan yang menyatu dalam diri seseorang yang tidak terlihat diperoleh dari pengalamannya. Pengetahuan *tacit* adalah pengetahuan tentang cara yang berada dalam diri manusia. Hal yang berkaitan dengan pengetahuan tacit adalah pengetahuan mengenali, menghasilkan, membagi dan mengatur sesuatu (Arilaha, 2018:4).

Menurut Polanyi (Arilaha, 2018:5) pengetahuan *tacit* bersifat (1) tidak dapat dibagi (2) banyak diketahui dari pada disampaikan, (3) seringkali terdiri dari kebiasaankebiasaan dan budaya yang tidak dapat ditentukan sendiri (4) tidak dapat diidentifikasi, tetapi dapat ditransfer atau digali dari pengalaman (5) deskripsi tahu apa (fakta) dan tahu apa (sains) (6) pembelajaran dan keterampilan (7) dibangun dalam kelompok dengan hubungan organisasi, nilai inti, asumsi dan keyakinan , sulit untuk mengidentifikasi, menyimpan, menghitung, dan memetakan.

Semakin pegawai memiliki pengetahuan personal yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kosasih (Arilaha, 2018:5-6) menemukan bukti empiris bahwa pengetahuan personal berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Dari pendapat para ahli di atas di ambil satu kesimpulan bahwa *tacit knowledge* (X1) merupakan pengetahuan yang terdapat di dalam otak atau pikiran seseorang sesuai dengan pemahaman dan pengalaman yang ada di dalam diri seseorang, pengetahuan ini tidak terstruktur susah untuk didefinisikan dan

diberitahukan dengan bahasa formal kepada orang lain karena isinya mencakup tentang pemahaman pribadi yang dimiliki.

## **2. *Ekspilist Knowledge***

Menurut Tung, (2018:50) *Explicit knowledge* adalah pengetahuan yang terkodefikasi , yang mudah didapatkan, disebar, disimpan, dipaparkan dalam bentuk formal, dan mudah didistribusikan (dalam bentuk buku, audio, video, dll) yang berisi sedikit pengetahuan. Lebih lanjut Tung mengatakan *Explicit knowledge* terdiri dari data, informasi, dokumen, catatan, file

*Explicit knowledge* menurut Polayi, M. (Sopandi, 2016:10) merupakan pengetahuan memahami atau mampu menginterpretasikan teks dan fitur sederhana lainnya untuk kemudahan transfer dan distribusi menggunakan berbagai media seperti, kaset/CD video dan audio, spesifik produk manual. Sedangkan menurut Tung (2018:50) pengetahuan eksplisit (*eksplisitknowledge*), yaitu pengetahuan yang tersistem, yang mudah diperoleh, dibagikan, diarsipkan, dipresentasikan dalam bentuk formal, dan mudah ditransfer kedalam bentuk buku, audio, video, dan sebagainya.

Menurut Graff dan Jones (Arilaha, 2018:6) pengetahuan *eksplisit* adalah pengetahuan *tacit* yang telah didokumentasikan, telah diartikulasikan dalam bahasa yang formal sehingga lebih mudah dipindahkan diantara orang-orang. Sedangkan menurut Nonaka dan Takeuchi (Arilaha, 2018:7), pengetahuan eksplisit adalah pengetahuan yang siap diakses, telah didokumentasikan dalam sumber pengetahuan formal yang telah diorganisir dengan baik. Penggunaan ilmu pengetahuan yang jelas mudah digunakan, karena ilmu tersebut diberikan

secara tertulis atau dalam catatan tertulis, sehingga karyawan dapat belajar secara mandiri. Bola lampu yang dimaksud adalah spesifikasi fungsional dan teknis.

Dalam perspektif Profesor Nonaka (Yusuf, 2019:9) pengetahuan organisasi terjadi sebab dialog antara *tacit knowledge* dan *eksplicit knowledge* yang terdiri dari proses sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi, serta internalisasi.

a. Sosialisasi

Teknik yang digunakan dalam komunikasi interpersonal antar SDM dalam organisasi adalah pertemuan tatap muka, baik dalam diskusi rutin, konferensi, maupun rapat. Dengan cara ini, manajer dapat berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka untuk bergaul satu sama lain, yang mengarah pada penciptaan pengetahuan baru bagi anggota manajemen. Faktor penting dalam pertemuan dan diskusi adalah penciptaan juru tulis untuk memfasilitasi penulisan pengetahuan etika individu. Kemitraan juga dapat menerapkan teknik pelatihan dan pengetahuan dengan mengubah pengetahuan efektif pelatih dan instruktur menjadi pengetahuan akurat anggota manajemen.

b. Eksternalisasi

Eksternalisasi adalah serangkaian organisasi yang dapat menghasilkan atau menerbitkan wawasan ekstraksi yang akurat ke dalam topik yang jelas. Risalah rapat (pernyataan jelas yang dibuat selama kemitraan) dalam bentuk elektronik adalah semacam dukungan untuk karya dekorasi yang dapat diberikan kepada orang-orang yang terlibat.

c. Kombinasi

Sistem *knowledge management* merupakan wadah untuk proses diskusi berbagai jenis pengetahuan. Dengan kata lain, perubahan pengetahuan merupakan persyaratan untuk pengelolaan kumpulan pengetahuan. Salah satu media yang dapat digunakan untuk fungsi tersebut adalah internet dalam forum ilmiah, internet untuk sumber eksternal, dan penyimpanan internal perusahaan.

d. Internalisasi

Artinya penulisan semua dokumen, informasi, dan pengetahuan agar dapat dibaca dan dipahami oleh kelompok lain sehingga dapat bermanfaat dalam mengembangkan dan meningkatkan kekuatan dan kekuatan pengetahuan sumber daya manusia dalam organisasi. Hal tersebut dapat diperoleh dari berbagai informasi yang jelas dari media internal perusahaan, baliho, lingkaran atau peraturan, serta sumber online pada platform media yang berfungsi sebagai sumber eksternal. Optimasi pada fungsi ini, sistem sebaiknya menggunakan media sebagai alat untuk mencari dan mengambil serta merekam dokumen.

Dari pendapat para ahli tentang *eksplisit knowledge* maka di tarik kesimpulan bahwa *eksplisit knowledge* yaitu pengetahuan yang bersumber dari luar diri manusia dan sudah dikumpulkan, diterjemahkan secara tertulis seperti buku, data dan dokumen. pengetahuan *eksplisit* mudah dibagikan dan di transfer ke orang karena pengetahuan ini sudah terstruktur dan mudah didapatkan.

### 2.1.3 Fungsi *Knowledge Management*

Menurut Frappaolo dan Toms (Arilaha, 2018:7) fungsi *knowladge management* (manajemen pengetahuan) dalam suatu organisasi ada lima, yaitu sebagai berikut :

1. *Intermediation* yaitu memediasi transfer pengetahuan antara penyedia dan orang berpengetahuan. Pekerjaan ini harus diimbangi (diimbangi) dengan kebutuhan yang paling berpengetahuan dan pencari pengetahuan. Dengan demikian, mediasi adalah hal yang tepat untuk dilakukan untuk mentransfer ilmu.
2. *Externalization* yaitu mentransfer pengetahuan dari pikiran pemilik ke penyimpanan eksternal, dengan cara yang paling efisien. Dekorasi eksterior merupakan sarana penyebaran ilmu pengetahuan.
3. *Internalization* adalah mengekstrak informasi dari penyimpanan eksternal dan menganalisis informasi agar dapat diakses oleh pencari. Pengetahuan harus disajikan kepada pengguna dengan cara yang lebih kondusif untuk kejelasannya. Dengan demikian, pekerjaan ini termasuk menafsirkan atau memutakhirkankan penyajian ilmu.
4. *Cognition* adalah fungsi sistem dalam menentukan ketersediaan pengetahuan. Memahami bahwa penggunaan pengetahuan telah berubah melalui tiga praktik sebelumnya.
5. *Measurement* yaitu praktik manajemen pengetahuan untuk mengukur, merencanakan, dan mengukur pengetahuan perusahaan dan praktik solusi manajemen pengetahuan

#### **2.1.4 Proses *Knowledge Management***

Penerapan sistem manajemen pengetahuan mempengaruhi segala hal mulai dari perolehan pengetahuan hingga penggunaan pengetahuan dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Ada banyak asumsi tentang faktor-faktor yang terlibat dalam implementasi organisasi.

Tahapan proses manajemen pengetahuan menurut Liebowitz (Arilaha, 2018:8-9) terdiri dari delapan tahap yaitu

- 1) Identifikasi pengetahuan dasar perusahaan
- 2) mengformalkan pengetahuan yang ada.
- 3) Menyeleksi pengetahuan yang relevan.
- 4) menyimpan pengetahuan.
- 5) menyebarkan pengetahuan
- 6) menerapkan pengetahuan
- 7) menciptakan pengetahuan dan
- 8) mengomersilkan pengetahuan

Menurut Liebowitz (Arilaha, 2018:9) Dalam penerapan knowledge management terdapat tiga metode utama yaitu knowledge creation, knowledge sharing, dan knowledge application.

#### **2.1.5 Pengertian Kinerja**

Surbakti & Suharnomo (Sujana & Ardiana, 2020:5) menyatakan kinerja merupakan tanda bahwa perusahaan akan menentukan jangkauan karyawan untuk mengembangkan pekerjaannya dan kemajuan perusahaan ke depan. Namun, tidak semua karyawan seperti itu yang dipekerjakan dalam perusahaan mempunyai

kemampuan dan kualitas yang sam dalam penyelesaian tugasnya, karena mengingat kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki berbeda-beda. Faktor kinerja karyawan menjadi hal penting diperhatikan karena kinerja karyawan akan menjadi masalah serius bagi perusahaan sehingga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya suatu pelayanan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:3)

Pengertian kinerja menurut Sembiring (Nurpratama, 2016:5) yaitu gambaran tingkat pencapaian suatu kegiatan, kebijakan, atau program untuk melaksanakan visi, misi, dan tujuan organisasi. Lebih dalam lagi, definisi kinerja menurut Fattah (Nurpratama, 2016:5-6) yaitu Yakni keterampilan yang berkaitan dengan pengetahuan, sikap dan keterampilan serta motivasi untuk menghasilkan sesuatu. Organisasi perlu memiliki tujuan sendiri dan kemampuan untuk mengelola karyawannya. Setiap karyawan juga memiliki tanggung jawab dan tanggung jawab masing-masing yang menjalankan tugasnya

Menurut Mangkunagara (Monsow, 2018:7) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Mathis dan

Jackson (Monsow, 2018:7-8) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan

Pengertian kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tentu saja, kinerja adalah hal yang individual, karena tenaga kerjanya berbeda. Selain itu, kinerja karyawan mempengaruhi tingkat pendidikan, tujuan, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan (Wijayanti, 2017:4).

Menurut Rivai (2014:321) adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam periode waktu tertentu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pada serangkaian tujuan tertentu, seperti tujuan yang ditetapkan atau tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Ditinjau dari asal katanya, kata kerja merupakan terjemahan dari karya..

Berdasarkan pengertian kinerja yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah keberhasilan penyelesaian atau penyelesaian seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk menyelesaikan tugas tertentu, seperti standar kinerja, sasaran, atau sasaran dalam sekumpulan kriteria. sebelumnya disetujui oleh pasangan.

### **2.1.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara (Arilaha, 2018:7) faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

- a. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terdiri menjadi dua yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*).

- b. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Menurut Tika (Satriani, 2020:10), kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

- a. Faktor intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik, dan karakteristik kelompok kerja
- b. Faktor ekstern meliputi, peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, dan pesaing.

### **2.1.7 Indikator Kinerja**

Bernardin dan Russe (Nurpratama, 2016:5-6) mengajukan enam kriteria yang dapat digunakan yaitu :

1. *Quality*, adalah ruang lingkup atau hasil pelaksanaan kegiatan yang mendekati tujuan yang diharapkan
2. *Quantity*, merupakan kuantitas yang diproduksi dan perubahan operasi yang dilakukan
3. *Timeless*, merupakan sejauh mana suatu tugas diselesaikan tepat waktu, berkaitan dengan koordinasi publikasi lain dan waktu yang tersedia untuk pekerjaan orang lain
4. *Need supervision*, sejauh mana karyawan mampu melakukan pekerjaan tanpa perlu pengawasan untuk melakukan pekerjaan yang dikerjakan
5. *Interpersonal impact*, ukuran karyawan untuk menjaga harga diri, reputasi, dan kerjasama antar rekan kerja.

Indikator pengukuran tingkat prestasi kerja karyawan dalam mencapai performa kerja yang maksimal, menurut Dharma (Falah, 2017:7) dapat dilihat dari tiga cara pengukuran berikut ini:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pagawai itu masing-masing.

3. Ketepatan waktu

Berkaitan dengan sesuai tidaknya penyelesaian kerja dengan waktu yang dilaksanakan. Dalam hal ini penampatan standart waktu bisa ditentukan berdasarkan pengalaman sebelumnya atau berdasarkan studi gerak waktu.

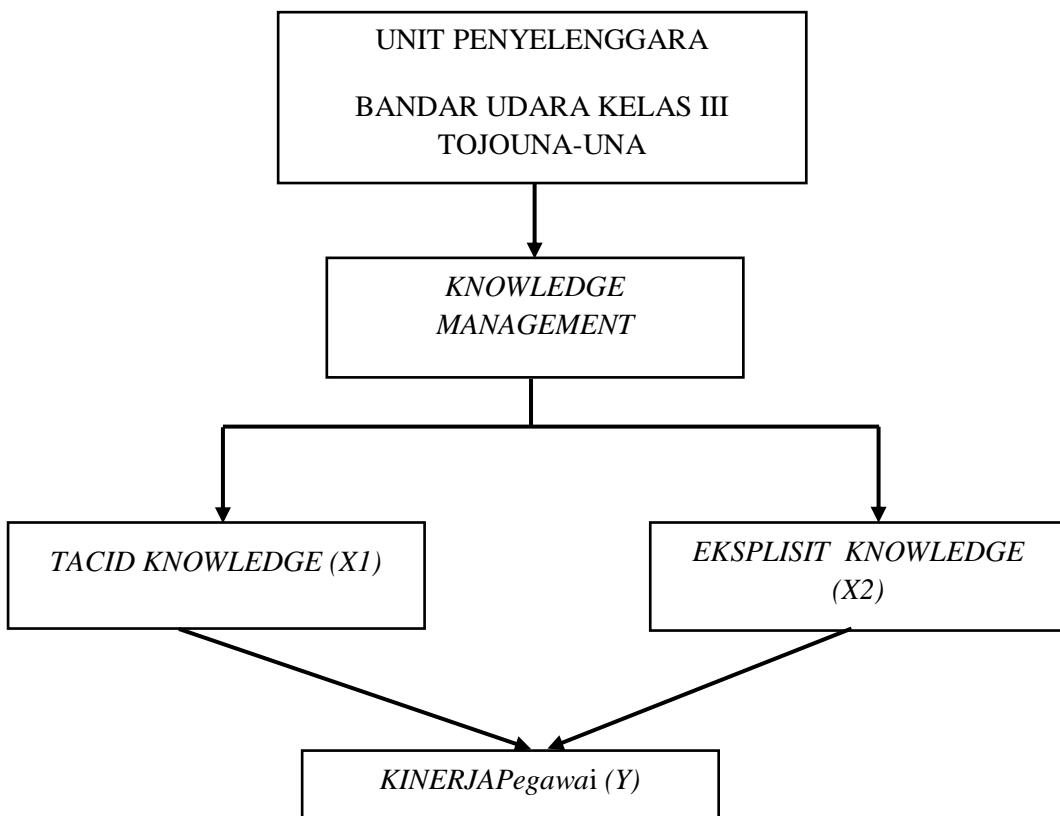
### **2.1.8 Penelitian Terdahulu**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Desi Putri Wijayanti dan Didi Sundiman (2017) tentang pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan alat analisis regresi linear. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *personal knowledge* dan *job procedure* memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Pemanfaatan teknologi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan pada kinerja karyawan

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Sahas Nur Falah dan Arik Prasetya (2017) tentang pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, kinerja karyawan berpengarug signifikan terhadap kinerja perusahaan
3. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Asril Arilaha dan Farah Nurfadillah (2018) tentang pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial maupun secara bersama-sama variabel pengetahuan personal, prosedur kerja, dan teknologi berpengarug positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yang telah di kemukakan sebelumnya adalah sub variabel yang digunakan, alat analisis data, populaasi, dan tempat penelitian. Sedangkan persamaan terdapat pada variabel yang digunakan dan alat analisis data.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Agar dapat menghasilkan kinerja pegawai yang baik maka pegawai harus memiliki pengetahuan dan pengetahuan tersebut harus digunakan dengan baik pula, dalam penelitian ini adalah *knowledge management* (x) yang terbagi menjadi dua yaitu *tacit knowledge* (x1) dan *eksplisit* (x2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (y), semua variabel saling berkaitan antara satu dan lainnya baik secara simultan ataupun parsial. Berikut alur kerangka berfikir yang ada di kantor bandar udara Tojouna-una dari teori yang ditetapkan oleh peneliti, yaitu seperti yang ada pada gambar berikut :



Gambar 2.2 Kerangka berpikir

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. *Knowledge management* (X) yang terdiri dari (*tacid knowledge*) (X1) dan (*eksplisit knowledge*) (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y) pada Unit Penyelenggara Bandar Udara kelas III Tojo Una-Una.
2. *Knowledge management* (X) yang terdiri dari (*tacid knowledge*) (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y) pada Unit Penyelenggara Bandar Udara kelas III Tojo Una-Una.
3. *Knowledge management* (X) yang terdiri dari (*eksplisit knowledge*) (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y) pada Unit Penyelenggara Bandar Udara kelas III Tojo Una-Una.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penilitian adalah *knowledge management* (X) yang terdiri dari (*tacit knowledge*) (X1) dan (*eksplisit knowledge*) (X2) terhadap kinerja Pegawai pada pada Unit Penyelenggara Bandar Udara kelas III Tojo Una-Una.

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Desain Penelitian**

Pengujian hipotesis hubungan kausal dilakukan dengan menggunakan metode survei. Pengumpulan data pokok atau utama menggunakan kuesioner yang diambil dari sampel yang telah ditarik dari jumlah populasi. Menurut Sugiyono (2010:68) metode survei merupakan suatu pendekatan penelitian yang dilakukan pada suatu populasi, akan tetapi data yang diteliti merupakan data sampel dari populasi.

Penelitian ini Menggunakan jenis data kauntitatif, dimana data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan angka yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam kuantitatif dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala ikert yang disebarluaskan kepada responden. Sedangkan, data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri – ciri, sifat, keadaan atau gambaran suatu objek.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) yaitu *knowledge management* (X) yang terdiri dari (*tacit knowledge*) (X1) dan (*eksplicit knowledge*) (X2)
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu kinerja pegawai(Y).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel *Knowledge Management***

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
<i>Knowledge Management</i> (X)	<i>Tacit knowledge</i> (X1)	1. Pengalaman 2. Pemikiran 3. Kompetensi 4. komitmen, dan 5. Pekerjaan yang dilakukan.	Ordinal
	<i>eksplicit knowledge</i> (X2)	1. Data 2. Informasi 3. Dokumen 4. Catatan 5. file	Ordinal
Sumber Variabel X : Tung, (2018:10)			

**Tabel 3.2Operasionalisasi Variabel Kinerja (Y)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Aspek Kinerja	1. kualitas 2. kuantitas 3. ketepatan waktu 4. tanpa pengawasan 5. harga diri,reputasi dan kemampuan berkerjasama	Ordinal
Sumber Variabel Y : Bernardin dan Russe (Nurpratama, 2016:5-6)			

Tahapan yang dilakukan terhadap variabel yang digunakan, baik itu variabel dependen maupun independen dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk variabel *knowledge management* (X) yang terdiri dari (*tacit knowledge*) (X1) dan (*eksplisit knowledge*) (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Hasil jawaban dari responden untuk setiap peryataan diukur dengan menggunakan skala likert yang mempunyai grade dari kecil sampai besar, biasanya dari 1 – 5.
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.3Daftar Pilihan Kuesioner**

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

### 3.2.3 Populasi Dan Sampel

#### 1. Populasi

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek akan diteliti, dimana dalam hal ini adalah aktivitas atau peristiwa yang terjadi. Menurut Sugiyono (2010:61) mengemukakan bahwa “Populasi merupakan suatu wilayah yang terdiri atas objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai baik ASN maupun non ASN yang bekerja pada Unit Penyelenggara Bandar Udara kelas III Tojo Una-Una sebanyak 68 orang pegawai.

**Tabel 3.4 Populasi**

Status	Jumlah
ASN	17
Non ASN	51
<b>Total</b>	<b>68</b>

*Sumber:* Unit Penyelenggara Bandar Udara kelas III Tojo Una-Una, 2019

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2010:62).

Pengambilan sampel hendaknya mewakili karakteristik dari populasi, dimana tergantung dari cara penarikan atau penentuan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, yaitu jumlah sampel dalam penelitian kurang dari 100 (Husein, 2004:10). Dari penjelasan diatas maka dengan ini penulis melakukan pengambilan sampel dimana jumlah dari populasi dijadikan keseluruhan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 67 orang pegawai (tidak termasuk pimpinan) pada Unit Penyelenggara Bandar Udara kelas III Tojo Una-Una.

### 3.2.4 Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

#### 1. Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.

- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi tempat penelitian.

## 2. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

### 3.2.5 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara kelas III Tojo Una-Una
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan

dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang penelitian.

### **3.2.6 Pengujian instrumen penelitian**

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang digunakan untuk mengkomunikasikan dan menghasilkan berbagai tanggapan dari responden. Untuk mendapatkan informasi yang baik yang mendekati kenyataan (tujuan), perlu diketahui bahwa suatu alat ukur itu akurat dan dapat diandalkan. Dan jika alat tersebut benar atau salah maka sebelum menggunakan alat tersebut harus dilakukan pengujian keakuratan dan keandalannya agar dapat digunakan dan akan diperoleh hasil yang bermanfaat.

#### **1. Uji validitas**

Uji validitas alat dengan menguji validitas struktur (desain struktur), dapat digunakan dengan pendapat ahli (expert decision), setelah pembuatan alat bersama ahli dengan menanyakan pendapatnya atas materi yang disusun. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2010: 19) yang menyatakan bahwa “Setelah selesai pengujian konstruksi dari ahlinya, pengujian peralatan akan dilanjutkan. Peralatan yang disetujui oleh para ahli telah diuji pada model. Untuk mengangkat populasi. Setelah itu, daftar diurutkan dan disortir, uji validasi dapat dilakukan dengan menganalisis komponen, yaitu dengan menghubungkan akun alat musik. ”

Uji validasi dilakukan dengan menghitung setiap pernyataan dan skor total untuk setiap variabel. Juga, dengan memberikan terjemahan perkalian keseluruhan. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus

korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X).(\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2\}. \{n. \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan”. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun menyatakan “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasiyang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. syarat minimum dianggap valid adalah  $r = 0,3$ ”. Jika korelasi antara butir dengan skor total  $< 0,3$  maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total  $> 0,3$  maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid.

Teknik korelasi dari hasil analisis item menentukan validitas item, metode ini merupakan metode yang bisa digunakan dalam menghitung uji validates dan reliabilitas. Selain itu, saat menjelaskan koefisien korelasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kriteria (nilai total) dan korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa sifat-sifat ini juga sangat penting. Artinya syarat minimum dianggap valid

$r = 0,3$ ". Jika korelasi antara item dan skor total  $<0,3$ , maka item dianggap tidak valid dan jika item dan skor total  $> 0,3$  maka dianggap valid. Kriteria korelasi Pearson Product Moment (PPM) dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut:

**Tabel 3.5**  
**Koefisien Korelasi**

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600-0,799	Tinggi / Kuat
0,400-0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200-0,399	Rendah / Lemah
0,000-0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Riduwan (2008:280).

## 2. Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah penjelasan yang dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena alat tersebut efisien dan efektif. Alat terbaik adalah tidak tergoda untuk memaksa responden memilih beberapa jawaban. Alat yang andal dan andal menghasilkan data yang andal. Jika informasi itu benar menurut kebenaran, tidak peduli berapa kali diambil, itu akan tetap sama. Untuk nenghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left( \frac{k}{k - 1} \right) \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

$k$  = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$  = Jumlah varians dalam setiap instrumen

$s$  = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* <0,60 dikatakan *tidak reliable*. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

### **3. Konversi data**

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pangembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skalar likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif .
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

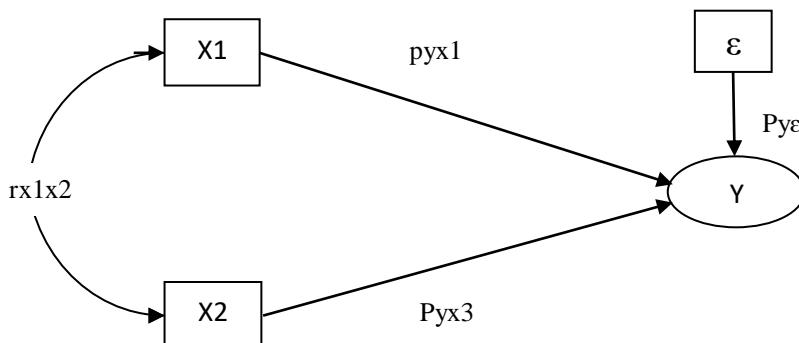
$$Skala\ (i) = \frac{Z\ riil\ (i - 1) - Zriil\ (i)}{\text{Prop}\ Kum\ (i) - \text{Prop}\ Kum\ (i - 1)}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

### 3.2.7 Metode analisis data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh *knowledge management* (X) yang terdiri dari *tacid knowledge* (X1) dan *eksplisit knowledge* (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisys*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :



**GAMBAR 3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PYx_1 + PYx_2 + PY\varepsilon$$

Di mana :

X1 : *tacid knowledge*

X2 : *eksplisit knowledge*

Y : kinerja pegawai

$\varepsilon$  : variabel lain yang mempengaruhi Y

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Setelah data dikumpulkan keudian dianalisis hubungan antar variabel independen dengan, serta menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Gambar di atas juga memperlihatkan bahwavariabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X1 dan X 2tetapi ada variabel epsilon ( $\varepsilon$ ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

### 3.2.8 Pengujian hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktual, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\varepsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar  $X_1, X_2$ , dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $Pyx_i$  ( $i = 1, 2, 3$  dan 4)
6. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X1, X2 dan terhadap Y
7. Hitung pengaruh varibel lain ( $Py\varepsilon$ )
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Menguji Koefisien Jalur

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran umum**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat**

Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas III Tojo Una-Una merupakan salah satu bandara yang berada di provinsi Sulawesi tengah yang beroperasi pada ibu kota kabupaten tojo una-una. Pemerintah daerah selaku premakarsa dari pembangunan Bandar udara tojo una-una dengan tujuan untuk memudahkan perjalanan masyarakat dengan menggunakan transportasi udara dan meningkatkan serta memberdayakan ekonomi masyarakat.maka melalui kementerian perhubungan dalam hal ini direktorat jendral perhubungan udara melaksanakan pembangunan awal di tahun 2010 tepatnya pada tanggal 24 april, kemudian bandara tojo una-una diresmikan pada tanggal 19 desember tahun 2014 oleh mentri perhubungan,pengoperasian bandara tersebut dimulai pada bulan agustus sampai dengan sekarang. Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas III Tojo Una-Una yang saat ini di pimpin oleh bapak Fitrajaya siwu, sudah memiliki 67 orang pegawai maka dengan mengelola pengetahuan bisa meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yaitu merumuskan dan melaksanakan kebijakan standarisasi di bidang perhubungan udara.

#### 4.1.2 Visi dan Misi

##### 1.Visi

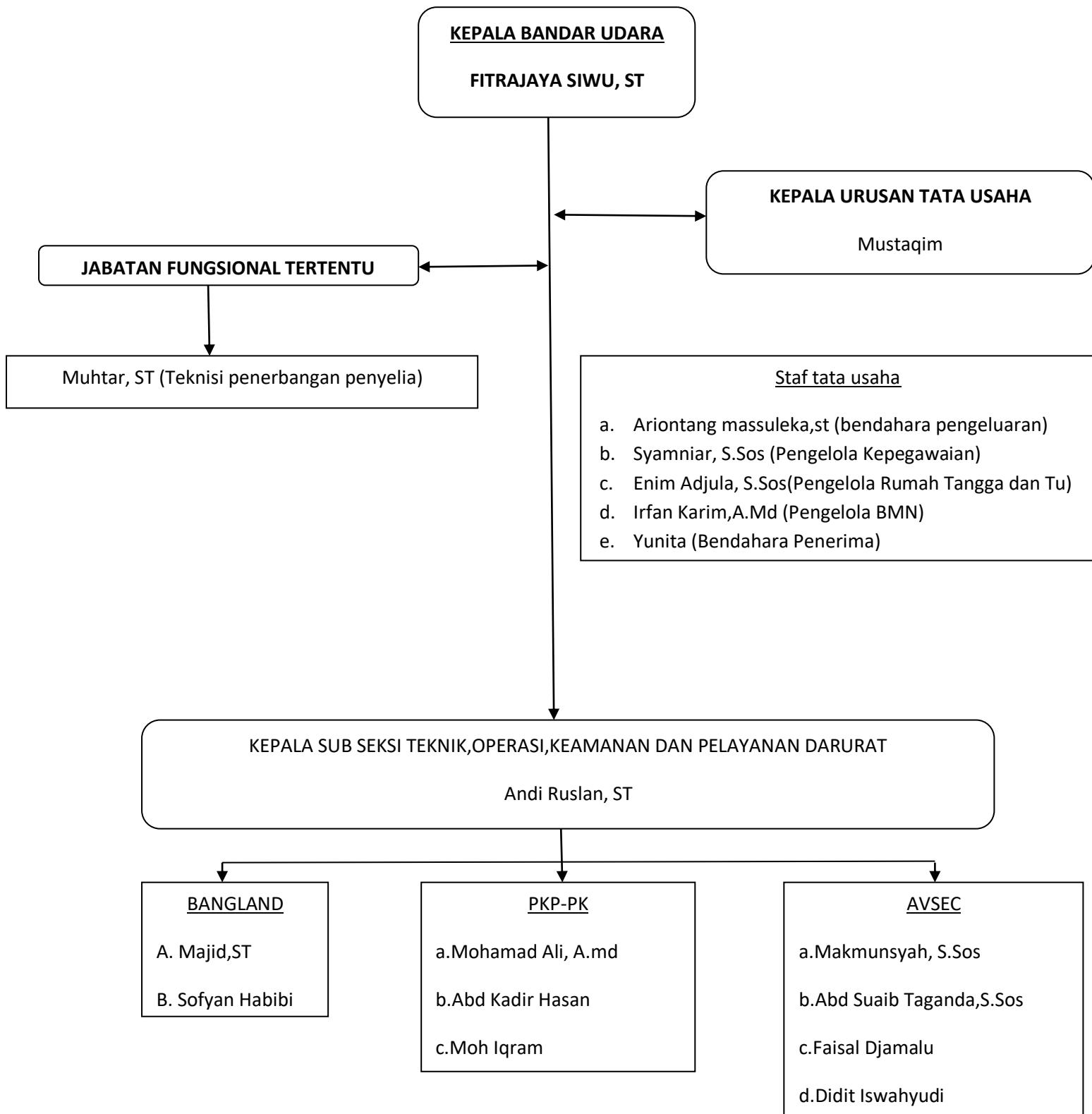
Terwujudnya penyelenggaraan transportasi udara yang andal,berdaya saing dan memiliki nilai tambah.

- **Andal** : mempunyai keunggulan dan memenuhi aspek ketersediaan, ketetapan waktu, kelayakan, dan keamanan dalam menyelenggarakan transportasi udara.
- **Berdaya saing** : Efektif, efisien, berkualitas, ramah lingkungan, sdm yang professional, mandiri dan produktif.
- **Nilai tambah** : Dapat memberikan nilai tambah bagi masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung.

##### 2. Misi

- Memenuhi standar keamanan, keselamatan penerbangan dan pelayanan.
- Meyediakan sarana, prasarana dan jaringan transportasi udara yang andal, optimal dan terintegritas.
- Mewujudkan iklim usaha jasa transportasi udara yang kompetitif dan berkelanjutan.
- Melakukan kelembagaan yang efektif, efisien dan di dukung oleh SDM yang profesional dan peraturan perundang undangan yang komprehensif serta menjamin kepastian hukum.

**4.1.3 Struktur organisasi unit penyelenggara bandar udara kelas III tojo una-una.**



#### **4.1.4 Tugas pokok dan fungsi**

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana yang dimaksud dalam peraturan perundang undang no 1. Tentang Penerbangan dan peraturan mentri perhubungan tentang tatanan kebandarudaraan nasional.

a. melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervise serta evaluasi dan pelaporan di bidang Bandar udara.

b. tempat unit kerja instansi pemerintah dalam menjalankan tugas dan fungsinya terhadap masyarakat sesuai peraturan perundang undangan dalam urusan antara lain :

1. pembinaan kegiatan penerbangan

2. kepabeanan

3. keimigrasian

4. kekarantinaan

c. sebagai tempat penyelenggaraan kegiatan pengusahaan maka bandaar udara merupakan tempat usaha bagi :

1. unit penyelenggara Bandar udara atau badan usaha Bandar udara

2. badan usaha angkutan udara

3. badan hukum Indonesia atau perorangan melalui kerjasama dengan unit penyelenggara bandar udara atau badan usaha Bandar udara.

## **4.2 Analisis deskriptif penelitian**

Dari 67 Responden pada penelitian ini dapat dikemukakan indentitas responden yaitu : jenis kelamin dan tingkat pendidikan

### **4.2.1 Analisis deskriptif karakteristik responden**

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan kepada 67 Responden yang merupakan pegawai pada Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas III Tojo Una-Una.

**Tabel 4.1 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi (<math>\Sigma</math>)</b>	<b>Persentasi (%)</b>
Laki-laki	48	71,6 %
Perempuan	19	28,4 %
<b>Jumlah</b>	<b>67</b>	<b>100 %</b>

Sumber : olah data 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas jumlah laki-laki lebih banyak dari perempuan hal ini disebabkan laki-laki mempunyai kemampuan fisik dalam melakukan pekerjaan di bandingkan perempuan dan sebagian besar instansi ini memiliki tugas yang banyak melakukan pekerjaan di lapangan.

**Tabel 4.2 distribusi responden menurut tingkat pendidikan**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Frekuensi (<math>\Sigma</math>)</b>	<b>Persentasi (%)</b>
Sarjana	38	56,7 %
Diploma	8	11,9 %
Smk/Sma	21	31,4 %
<b>Jumlah</b>	<b>67</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Olah data 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas pegawai yang memiliki tingkat pendidikan sarjana lebih banyak dibandingkan dengan tingkat pendidikan Diploma dan Smk/Sma maka hasil kerja akan lebih maksimal dan efektif.

#### **4.2.2 Analisis deskriptif variabel penelitian**

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai. Bobot bobot butir instrumen berdasarkan variabel terlebih dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekuensi dan skor berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban perhitungan frekuensi dilakukan dengan cara meghitung jumlah bobot yang dipilih.

Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot pilihan dengan frekuensi, berikut proses perhitungannya.

Bobot terendah X item X jumlah responden :  $1 \times 1 \times 67 = 67$

Bobot tertinggi X item X jumlah responden :  $5 \times 1 \times 67 = 335$

Hasil perhitungan tersebut di intervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini.

$$\text{Rentang skala yaitu : } \frac{335 - 67}{5} = 53,6 = 54$$

**Tabel 4.3 skala penelitian jawaban responden**

No	Rentang	Kategori
1.	67-121	Sangat rendah
2.	122-176	Rendah
3.	177-231	Sedang
4.	232-286	Tinggi
5.	287-341	Sangat tinggi

Sumber : Hasil Olahan Data 2021

Berikut ini akan di sajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

### 1. Gambaran umum Variabel *Tacit knowledge* (X1)

Hasil Tabulasi data variabel *tacit knowledge* (X1) yang diisi oleh 67 responden dapat divisualisasikan melalui tabel berikut.

**Tabel 4.4 tanggapan responden tentang *tacit knowledge* (X1)**

Skor	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	skor	%
5	53	265	79,1	45	225	67,2	47	235	70,1
4	12	48	17,9	21	84	31,3	16	64	23,9

<b>3</b>	2	6	3,0	1	3	1,5	4	12	6,0			
<b>2</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
<b>1</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
<b>Σ</b>	<b>67</b>	<b>319</b>	<b>100%</b>	<b>67</b>	<b>312</b>	<b>100%</b>	<b>67</b>	<b>311</b>	<b>100%</b>			
<b>Kategori</b>	<b>Sangat Tinggi</b>			<b>Sangat Tinggi</b>			<b>Sangat Tinggi</b>					
	<b>Item</b>											
<b>Skor</b>	<b>X1.4</b>			<b>X1.5</b>								
	<b>F</b>	<b>Skor</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>Skor</b>	<b>%</b>						
<b>5</b>	52	260	77,6	52	260	6,0						
<b>4</b>	12	48	17,9	11	44	16,4						
<b>3</b>	3	9	4,5	4	12	77,6						
<b>2</b>	0	0	0	0	0	0						
<b>1</b>	0	0	0	0	0	0						
<b>Σ</b>	<b>67</b>	<b>317</b>	<b>100%</b>	<b>67</b>	<b>316</b>	<b>100%</b>						
<b>Kategori</b>	<b>Sangat Tinggi</b>			<b>Sangat Tinggi</b>								

Sumber : Lampiran Olah Data

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa variabel X1 responden yang menjawab item X1.1 memperoleh skor 319 dengan kategori **Sangat tinggi**.

Responden yang menjawab item X1.2 memperoleh skor 312 dengan kategori **Sangat tinggi**, responden yang menjawab item X1.3 memperoleh skor 311 dengan kategori **Sangat Tinggi**, responden yang menjawab item X1.4 memperoleh skor 317 dengan kategori **Sangat Tinggi**, dan responden yang menjawab item X1.5 memperoleh skor 316 dengan kategori **Sangat Tinggi**.

## 2. Gambaran Umum Variabel *Eksplisit knowledge* (X2)

Hasil tabulasi data variabel *eksplisit knowledge* (X2), yang diisi oleh 67 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut :

**Tabel 4.5 Tanggapan responden tentang *eksplisit knowledge* (X2)**

Skor	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	skor	%	F	skor	%
<b>5</b>	44	220	65,7	47	235	70,1	35	175	52,2
<b>4</b>	19	76	28,4	19	76	28,4	27	108	40,3
<b>3</b>	3	9	4,5	1	3	1,5	4	12	6,0
<b>2</b>	0	0	0	0	0	0	1	2	1,5
<b>1</b>	1	1	1,5	0	0	0	0	0	0
<b>Σ</b>	<b>67</b>	<b>306</b>	<b>100%</b>	<b>67</b>	<b>314</b>	<b>100%</b>	<b>67</b>	<b>297</b>	<b>100%</b>
<b>Kategori</b>	<b>Sangat Tinggi</b>			<b>Sangat Tinggi</b>			<b>Sangat Tinggi</b>		
Skor	Item								
	X2.4			X2.5					
	F	Skor	%	F	Skor	%			
<b>5</b>	45	225	67,2	42	210	62,7			
<b>4</b>	20	80	29,9	21	84	31,3			
<b>3</b>	2	6	3,0	4	12	6,0			
<b>2</b>	0	0	0	0	0	0			
<b>1</b>	0	0	0	0	0	0			
<b>Σ</b>	<b>67</b>	<b>311</b>	<b>100%</b>	<b>67</b>	<b>306</b>	<b>100%</b>			
<b>Kategori</b>	<b>Sangat Tinggi</b>			<b>Sangat Tinggi</b>					

Sumber : Lampiran olah data

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa variabel *eksplisit knowledge* (X2), responden yang menjawab item X2.1 memperoleh skor 306 dengan kategori **Sangat Tinggi**, responden yang menjawab item X2.2 memperoleh skor 314 dengan kategori **Sangat Tinggi**, responden yang menjawab item X2.3 memperoleh skor 297 dengan kategori **Sangat Tinggi**, responden yang menjawab item X2.4 memperoleh skor 311 dengan kategori **Sangat Tinggi** dan responden yang menjawab item X2.5 memperoleh skor 306 dengan kategori **Sangat Tinggi**.

### **3.Gambaran umum variabel kinerja (Y)**

Hasil tabulasi data variabel Kinerja (Y), yang di isi oleh 67 responden (sampel) di visualisasikan melalui tabel berikut :

**Tabel 4.6 Tanggapan responden tentang kinerja (Y)**

Skor	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	skor	%	F	Skor	%
<b>5</b>	58	290	86,6	54	270	80,6	56	280	83,6
<b>4</b>	8	32	11,9	9	36	13,4	11	44	16,4
<b>3</b>	1	3	1,5	4	12	6,0	0	0	0
<b>2</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>1</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Σ</b>	<b>67</b>	<b>325</b>	<b>100%</b>	<b>67</b>	<b>318</b>	<b>100%</b>	<b>67</b>	<b>324</b>	<b>100%</b>
<b>Kategori</b>	<b>Sangat Tinggi</b>			<b>Sangat Tinggi</b>			<b>Sangat Tinggi</b>		

Skor	Item					
	Y1.4			Y1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
<b>5</b>	50	250	74,6	56	280	83,6
<b>4</b>	11	44	16,4	8	32	11,9
<b>3</b>	4	12	6,0	2	6	3,0
<b>2</b>	0	0	0	1	2	1,5
<b>1</b>	2	2	3,0	0	0	0
<b>Σ</b>	<b>67</b>	<b>308</b>	<b>100%</b>	<b>67</b>	<b>320</b>	<b>100%</b>
<b>Kategori</b>	<b>Sangat Tinggi</b>			<b>Sangat Tinggi</b>		

Sumber : Lampiran olah data

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa variabel kinerja (Y), responden yang menjawab item Y1.1 memperoleh skor 325 dengan kategori **Sangat tinggi**, responden yang menjawab item Y1.2 memperoleh skor 318 dengan kategori **Sangat Tinggi**, responden yang menjawab item Y1.3 memperoleh skor 324 dengan kategori **Sangat Tinggi**, responden yang menjawab item Y1.4 memperoleh skor 308 dengan kategori **Sangat Tinggi** dan responden yang menjawab item Y1.5 memperoleh skor 320 kategori **Sangat Tinggi**.

### 4.3 Hasil Penelitian

#### 4.3.1 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olah data. Pengujian instrument penelitian baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 67 responden di peroleh bahwa hasil instrument

penelitian yang dinyatakan valid jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan untuk reliabelnya jika nilai *cronbach's Alpha*  $> 0,60$ .

### 1. Uji validitas dan uji reliabilitas variabel *tacit knowledge* (x1)

Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 67 responden diperoleh bahwa hasil instrument penelitian yang dipergunakan adalah valid. Item pernyataan dikatakan valid apabila nilai  $r_{hitung} > 0,3$

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 di peroleh hasil penelitian sebagaimana dapat di lihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.7 Hasil uji validitas dan uji reabilitas variabel *tacit knowledge* (X1)**

variabel	Item Instrumen	Koefisien korelasi	Valid	Koefisien alpha
<i>Tacit knowledge</i> X1	X1.1	0,607	> 0,03 Valid	0,782 > 0,60 reliabel
	X1.2	0,759		
	X1.3	0,751		
	X1.4	0,680		
	X1.5	0,756		

Sumber : Lampiran olah data

Tabel 4.7 di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *tacit knowledge* semua instrument menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena masing masing item pernyataan nilai **koefisien korelasi  $> 0,3$**  dan **koefisien alphanya** sebesar  $0,782 > 0,60$  dengan

demikian semua item pernyataan untuk variabel *tacit knowledge* (X1) adalah valid dan reliable.

## 2. Uji validitas dan uji reliabilitas variabel *eksplisit knowledge* (X2)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian sebagaimana dapat di lihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.8 Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel *eksplisit knowledge***

variabel	Item instrument	Koefisien korelasi	Valid	Koefisien alpha
<i>Eksplisit knowledge</i> X2	X2.1	0,708	> 0,3 valid	0,789 > 0,60 Reliable
	X2.2	0,736		
	X2.3	0,767		
	X2.4	0,783		
	X2.5	0,687		

Sumber :Lampiran olah data

Tabel 4.8 diatas menjelaskan semua item pernyataan untuk variabel *eksplisit knowledge* semua instrument menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini di ambil karena masing masing item pernyataan nilai **koefisien Korelasi > 0,3** dan **Koefisien Alphanya 0,789 > 0,60** dengan demikian semua item pernyataan variabel *eksplisit knowledge* (X2) adalah valid dan reliable.

### 3. Uji validitas dan uji reliabilitas variabel kinerja (Y)

Berdasarkan analisis data pada lampiran 3 di peroleh hasil penelitian sebagaimana dapaat dilihat pada tabel seabagaai berikut.

**Tabel 4.9 Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel kinerja (Y)**

Variabel	Item instrument	Koefisien korelasi	Valid	Koefisien alpha
Kinerja (Y)	Y1.1	0,765	> 0,03 valid	<b>0,803 &gt; 0,60</b> reliable
	Y1.2	0,806		
	Y1.3	0,672		
	Y1.4	0,847		
	Y1.5	0,839		

Sumber : Olah data 2021

Tabel 4.9 di atas menunjukan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kinerja semua menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini di ambil karena masing masing item pernyataan nilai **Koefisien Korelasi > 0,3** dan **Koefisien Alphanya 0,083 > 0,60**. Dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk varibael Kinerja adalah valid dan reliable.

### 4.4 Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah variabel variabel bebas (independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen) berdasarkan hasil pengolahan data atas 67 orang

pegawai yang menjadi responden dengan menggunakan analisis jalur maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,511(X1) + 0,023(X2) + 0,278(\varepsilon)$$

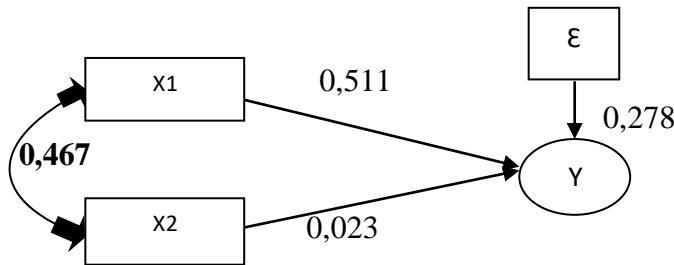
Dari persamaan diatas, menunjukan bahwa koefisien variabel independent yakni *tacit knowledge* (X1) yang di ukur terhadap kinerja (Y) memiliki pengaruh positif dan signifikan yaitu sebesar 0,511 atau 51,1%. Dimana hal ini diartikan bahwa setiap kenaikan satu kesatuan variabel *tacit knowledge* (X1) akan meningkatkan kinerja sebesar 0,511 atau 51,1%.

$X2= 0,023$  menandakan bahwa *eksplisit knowledge* (X2) yang di ukur terhadap kinerja (Y) tidak berpengaruh signifikan hanya sebesar 0,023 atau 2,3%

Sedangkan  $\varepsilon = 0,278$  menunjukan bahwa terdapat variabel lain yang mempengaruhi tapi tidak di teliti pada penelitian ini yaitu sebesar 27,8%. Dimana ini di artikan bahwa ada sebagian variabel yang mempengaruhi meningkatnya kinerja pada penelitian ini sebesar 0,278 atau 27,8%

Melihat hasil perhitungan analisis jalur yang ada pada lampiran,maka hasil analisis tersebut dapat di interpretasikan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,722 (terlampir), hal ini berarti ada sekitar 72,2% pengaruh yang ada terhadap variabel kinerja oleh variabel *tacit knowledge* dan *eksplisit knowledge*. Serta masih ada sekitar 27,8 % ditentukan oleh variabel lain.

Berdasarkan penjelasan di atas berikut adalah hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antara variabel dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



**Gambar 4.1 hubungan antara X1 dan X2 terhadap Y**

Kemudian hasil penelitian pada gambar tersebut di jelaskan dengan menggunakan tabel 4.10 sebagai berikut :

**Tabel 4.10 : koefisien jalur, langsung, total pengaruh (X1) dan (X2) terhadap (Y)**

Variabel	Koefisien jalur	langsung	Total	Kontribusi bersama ( $R^2_{yx1x2}$ )
X1	0,511	0,511	51,1 %	
X2	0,023	0,023	2,3 %	
ε	0,278	0,278	27,8 %	
X1 dan X2				0,722 (72,2%)

#### 4.5 Pengujian hipotesis

##### 4.5.1 Pengaruh *tacit knowledge* (X1), *eksplisit knowledge* (X2) Secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y)

Hasil Uji F hitung menunjukkan hasil sebesar 11.975 sedangkan F tabel 3.14 dan *probability sig*  $0.000 < \text{probability } \alpha = 0,05$  ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95% secara statistic variabel *tacit knowledge* (X1) dan *eksplisit knowledge* (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai (Y) pada unit Penyelenggara Bandar udara tojo una-una  
**diterima**

#### **4.5.2 *Tacit Knowledge* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)**

Uji T dapat di lihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukan variabel *tacit knowledge* (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai *probability sig*  $0,000 < probability \alpha = 0,05$  jadi hipotesis yang mengatakan bahwa variabael *eksplisit knowledge* (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada unit penyelenggara Bandar udara kelas III tojo una-una **diterima**.

#### **4.5.3 *eksplisit knowledge* (X2) tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y)**

Variabel *eksplisit knowledge* (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) karena nilai *probability sig*  $0,847 > probability \alpha = 0,05$  jadi hipotesis yang menyatakan bahwa *eksplisit knowledge* (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada unit penyelenggara Bandar udara kelas III tojo una-una **ditolak**.

Dari hasil analisis *path* pada gambar 4.1 hubungan antara X1 dan X2 terhadap Y, ditemukan ada variabel lain yang berpengaruh terhadap variabel Y yaitu variabel motivasi kerja karena motivasi kerja sangat penting dalam melakukan pekerjaan hal itu bisa meningkatkan kinerja pegawai pada saat melakukan pekerjaan, karena jika pegawai memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaan maka pekerjaan yang dilakukan akan terlaksanakan dengan maksimal.

variabel ini dikenal dengan nama epsilon ( $\epsilon$ ) yaitu variabel yang berpengaruh tetapi tidak diteliti, pengaruhnya cukup besar terhadap variabel kinerja (Y) dengan nilai 0,278 atau 27,8%

#### **4.6 Korelasi antara variabel X**

##### **4.6.1 Korelasi X1 dan X2**

Korelasi *tacit knowledge* (X1) dengan *eksplisit knowledge* (X2) sebesar 0,467 hal ini menunjukkan bahwa ada korelasi yang cukup tinggi, hal itu menggambarkan bahwa adanya hubungan yang cukup tinggi jika *tacit knowledge* dan *eksplisit knowledge* meningkat maka kinerja pun akan menjadi baik.

#### **4.7 Pembahasan**

##### **4.7.1 *Tacit Knowledge* (X1) dan *Eksplisit Knowledge* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel *tacit knowledge*(X1) dan *eksplisit knowledge*(X2) berpengaruh positif dan signifikan Pengaruh positif dan signifikan ini menunjukkan bahwa jika *tacit knowledge*(X1) dan *eksplisit knowledge*(X2) meningkat maka secara bersama kineja pegawai juga akan meningkat.

Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa *tacit knowledge* (X1) dan *eksplisit knowledge* (X2) merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai pada kantor unit penyelenggara Bandar udara kelas III tojo una-unna.

Hasil penelitian di dukung oleh pendapat (tung 2018 : 3) yang mengatakan bahwa pengelolaan pengetahuan ialah proses pengelolaan perubahan pada

organisasi dalam mengidentifikasi,menciptakan,mendistribusikan,menerapkan dan meyebarluhan pengetahuan sebagai kekayaan intelektual dari tujuan organisasi.

Sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh (falah 2017) bahwa variabel *knowledge management* yang terdiri dari *tacit knowledge* X1 dan *eksplisit knowledge* X2 terdapat pengaruh secara yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4.7.2 *tacit knowledge* (X1) dan *eksplisit knowledge* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).**

##### **1. *Tacit knowledge* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).**

Hasil penelitian menunjukan bahwa salah satu penyebab meningkatnya kinerja pegawai adalah *tacit knowledge* (X1) seperti pengalaman yang ada di dalam diri seorang pegawai bisa membantu pegawai melakukan pekerjaan dengan mudah,pemikiran yang cemerlang bisa membuat pegawai lebih teliti dalam bekerja,kompetensi yang dimiliki oleh pegawai bisa membuat pegawai lebih menguasi pekerjaan yang dilakukan,komitmen dalam melakukan pekerjaan sehinnga pekerjaan yang dilakukan bisa selesai dengan waktu yang ditentukan.jadi jika *tacit knowledge* baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Sesuai dengan jawaban responden terhadap pernyataan yang penulis sebarkan menyangkut dengan indikator *tacit knowledge*(X1) yang ada berupa pengalaman,pemikiran,kompetensi,komitmen, sangat mempengaruhi pekerjaan yang akan dilakukan oleh pegawai yang ada di kantor UPBU Kelas III Tojo Una-Una.

hal ini juga sesuai dengan praktek dan kondisi yang terjadi dilapang bahwa implemntasi *tacit knowledge* (X1) sudah berjalan dengan baik karena pegawai yang ada memiliki pengalaman ketika melakukan pekerjaan dengan adanya pengalaman tersebut bisa meningkatkan kompetensi dan komitmen dalam diri pegawai sehingga kinerja pegawai akan meningkat pada melakukan satu pekerjaan

Hipotesis pada penelitian ini untuk variabel *tacit knowledge* (X1) Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (arihala 2018) tentang pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai diproleh hasil bahwa *knowledge manajemen* berpengaruh secara parsial dan simultan. Sehingga dapat disimpulkan jika *tacit knowledge* (X1) meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

## **2. *eksplisit knowledge* (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y)**

Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel *eksplisit knowledge* (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, walaupun *eksplist knowledge* (X2) Yaitu data,informasi,dokumen,catatan dan file tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai,namun kinerja pegawai yang ada pada kantor UPBU Kelas III Tojo Una-Una tetap baik karena pegawai sudah memiliki pengalaman dalam melakukan pekerjaan,mempunyai kompetensi terhadap pekerjaan yang akan dilakukan, pemikiran yang cemerlang dalam bekerja, komitmen ketika melakukan pekerjaan. Sehingga semua itu yang menjadi hal paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kemudian berkaitan

dengan data,dokumen,catatan,file dan informasi bisa di diperoleh pegawai dari tempat lain. Hal ini juga Sesuai dengan praktek dan kondisi yang terjadi dilapangan bahwa pengimplementasian variabel *eksplisit knowledge* (X2) belum berjalan dengan maksimal Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti :

- (a). kurangnya pemahaman dalam memahami data yang telah di sebarkan,
- (b). kurangnya informasi membahas rencana untuk manajemen pengetahuan bagi instansi yang bisa berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.
- (c). pegawai lebih fokus ke *tacit knowledge* yang menjadi prioritas adapun *eksplisit knowledge* hanya menjadi pendukung secara dokumen, catatan maupun file namun tidak terlalu berpengaruh

Hipotesis pada penelitian ini untuk variabel *eksplisit knowledge* (X2) sejalan dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh ( arik prasetya : 2016) tentang pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan terdapat dari hasil penelitian terdapat pengaruh yang tidak signifikan secara parsial.

Bisa disimpulkan bahwa walapun *eksplisit knowledge* (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja namun kinerja pegawai pada unit penyelenggara bandar udara kelas III Tojo Una-Una tetap akan baik dan meningkat karena yang dominan berpengaruh pada yang ada di upbu kelas III tojo una-una yaitu *tacit knowledge* (X2) seperti yang sesuai dengan prakteknya dan kondisi dilapangan bahwa pegawai yang ada di landasi dengan pengalaman yang dimiliki,kompetensi yang ada didalam diri pegawai,komitmen dalam melakukan pekerjaan yang menjadikan kinerja pegawai tetap baik dan meningkat dalam melakukan pekerjaan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah di jelaskan pada sebelumnya maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan, *knowledge management* yang terbagi atas dua variabel yaitu *tacit knowledge*(X1) dan *eksplisit knowledge*(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada unit penyelenggara Bandar udara kelas III Toju Una-una.
2. Secara parsial variabel *knowledge management* yang terdiri atas *tacit knowledge*(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada unit penyelenggara bandar udara kelas III Tojo una-una.
3. Secara parsial variabel *knowledge management* yang terbagi atas *eksplisit knowledge* sebagai (X2) tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada unit penyelenggara Bandar udara kelas III tojo una-una.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka perlu disarankan sebagai berikut :

1. Disarankan kepada kepala unit penyelenggara Bandar udara kelas III tojo una-una, dimana bahwa variabel *eksplisit knowledge*(X2) memiliki hasil yang tidak signifikan, maka di pandang perlu untuk selalu melakukan evaluasi kepada pegawai terkait dengan informasi yang dihasilkan dari pekerjaan yang telah di lakukan oleh pegawai.

2. Peneliti harus lebih mendalami indikator *indikator knowledge management* yang terdiri dari *tacit* dan *eksplisit*.
3. Disarankan pula kepada peneliti untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai selain *knowledge management* seperti motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. (2017). Pengaruh knowledge management, kompetensi, motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Performance Bisnis dan Akuntansi*, 6(1), 1-13.
- Arilaha, M. A., & Nurfadillah, F. (2018). Pengaruh knowledge management terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup kota Tidore kepulauan. *Jurnal Manajemen Strategi*, 6(1), 1-20.
- Budiyanto, M.T, Eko, 2013, Sistem informasi manajemen sumber daya. Manusia, *Graha Ilmu*, Yogyakarta.
- Falah (2017) Pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan (studi pada karyawan pt. semen Indonesia persero TBK) *jurnal administrasi bisnis* 4 (50) 192-198
- Kawet (2014). Knowledge management terhadap kinerja operasional pada PT.BTN (persero) TBK cabang manado *jurnal EMBA* 2 (1), 234-242
- Kusuma, (2013) Analisa pengaruh knowledge management terhadap keunggulan bersaing dan kinerja perusahaan. *business accounting review* 1(2) 161-171
- Kosasih (2007) Pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan : studi kasus departemen front office Surabaya plaza hotel. *Jurnal manajemenperhotelan* 3 (2), 80-88
- Kandou (2016) Pengaruh knowledge management, skill, dan attitude terhadap kinerja karyawan studi pada pt. Bank sulutgo kantor pusat di manado *jurnal berkah ilmiah efisiensi* 16 (1), 147-158
- Marwan, dan Thamrin, Muhammad, 2012. Perilaku organisasi. *Lembaga Penertiban Universitas Khairun* (Lep Khairun), Ternate.
- Monsow, E. Y., Runtuwene, R. F., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan di bank maya pada Kcu Mega mas manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 1-10.
- Nurlaila, 2010. Manajemen sumber daya manusia. *Penerbit Lep Khairun*. Ternate.
- Nurpratama, M. R. (2016). Pengaruh knowledge magement terhadap kinerja karyawan PT. PLN distribusi jawa timur. *Jurnal Universitas Air Langga*, 5(3), 1-19.

- Praharsi, Y. (2016). Manajemen pengetahuan dan implementasinya dalam organisasi dan perorangan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 16(1), 77-90.
- Rivai, Veithzal. 2014. Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan,. edisi ke 6, *PT. Raja Grafindo Persada*, depok
- Satriani, Sodik, & Mas, N. (2020). Analisis motivasi dan lingkungan kerja serta gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada badan pemberdayaan masyarakat dan pemerintah desa kabupaten konawe. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 73-83.
- Sopandi, O. D. (2016). Implementasi knowledge management pada perguruan tinggi. *Jurnal Administrasi Pendidikan* , 13(2), 1-13.
- Sugiyono. 2010. Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sujana, N. S., & Ardana, I. K. (2020). Peran motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(3), 904-925.
- Tung, Khoe Yao. 2018. Memahami knowledge management. cetakan pertama. PT. Indeks. jakarta barat.
- Wijayanti, D. P., & Sundiman, D. (2017). Pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan (Studi Empiris Pada PT. Sms Kabupaten Kotawaringin Timur). *Derema Jurnal Manajamen*, 12(1), 69-85.
- Yusuf, M. (2019). Knowledge management Sebagai Upaya Learning organization diSekolah tinggi agama islam yogyakarta. *Jurnal Al-Idaroh*, 3(2), 53-71.

## Lampiran jadwal penelitian

**Kuisisioner/Angket Penelitian**

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenankan kami memohon bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen sumber daya manusia, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisisioner ini dimaksud untuk mengetahui bagaimana “**pengaruh knowledge management terhadap kinerja Pegawai pada Unit Penyelenggara Bandar Udara kelas III Tojo Una-Una**”. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/ibu sdr(i).

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Penulis

Rifaldi

## **KUISIONER PENELITIAN**

### **A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisioner**

#### **1. Data Responden**

Identitas Responden:

a. Jenis kelamin :

Pria :

Wanita :

b. Usia :

#### **2. Pendidikan terakhir :**

a. SLTP

b. SLTA/SMK/MA

c. DIPLOMA

d. S1

e. S2

#### **3. Lama bekerja :**

a. < 1 tahun

b. 1 – 2 Tahun

c. 3 – 4 Tahun

d. 5 tahun ke atas

## **B. Petunjuk pengisian kuisioner**

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda cek list (✓) pada kolom yang tersedia. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut:

Peryataan	Skor
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

## **C. DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER**

### **MANAJEMEN PENGETAHUAN**

#### **Variabel Tacid Knwoladge (X1)**

1. Pengalaman yang dimiliki memudahkan dalam melakukan pekerjaan
  - a. Selalu memudahkan dalam melakukan pekerjaan
  - b. Sering memudahkan dalam melakukan pekerjaan
  - c. Kadang-kadang memudahkan dalam melakukan pekerjaan
  - d. Jarang memudahkan dalam melakukan pekerjaan
  - e. Tidak pernah memudahkan dalam melakukan pekerjaan
2. Hasil pemikiran menjadi masuk pertimbangan pimpinan mengambil keputusan
  - a. Selalu menjadi masuk pertimbangan pimpinan mengambil keputusan
  - b. Sering menjadi masuk pertimbangan pimpinan mengambil keputusan
  - c. Kadang-kadang menjadi masuk pertimbangan pimpinan mengambil keputusan
  - d. Jarang menjadi masuk pertimbangan pimpinan mengambil keputusan
  - e. Tidak pernah menjadi masuk pertimbangan pimpinan mengambil keputusan
3. Kompetensi yang dimiliki membantu pekerjaan lebih mudah
  - a. Selalu membantu pekerjaan lebih mudah
  - b. Sering membantu pekerjaan lebih mudah
  - c. Kadang-kadang membantu pekerjaan lebih mudah
  - d. Jarang membantu pekerjaan lebih mudah

- e. Tidak pernah membantu pekerjaan lebih mudah
4. Komitmen yang tinggi menghasilkan pekerjaan yang baik
- a. Selalu menghasilkan pekerjaan yang baik
  - b. Sering menghasilkan pekerjaan yang baik
  - c. Kadang-kadang menghasilkan pekerjaan yang baik
  - d. Jarang menghasilkan pekerjaan yang baik
  - e. Tidak pernah menghasilkan pekerjaan yang baik
5. Senang dengan pekerjaan membuat pekerjaan labih muda dilakukan
- a. Selalu membuat pekerjaan labih muda dilakukan
  - b. Sering membuat pekerjaan labih muda dilakukan
  - c. Kadang-kadang membuat pekerjaan labih muda dilakukan
  - d. Jarang membuat pekerjaan labih muda dilakukan
  - e. Tidak pernah membuat pekerjaan labih muda dilakukan

### **Variabel Ekpilist Knowledge (X2)**

1. Pekerjaan yang dilakukan menghasilkan data-data pekerjaan
  - a. Selalu menghasilkan data-data pekerjaan
  - b. Sering menghasilkan data-data pekerjaan
  - c. Kadang-kadang menghasilkan data-data pekerjaan
  - d. Jarang menghasilkan data-data pekerjaan
  - e. Tidak pernah menghasilkan data-data pekerjaan
2. Pekerjaan yang dilakukan menghasilkan informasi pekerjaan yang bisa di gunakan oleh pimpinan maupun orang lain
  - a. Selalu menghasilkan informasi pekerjaan yang bisa di gunakan oleh pimpinan maupun orang lain
  - b. Sering menghasilkan informasi pekerjaan yang bisa di gunakan oleh pimpinan maupun orang lain
  - c. Kadang-kadang menghasilkan informasi pekerjaan yang bisa di gunakan oleh pimpinan maupun orang lain
  - d. Jarang menghasilkan informasi pekerjaan yang bisa di gunakan oleh pimpinan maupun orang lain
  - e. Tidak pernah menghasilkan informasi pekerjaan yang bisa di gunakan oleh pimpinan maupun orang lain
3. Pekerjaan yang dihasilkan telah terdokumentasi dengan baik
  - a. Selalu terdokumentasi dengan baik
  - b. Sering terdokumentasi dengan baik
  - c. Kadang-kadang terdokumentasi dengan baik

- d. Jarang terdokumentasi dengan baik
  - e. Tidak pernah terdokumentasi dengan baik
4. Pekerjaan yang akan dilakukan telah tercatat sebelum dilaksanakan maupu telah dilaksanakan
- a. Selalu tercatatan sebelum dilaksanakan maupu telah dilaksanakan
  - b. Sering tercatatan sebelum dilaksanakan maupu telah dilaksanakan
  - c. Kadang-kadang tercatatan sebelum dilaksanakan maupu telah dilaksanakan
  - d. Jarang tercatatan sebelum dilaksanakan maupu telah dilaksanakan
  - e. Tidak pernah tercatatan sebelum dilaksanakan maupu telah dilaksanakan
5. Hasil pekerjaan telah berbentuk file yang bisa dengan mudah disebarluaskan
- a. Selalu berbentuk file yang bisa dengan mudah disebarluaskan
  - b. Sering berbentuk file yang bisa dengan mudah disebarluaskan
  - c. Kadang-kadang berbentuk file yang bisa dengan mudah disebarluaskan
  - d. Jarang berbentuk file yang bisa dengan mudah disebarluaskan
  - e. Tidak pernah

## **Variabel Kinerja(Y)**

1. Pegawai mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
  - a. Selalu mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
  - b. Sering mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
  - c. Kadang-kadang mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
  - d. Jarang mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
  - e. Tidak pernah mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
2. Pegawai menghasilkan kuantitas pekerjaan sesuai dengan target kantor
  - a. Selalu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target kantor
  - b. Sering menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target kantor
  - c. Kadang-kadang menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target kantor
  - d. Jarang menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target kantor
  - e. Tidak pernah menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target kantor
3. Pegawai hadir tepat waktu sesuai dengan jam kantor yang berlaku
  - a. Selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kantor yang berlaku
  - b. Sering hadir tepat waktu sesuai dengan jam kantor yang berlaku
  - c. Kadang-kadang hadir tepat waktu sesuai dengan jam kantor yang berlaku
  - d. Jarang hadir tepat waktu sesuai dengan jam kantor yang berlaku
  - e. Tidak pernah hadir tepat waktu sesuai dengan jam kantor yang berlaku
4. Pegawai mengerjakan pekerjaan tanpa pengawasan
  - a. Selalu mengerjakan pekerjaan tanpa pengawasan
  - b. Sering mengerjakan pekerjaan tanpa pengawasan
  - c. Kadang-kadang mengerjakan pekerjaan tanpa pengawasan

- d. Jarang mengerjakan pekerjaan tanpa pengawasan
  - e. Tidak pernah mengerjakan pekerjaan tanpa pengawasan
5. Pegawai menjaga harga diri,reputasi dan memiliki kemampuan bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan di Kantor
- a. Selalu menjaga harga diri,reputasi dan memiliki kemampuan bekerjasama dalam melaksanakan pekerjaan di Kantor
  - b. Sering menjaga harga diri,reputasi dan memiliki kemampuan bekerjasama dalam melaksanakan pekerjaan di Kantor
  - c. Kadang-kadang menjaga harga diri,reputasi dan memiliki kemampuan bekerjasama dalam melaksanakan pekerjaan di Kantor
  - d. Jarang menjaga harga diri,reputasi dan memiliki kemampuan bekerjasama dalam melaksanakan pekerjaan di Kantor
  - e. Tidak pernah menjaga harga diri,reputasi dan memiliki kemampuan bekerjasama dalam melaksanakan pekerjaan di Kantor

## LAMPIRAN OLAH DATA

**Tabulasi Data Ordinal**

Responden	item <i>tacit knowledge</i> X1					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	jumlah
1	4	5	5	5	5	24
2	4	4	4	4	4	20
3	5	4	5	5	3	22
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	4	5	24
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	5	4	4	5	5	23
11	5	4	3	5	5	22
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	3	5	23
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	4	4	4	4	4	20
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	4	5	5	3	4	21
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	4	5	5	24
26	5	5	5	5	5	25
27	5	4	3	5	3	20
28	5	5	5	5	5	25
29	5	4	4	4	5	22
30	5	5	4	4	4	22
31	4	4	4	4	5	21
32	5	4	5	5	5	24
33	5	5	5	5	5	25
34	5	5	5	5	5	25
35	5	4	5	5	5	24

36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	5	5	25
38	5	4	4	4	4	21
39	4	4	4	4	4	20
40	5	4	4	4	4	21
41	4	4	4	4	4	20
42	5	5	5	5	5	25
43	3	5	5	5	3	21
44	5	5	5	5	5	25
45	3	5	5	5	3	21
46	4	4	4	5	4	21
47	5	3	5	3	5	21
48	5	5	5	5	5	25
49	5	5	5	5	5	25
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	5	5	5	25
52	5	5	5	5	5	25
53	5	5	5	5	5	25
54	4	5	5	5	5	24
55	5	5	5	5	5	25
56	5	4	5	5	5	24
57	5	5	5	5	5	25
58	5	5	5	5	5	25
59	5	5	5	5	5	25
60	5	4	3	5	5	22
61	5	4	3	4	4	20
62	5	4	4	5	5	23
63	4	5	4	5	5	23
64	4	4	4	5	5	22
65	5	5	5	5	5	25
66	4	4	4	4	4	20
67	5	5	5	5	5	25

## Data Interval X1

### Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	3,000	2,000	0,030	0,030	0,068	-1,883	1,000
	4,000	12,000	0,179	0,209	0,287	-0,810	2,044
	5,000	53,000	0,791	1,000	0,000		3,633
2,000	3,000	1,000	0,015	0,015	0,038	-2,172	1,000
	4,000	21,000	0,313	0,328	0,361	-0,444	2,494
	5,000	45,000	0,672	1,000	0,000		4,065
3,000	3,000	4,000	0,060	0,060	0,119	-1,557	1,000
	4,000	16,000	0,239	0,299	0,347	-0,529	2,032
	5,000	47,000	0,701	1,000	0,000		3,482
4,000	3,000	3,000	0,045	0,045	0,094	-1,698	1,000
	4,000	12,000	0,179	0,224	0,299	-0,759	1,966
	5,000	52,000	0,776	1,000	0,000		3,494
5,000	3,000	4,000	0,060	0,060	0,119	-1,557	1,000
	4,000	11,000	0,164	0,224	0,299	-0,759	1,889
	5,000	52,000	0,776	1,000	0,000		3,373

### Succesive Interval

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
1	2,044	4,065	3,482	3,494	3,373	16,457
2	2,044	2,494	2,032	1,966	1,889	10,424
3	3,633	2,494	3,482	3,494	1,000	14,103
4	3,633	4,065	3,482	3,494	3,373	18,047
5	3,633	4,065	3,482	1,966	3,373	16,519
6	3,633	4,065	3,482	3,494	3,373	18,047
7	3,633	4,065	3,482	3,494	3,373	18,047
8	3,633	4,065	3,482	3,494	3,373	18,047
9	3,633	4,065	3,482	3,494	3,373	18,047
10	3,633	2,494	2,032	3,494	3,373	15,025
11	3,633	2,494	1,000	3,494	3,373	13,994
12	3,633	4,065	3,482	3,494	3,373	18,047
13	3,633	4,065	3,482	1,000	3,373	15,553
14	3,633	4,065	3,482	3,494	3,373	18,047
15	3,633	4,065	3,482	3,494	3,373	18,047
16	3,633	4,065	3,482	3,494	3,373	18,047
17	3,633	4,065	3,482	3,494	3,373	18,047
18	2,044	2,494	2,032	1,966	1,889	10,424
19	3,633	4,065	3,482	3,494	3,373	18,047
20	3,633	4,065	3,482	3,494	3,373	18,047
21	2,044	4,065	3,482	1,000	1,889	12,479
22	3,633	4,065	3,482	3,494	3,373	18,047
23	3,633	4,065	3,482	3,494	3,373	18,047
24	3,633	4,065	3,482	3,494	3,373	18,047

25	3,633	4,065	2,032	3,494	3,373	16,596
26	3,633	4,065	3,482	3,494	3,373	18,047
27	3,633	2,494	1,000	3,494	1,000	11,621
28	3,633	4,065	3,482	3,494	3,373	18,047
29	3,633	2,494	2,032	1,966	3,373	13,497
30	3,633	4,065	2,032	1,966	1,889	13,584
31	2,044	2,494	2,032	1,966	3,373	11,908
32	3,633	2,494	3,482	3,494	3,373	16,476
33	3,633	4,065	3,482	3,494	3,373	18,047
34	3,633	4,065	3,482	3,494	3,373	18,047
35	3,633	2,494	3,482	3,494	3,373	16,476
36	3,633	4,065	3,482	3,494	3,373	18,047
37	3,633	4,065	3,482	3,494	3,373	18,047
38	3,633	2,494	2,032	1,966	1,889	12,013
39	2,044	2,494	2,032	1,966	1,889	10,424
40	3,633	2,494	2,032	1,966	1,889	12,013
41	2,044	2,494	2,032	1,966	1,889	10,424
42	3,633	4,065	3,482	3,494	3,373	18,047
43	1,000	4,065	3,482	3,494	1,000	13,040
44	3,633	4,065	3,482	3,494	3,373	18,047
45	1,000	4,065	3,482	3,494	1,000	13,040
46	2,044	2,494	2,032	3,494	1,889	11,952
47	3,633	1,000	3,482	1,000	3,373	12,488
48	3,633	4,065	3,482	3,494	3,373	18,047
49	3,633	4,065	3,482	3,494	3,373	18,047
50	3,633	4,065	3,482	3,494	3,373	18,047
51	3,633	4,065	3,482	3,494	3,373	18,047
52	3,633	4,065	3,482	3,494	3,373	18,047
53	3,633	4,065	3,482	3,494	3,373	18,047
54	2,044	4,065	3,482	3,494	3,373	16,457
55	3,633	4,065	3,482	3,494	3,373	18,047
56	3,633	2,494	3,482	3,494	3,373	16,476
57	3,633	4,065	3,482	3,494	3,373	18,047
58	3,633	4,065	3,482	3,494	3,373	18,047
59	3,633	4,065	3,482	3,494	3,373	18,047
60	3,633	2,494	1,000	3,494	3,373	13,994
61	3,633	2,494	1,000	1,966	1,889	10,981
62	3,633	2,494	2,032	3,494	3,373	15,025
63	2,044	4,065	2,032	3,494	3,373	15,007
64	2,044	2,494	2,032	3,494	3,373	13,436
65	3,633	4,065	3,482	3,494	3,373	18,047
66	2,044	2,494	2,032	1,966	1,889	10,424
67	3,633	4,065	3,482	3,494	3,373	18,047

variabel eksplisit knowledge (X2)					
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	jumlah
5	4	5	5	4	23
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	24
3	5	3	5	5	21
5	5	5	5	4	24
4	5	3	4	4	20
5	5	4	5	3	22
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
3	5	5	4	5	22
5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	5	23
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	19
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	5	25
4	5	4	3	4	20
5	4	4	4	4	21
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	5	22
5	5	4	5	4	23
5	4	3	5	3	20
5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	5	24
4	4	4	5	5	22
5	4	4	4	4	21
4	5	5	5	4	23
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	5	23
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20

4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	4	22
5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	5	24
4	4	5	5	5	23
4	5	4	5	5	23
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	4	23
5	5	4	5	4	23
5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	5	22
5	5	5	4	5	24
4	5	4	5	4	22
5	5	4	4	5	23
5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	5	24
1	3	2	3	4	13
5	4	4	4	3	20
3	5	5	4	5	22
5	5	3	5	5	23
4	4	4	4	5	21
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	21

### Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	1,000	1,000	0,015	0,015	0,038	-2,172	1,000
	3,000	3,000	0,045	0,060	0,119	-1,557	1,719
	4,000	19,000	0,284	0,343	0,368	-0,404	2,648
	5,000	44,000	0,657	1,000	0,000		4,086
2,000	3,000	1,000	0,015	0,015	0,038	-2,172	1,000
	4,000	19,000	0,284	0,299	0,347	-0,529	2,436
	5,000	47,000	0,701	1,000	0,000		4,021
3,000	2,000	1,000	0,015	0,015	0,038	-2,172	1,000
	3,000	4,000	0,060	0,075	0,141	-1,442	1,796
	4,000	27,000	0,403	0,478	0,398	-0,056	2,888
	5,000	35,000	0,522	1,000	0,000		4,289
4,000	3,000	2,000	0,030	0,030	0,068	-1,883	1,000
	4,000	20,000	0,299	0,328	0,361	-0,444	2,286
	5,000	45,000	0,672	1,000	0,000		3,808
5,000	3,000	4,000	0,060	0,060	0,119	-1,557	1,000
	4,000	21,000	0,313	0,373	0,379	-0,324	2,158
	5,000	42,000	0,627	1,000	0,000		3,591

### Succesive Interval

	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	Total
1	4,086	2,436	4,289	3,808	2,158	16,778
2	4,086	4,021	4,289	3,808	3,591	19,796
3	4,086	4,021	4,289	3,808	3,591	19,796
4	4,086	2,436	4,289	3,808	3,591	18,211
5	1,719	4,021	1,796	3,808	3,591	14,935
6	4,086	4,021	4,289	3,808	2,158	18,363
7	2,648	4,021	1,796	2,286	2,158	12,910
8	4,086	4,021	2,888	3,808	1,000	15,804
9	4,086	4,021	4,289	3,808	3,591	19,796
10	4,086	4,021	4,289	3,808	3,591	19,796
11	1,719	4,021	4,289	2,286	3,591	15,906
12	4,086	4,021	4,289	3,808	3,591	19,796
13	2,648	2,436	4,289	3,808	3,591	16,773
14	4,086	4,021	4,289	3,808	3,591	19,796
15	4,086	4,021	4,289	3,808	3,591	19,796
16	2,648	2,436	2,888	2,286	2,158	12,417
17	2,648	2,436	2,888	2,286	1,000	11,258
18	4,086	4,021	4,289	3,808	3,591	19,796
19	4,086	4,021	4,289	3,808	2,158	18,363
20	4,086	4,021	4,289	3,808	3,591	19,796
21	2,648	4,021	2,888	1,000	2,158	12,715
22	4,086	2,436	2,888	2,286	2,158	13,855
23	4,086	4,021	4,289	3,808	3,591	19,796

24	4,086	4,021	4,289	3,808	3,591	19,796
25	2,648	2,436	4,289	2,286	3,591	15,251
26	4,086	4,021	2,888	3,808	2,158	16,962
27	4,086	2,436	1,796	3,808	1,000	13,127
28	4,086	4,021	4,289	3,808	3,591	19,796
29	4,086	4,021	2,888	3,808	3,591	18,395
30	2,648	2,436	2,888	3,808	3,591	15,372
31	4,086	2,436	2,888	2,286	2,158	13,855
32	2,648	4,021	4,289	3,808	2,158	16,924
33	4,086	4,021	4,289	3,808	3,591	19,796
34	4,086	4,021	4,289	3,808	3,591	19,796
35	4,086	4,021	2,888	2,286	3,591	16,873
36	4,086	4,021	4,289	3,808	3,591	19,796
37	4,086	4,021	4,289	3,808	3,591	19,796
38	2,648	2,436	2,888	2,286	2,158	12,417
39	2,648	2,436	2,888	2,286	2,158	12,417
40	2,648	2,436	2,888	2,286	2,158	12,417
41	2,648	2,436	2,888	2,286	2,158	12,417
42	4,086	4,021	4,289	3,808	3,591	19,796
43	4,086	4,021	2,888	2,286	2,158	15,440
44	4,086	4,021	4,289	3,808	3,591	19,796
45	4,086	4,021	2,888	3,808	3,591	18,395
46	2,648	2,436	4,289	3,808	3,591	16,773
47	2,648	4,021	2,888	3,808	3,591	16,957
48	4,086	4,021	4,289	3,808	3,591	19,796
49	4,086	4,021	4,289	3,808	3,591	19,796
50	4,086	4,021	4,289	3,808	3,591	19,796
51	4,086	4,021	2,888	3,808	2,158	16,962
52	4,086	4,021	2,888	3,808	2,158	16,962
53	4,086	4,021	4,289	3,808	3,591	19,796
54	2,648	2,436	2,888	3,808	3,591	15,372
55	4,086	4,021	4,289	2,286	3,591	18,274
56	2,648	4,021	2,888	3,808	2,158	15,523
57	4,086	4,021	2,888	2,286	3,591	16,873
58	4,086	4,021	4,289	3,808	3,591	19,796
59	4,086	4,021	2,888	3,808	3,591	18,395
60	1,000	1,000	1,000	1,000	2,158	6,158
61	4,086	2,436	2,888	2,286	1,000	12,697
62	1,719	4,021	4,289	2,286	3,591	15,906
63	4,086	4,021	1,796	3,808	3,591	17,303
64	2,648	2,436	2,888	2,286	3,591	13,850
65	4,086	4,021	4,289	3,808	3,591	19,796
66	2,648	2,436	2,888	2,286	2,158	12,417
67	2,648	4,021	2,888	2,286	2,158	14,001

## Data Interval X2

	variabel kinerja (Y)					
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	jumlah
	5	4	5	3	5	22
	5	5	5	5	5	25
	4	4	4	4	4	20
	5	3	5	5	5	23
	5	5	5	5	5	25
	5	5	5	5	5	25
	5	5	5	5	5	25
	5	5	5	5	5	25
	5	5	5	5	5	25
	4	5	5	5	5	24
	5	3	5	1	3	17
	5	5	5	5	5	25
	5	5	5	5	5	25
	5	5	5	5	5	25
	5	5	5	5	5	25
	5	5	5	5	5	25
	5	5	5	5	5	25
	5	5	5	5	5	25
	5	5	5	5	5	25
	5	5	5	5	5	25
	5	5	5	5	5	25
	5	5	5	5	5	25
	5	5	5	5	5	25
	5	5	4	4	5	23
	5	5	5	5	5	25
	5	5	5	5	5	25
	4	4	5	3	5	21
	5	5	5	5	5	25
	5	5	5	5	5	25
	5	5	5	4	5	24
	5	5	5	5	5	25
	5	5	5	5	5	25
	5	5	5	5	5	25
	5	5	5	5	5	25
	5	5	5	5	5	25
	5	5	5	5	5	25
	4	4	4	4	4	20

	5	5	5	5	5	25
	4	4	4	4	4	20
	5	5	4	4	5	23
	4	4	4	4	5	21
	5	5	4	4	5	23
	5	5	5	5	5	25
	5	5	4	5	4	23
	4	5	4	3	4	20
	5	5	5	5	5	25
	5	5	5	5	5	25
	5	5	5	5	5	25
	5	5	5	5	5	25
	5	5	5	5	5	25
	5	4	4	5	4	22
	5	5	5	5	5	25
	5	5	5	4	4	23
	5	5	5	5	5	25
	5	5	5	5	5	25
	5	5	5	5	5	25
	5	4	5	5	5	24
	3	3	5	3	3	17
	5	3	5	1	2	16
	5	5	5	5	5	25
	5	5	5	4	5	24
	5	5	5	5	5	25
	4	4	4	4	4	20
	5	5	5	5	5	25

### Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	3,000	1,000	0,015	0,015	0,038	-2,172	1,000
	4,000	8,000	0,119	0,134	0,216	-1,106	2,030
	5,000	58,000	0,866	1,000	0,000	3,776	
2,000	3,000	4,000	0,060	0,060	0,119	-1,557	1,000
	4,000	9,000	0,134	0,194	0,275	-0,863	1,825
	5,000	54,000	0,806	1,000	0,000	3,329	
3,000	4,000	11,000	0,164	0,164	0,247	-0,977	1,000
	5,000	56,000	0,836	1,000	0,000	2,803	
4,000	1,000	2,000	0,030	0,030	0,068	-1,883	1,000
	3,000	4,000	0,060	0,090	0,162	-1,344	1,695
	4,000	11,000	0,164	0,254	0,320	-0,663	2,305
	5,000	50,000	0,746	1,000	0,000	3,699	
5,000	2,000	1,000	0,015	0,015	0,038	-2,172	1,000
	3,000	2,000	0,030	0,045	0,094	-1,698	1,627
	4,000	8,000	0,119	0,164	0,247	-0,977	2,245
	5,000	56,000	0,836	1,000	0,000	3,822	

### Succesive Interval

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total
1	3,776	1,825	2,803	1,695	3,822	13,922
2	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
3	2,030	1,825	1,000	2,305	2,245	9,404
4	3,776	1,000	2,803	3,699	3,822	15,101
5	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
6	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
7	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
8	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
9	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
10	2,030	3,329	2,803	3,699	3,822	15,683
11	3,776	1,000	2,803	1,000	1,627	10,207
12	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
13	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
14	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
15	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
16	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
17	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
18	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
19	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
20	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
21	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
22	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
23	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430

24	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
25	3,776	3,329	1,000	2,305	3,822	14,232
26	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
27	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
28	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
29	2,030	1,825	2,803	1,695	3,822	12,175
30	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
31	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
32	3,776	3,329	2,803	2,305	3,822	16,035
33	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
34	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
35	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
36	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
37	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
38	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
39	2,030	1,825	1,000	2,305	2,245	9,404
40	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
41	2,030	1,825	1,000	2,305	2,245	9,404
42	3,776	3,329	1,000	2,305	3,822	14,232
43	2,030	1,825	1,000	2,305	3,822	10,982
44	3,776	3,329	1,000	2,305	3,822	14,232
45	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
46	3,776	3,329	1,000	3,699	2,245	14,049
47	2,030	3,329	1,000	1,695	2,245	10,299
48	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
49	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
50	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
51	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
52	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
53	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
54	3,776	1,825	1,000	3,699	2,245	12,545
55	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
56	3,776	3,329	2,803	2,305	2,245	14,458
57	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
58	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
59	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
60	3,776	1,825	2,803	3,699	3,822	15,926
61	1,000	1,000	2,803	1,695	1,627	8,125
62	3,776	1,000	2,803	1,000	1,000	9,580
63	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
64	3,776	3,329	2,803	2,305	3,822	16,035
65	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430
66	2,030	1,825	1,000	2,305	2,245	9,404
67	3,776	3,329	2,803	3,699	3,822	17,430

**Data Interval Y**

## Frekuensi X1

**Statistics**

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X
N	Valid	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0

**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.0	3.0
	4.00	12	17.9	17.9
	5.00	53	79.1	79.1
	Total	67	100.0	100.0

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.5	1.5
	4.00	21	31.3	31.3
	5.00	45	67.2	67.2
	Total	67	100.0	100.0

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	6.0	6.0
	4.00	16	23.9	23.9
	5.00	47	70.1	70.1
	Total	67	100.0	100.0

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	4.5	4.5
	4.00	12	17.9	17.9
	5.00	52	77.6	77.6
	Total	67	100.0	100.0

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	6.0	6.0
	4.00	11	16.4	22.4
	5.00	52	77.6	100.0
	Total	67	100.0	100.0

**Frekuensi X2****Statistics**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
N	Valid	67	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0	0

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5
	3.00	3	4.5	4.5
	4.00	19	28.4	28.4
	5.00	44	65.7	65.7
	Total	67	100.0	100.0

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.5	1.5
	4.00	19	28.4	28.4
	5.00	47	70.1	70.1
	Total	67	100.0	100.0

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5
	3.00	4	6.0	6.0
	4.00	27	40.3	40.3
	5.00	35	52.2	52.2
	Total	67	100.0	100.0

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.0	3.0
	4.00	20	29.9	29.9
	5.00	45	67.2	67.2
	Total	67	100.0	100.0

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	6.0	6.0
	4.00	21	31.3	31.3
	5.00	42	62.7	62.7
	Total	67	100.0	100.0

**Frekuensi Y****Statistics**

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y
N	Valid	67	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0	0

**Y1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.5	1.5
	4.00	8	11.9	11.9
	5.00	58	86.6	86.6
	Total	67	100.0	100.0

**Y1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	6.0	6.0
	4.00	9	13.4	13.4
	5.00	54	80.6	80.6
	Total	67	100.0	100.0

**Y1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	11	16.4	16.4
	5.00	56	83.6	100.0
	Total	67	100.0	100.0

**Y1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.0	3.0
	3.00	4	6.0	9.0
	4.00	11	16.4	25.4
	5.00	50	74.6	100.0
	Total	67	100.0	100.0

**Y1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5
	3.00	2	3.0	4.5
	4.00	8	11.9	16.4
	5.00	56	83.6	100.0
	Total	67	100.0	100.0

## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas X1

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X
X1.1	Pearson Correlation	1	.179	.226	.254*	.544**	.607**
	Sig. (2-tailed)		.148	.066	.038	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
X1.2	Pearson Correlation	.179	1	.654**	.453**	.371**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.148		.000	.000	.002	.000
	N	67	67	67	67	67	67
X1.3	Pearson Correlation	.226	.654**	1	.336**	.412**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.066	.000		.005	.001	.000
	N	67	67	67	67	67	67
X1.4	Pearson Correlation	.254*	.453**	.336**	1	.385**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.038	.000	.005		.001	.000
	N	67	67	67	67	67	67
X1.5	Pearson Correlation	.544**	.371**	.412**	.385**	1	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.001		.000
	N	67	67	67	67	67	67
X	Pearson Correlation	.607**	.759**	.751**	.680**	.756**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.782	6

## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas X2

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X
X2.1	Pearson Correlation	1	.480**	.408**	.545**	.181	.708**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.142	.000
	N	67	67	67	67	67	67
X2.2	Pearson Correlation	.480**	1	.390**	.471**	.398**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.001	.000
	N	67	67	67	67	67	67
X2.3	Pearson Correlation	.408**	.390**	1	.466**	.523**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
X2.4	Pearson Correlation	.545**	.471**	.466**	1	.412**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000
	N	67	67	67	67	67	67
X2.5	Pearson Correlation	.181	.398**	.523**	.412**	1	.687**
	Sig. (2-tailed)	.142	.001	.000	.001		.000
	N	67	67	67	67	67	67
X	Pearson Correlation	.708**	.736**	.767**	.783**	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.789	6

#### Uji Validitas dan Reliabilitas Y

#### Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.534**	.482**	.527**	.502**	.765**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Y1.2	Pearson Correlation	.534**	1	.297*	.649**	.665**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000		.015	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Y1.3	Pearson Correlation	.482**	.297*	1	.442**	.456**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015		.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Y1.4	Pearson Correlation	.527**	.649**	.442**	1	.666**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Y1.5	Pearson Correlation	.502**	.665**	.456**	.666**	1	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67
Y	Pearson Correlation	.765**	.806**	.672**	.847**	.839**	1

<u>Sig. (2-tailed)</u>	.000	.000	.000	.000	.000	
<u>N</u>	67	67	67	67	67	67

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.803	6

#### Correlations

		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.467**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	67	67
X2	Pearson Correlation	.467**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	67	67

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables		Method
	Entered	Removed	
1	X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 <sup>a</sup>	.722	.798	846

a. Predictors: (Constant), X2, X1

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	307,224	2	52,133	11.975	.000 <sup>b</sup>
	Residual	26,188	65	,721		
	Total	333.412	67			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,523	1,352		3.621	.001
	X1	.520	.123	.511	4.234	.000
	X2	.021	.110	.023	.194	.847

a. Dependent Variable: Y

# **Titik Persentase Distribusi F**

**Probabilita = 0.05**

Diproduksi oleh: Junaidi  
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.58	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.20	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.38	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.38	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.99	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)  
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO  
Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;  
E-mail: [lembagapenelitian@unisan.ac.id](mailto:lembagapenelitian@unisan.ac.id)

Nomor : 2567/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2020

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Bandar Udara Kelas III Tojo Una-Una

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D

NIDN : 0911108104

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesedianya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Rifaldi

NIM : E2117033

Fakultas : Fakultas Ekonomi

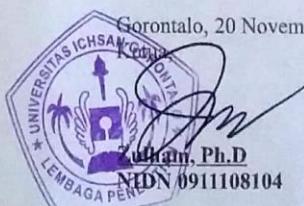
Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : BANDAR UDARA KELAS III TOJO UNA-UNA

Judul Penelitian : PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIT PENYELENGGARA BANDAR UDARA KELAS III TOJO UNA-UNA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 20 November 2020



+



KEMENTERIAN PERHUBUNGAN  
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN UDARA  
**KANTOR UPBU KELAS III TANJUNG API**

Jalan Trans Sulawesi  
Desa Pusungi  
Ampana 94683

Telepon (0464) 2253050  
SMS Center 0853-9710-0077

Email [bandara\\_tanjungapi@yahoo.com](mailto:bandara_tanjungapi@yahoo.com)  
Website [tanjungapi-airport.com](http://tanjungapi-airport.com)

Ampana, 09 April 2021

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : UM.06/026/III/APN-2021

Kepala Urusan Tata Usaha Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas III Tanjung Api  
Ampana Menerangkan bahwa :

Nama : Rifaldi  
NIM : E2117033  
Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah melakukan penelitian dari tanggal 01 September 2020 sampai dengan 30 Januari 2021 di Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas III Tanjung Api Ampana, dengan judul "**Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas III Tojo Una-una**".

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya serta dapat digunakan dengan sebaik-baiknya.

Kepala Urusan Tata Usaha  
Kantor UPBU Kelas III Tanjung Api

  
**MUSTAQIM ALIMUN, S.Sos**  
Penata Tk. I (III/d)  
NIP. 19860125 201001 1 004

## *ABSTRACT*

### **RIFALDI, E2117033. THE EFFECT OF KNOWLEDGE MANAGEMENT ON PUBLIC SERVANTS' WORK PERFORMANCE AT TOJO UNA-UNA'S CLASS III AIRPORT OPERATOR UNIT OFFICE**

*This study aims to discover to what extent knowledge management comprises tacit knowledge (X1) and explicit knowledge (X2) simultaneously or partially affects the public servants' work performance (Y). The method of this study is a descriptive quantitative approach. The sample consists of 67 public servants. The data collection uses a questionnaire while the analysis method is Path Analysis. The result of the study indicates that the variable of tacit knowledge (X1) and explicit knowledge (X2) simultaneously has a positive and significant effect on public servants' work performance (Y) of 0.722 or 72.2%. It can be seen from the F-count of 11.975 and probability sig 0.000 < probability a = 0.05. Tacit knowledge (X1) partially has a positive and significant effect on the public servants' work performance (Y) of 0.511 or 51.1% with probability sig 0.000 < probability a = 0.05. Explicit knowledge (X2) partially has no significant effect on public servants' work performance (Y) of 0.278 or 27.8% as the probability sig 0.847 > probability a = 0.05. The value ( $\beta$ ) of 0.278 or 27.8% is the variable that has an effect but is not studied.*

*Keywords:* knowledge management, tacit knowledge, explicit knowledge, public servants' work performance.



## ABSTRAK

### RIFALDI. E21.17.033 PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIT PENYELENGGARA BANDAR UDARA KELAS III TOJO UNA-UNA.

Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu, seberapa besar pengaruh *knowledge management* yang terdiri *tacit knowledge* ( $X_1$ ) dan *eksplicit knowledge* ( $X_2$ ) baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyajian analisis deskriptif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 67 orang pegawai. Metode pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner, teknik analisis menggunakan analisis *path*. Dari hasil penelitian yang diperoleh bahwa secara simultan variabel *tacit knowledge* ( $X_1$ ) dan *eksplicit knowledge* ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,722 atau 72,2%. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 11,975 dan *probability sig* 0,000 < *probability α* = 0,05. Secara parsial *tacit knowledge* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,511 atau 51,1% nilai *probability sig* 0,000 < *probability α* = 0,05. Secara parsial *eksplicit knowledge* ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) karena nilai *probability sig* 0,847 > *probability α* = 0,05. Nilai ( $\epsilon$ ) sebesar 0,278 atau 27,8% adalah variabel yang berpengaruh tetapi tidak diteliti \*

Kata kunci: *knowledge management, tacit knowledge, explicit knowledge, kinerja pegawai*





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS IHSAN  
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001  
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

No. 0452/UNISAN-G/S-BP/IV/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom  
NIDN : 0906058301  
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : RIFALDI  
NIM : E2117033  
Program Studi : Manajemen (S1)  
Fakultas : Fakultas Ekonomi  
Judul Skripsi : pengaruh knowledge management terhadap kinerja pegawai pada unit penyelenggara bandar udara kelas III Tojo Una-Una

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 22%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujiankan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 07 April 2021  
Tim Verifikasi,



**Sunarto Taliki, M.Kom**  
NIDN. 0906058301

**Tembusan :**

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip



Rifaldi\_E2117033\_jurusan manajemen.docx  
Apr 7, 2021  
11298 words / 71889 characters

E2117033

Rifaldi.docx

## Sources Overview

22%

OVERALL SIMILARITY

1	LL.DIKTI IX Turnitin Consortium on 2019-07-18 (turnitin.com website)	5%
2	ejournal.unikait.ac.id (INTERNET)	2%
3	www.scribd.com (INTERNET)	1%
4	Jurnal.umgo.ac.id (INTERNET)	<1%
5	digilib.unila.ac.id (INTERNET)	<1%
6	LL.DIKTI IX Turnitin Consortium on 2019-07-17 (turnitin.com website)	<1%
7	library.binus.ac.id (INTERNET)	<1%
8	journal.feb.unmul.ac.id (INTERNET)	<1%
9	media.netli.com (INTERNET)	<1%
10	repository.fkip-unipa.ac.id (INTERNET)	<1%
11	journal.umgo.ac.id (INTERNET)	<1%
12	core.ac.uk (INTERNET)	<1%
13	www.netli.com (INTERNET)	<1%
14	publishing-widyagama.ac.id (INTERNET)	<1%
15	lonaulf.unismuhluwuk.ac.id (INTERNET)	<1%
16	moam.info (INTERNET)	<1%
17	etheses.uln-malang.ac.id (INTERNET)	<1%

		Risalah_sinx_E2H17025	
10	Id.scribd.com INTERNET	<1 %	
11	ejournal.unarab.ac.id INTERNET	<1 %	
20	journal.undiknas.ac.id INTERNET	<1 %	
21	www.unj.ac.id INTERNET	<1 %	
22	www.slideshare.net INTERNET	<1 %	
23	repository.unpas.ac.id INTERNET	<1 %	
24	edoc.site INTERNET	<1 %	
25	repository.uln-suska.ac.id INTERNET	<1 %	
26	docobook.com INTERNET	<1 %	
27	text-id.123dok.com INTERNET	<1 %	
28	LL DiktI IX Turnitin Consortium on 2019-07-16 SUBMITTED WORKS	<1 %	
29	prosiding.unipma.ac.id INTERNET	<1 %	
30	LL DiktI IX Turnitin Consortium on 2019-07-17 SUBMITTED WORKS	<1 %	
31	eprints.umpo.ac.id INTERNET	<1 %	
32	jurnal.unpand.ac.id INTERNET	<1 %	
33	journal.ikopin.ac.id INTERNET	<1 %	
34	www.researchgate.net INTERNET	<1 %	
35	jurnal.attuwijombang.ac.id INTERNET	<1 %	
36	ditjenpdn.kemendag.go.id INTERNET	<1 %	
37	id.123dok.com INTERNET	<1 %	
38	digilib.unpas.ac.id INTERNET	<1 %	
39	journal.unair.ac.id INTERNET	<1 %	
40	repository.uksw.edu INTERNET	<1 %	
41	sorev.unsan.ac.id INTERNET	<1 %	

Excluded search repositories:

<https://diktix-consortium1.turnitin.com/viewer/submissions/aid/25211/82464360/en?locale=en>

282

4/7/2021

Ritelli.docx - 02117833

- None

**Excluded from Similarity Report:**

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 20 words).

**Excluded sources:**

- None

## **CURRICULUM VITAE**



### **1. Identitas Pribadi**

Nama : RIFALDI  
Nim : E2117033  
Tempat/Tgl Lahir : Katupat, 22 Juni 1998  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Angkatan : 2017  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Kosentrasi : Manajemen SDM  
Agama : Islam  
Alamat : Desa katupat, kec.togean, kab. Tojo una-una  
Provinsi Sulawesi tengah.

### **2. Riwayat pendidikan**

#### **a. Pendidikan Formal**

- a. Bersekolah di SDN Katupat, kec.togean, kab.tojo una-una, pada tahun 2004.
- b. kemudian melanjutkan kejenjang sekolah menengah pertama di SMP Negeri 11 Manado pada tahun 2010.
- c. Selanjutnya melanjutkan belajar di SMK Informatika Komputer Ampana Kota pada tahun 2013
- d. Dan melanjutkan pendidikan tinggi di universitas Ichsan Gorontalo, mengambil jurusan manajemen di fakultas ekonomi pada tahun 2017.