

**PENGARUH *PERSONAL KNOWLEDGE*, *JOB PROCEDURE*, DAN
TECHNOLOGY TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KOPERASI, UKM, DAN PERDAGANGAN KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

NADYA FARADINI
NPM :1902120127



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 31 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

NADYA FARADINI
NPM : 1902120127

Dengan judul:

**PENGARUH *PERSONAL KNOWLEDGE*, *JOB PROCEDURE* DAN
TECHNOLOGY TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KOPERASI, UKM DAN PERDAGANGAN KOTA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK: 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Tuwisna, S.E., M.M
NIK: 19850710 201506 2 001

Mengetahui,
Dekan,



Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 31 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

NADYA FARADINI
NPM : 1902120127

Dengan judul:

**PENGARUH *PERSONAL KNOWLEDGE*, *JOB PROCEDURE* DAN
TECHNOLOGY TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KOPERASI, UKM DAN PERDAGANGAN KOTA BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 28 Agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

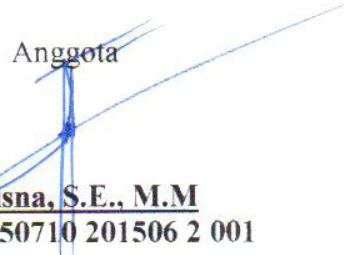

Ketua
Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK: 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Hj. Nadiya, S.E., M.Si
NIK: 19590107 199201 2 001

Anggota

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

Anggota

Tuwisna, S.E., M.M
NIK: 19850710 201506 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

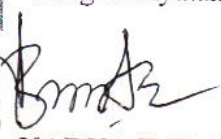


PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 31 Agustus 2023
Yang Menyatakan




NADYA FARADINI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Nadya Faradini**
NPM : 1902120127
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH *PERSONAL KNOWLEDGE*, *JOB PROCEDURE* DAN *TECHNOLOGY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI, UKM DAN PERDAGANGAN KOTA BANDA ACEH

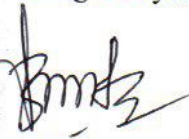
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 31 Agustus 2023

Yang Menyatakan,




NADYA FARADINI

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure Dan Technology Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM, Dan Perdagangan Kota Banda Aceh*”. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda M. Nurdin dan Ibunda Leni Marlina beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Serta selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan

dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.

3. Ibu Tuwisna, SE.MM, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Serta selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
4. Ibu Suryani Murad, SE, M.SI, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Suami tercinta Teuku Yasser, S.Psi., M.Pd dan anak tersayang Teuku Zayd yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian, dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Sahabat terbaik Siti Rifqa dan Nadya Aprilia yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Teman-teman seangkatan lainnya yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 5 Januari 2023
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vi
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	6
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	 7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Kinerja Pegawai	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	7
2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	8
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	9
2.1.2 <i>Personal Knowledge</i>	9
2.1.2.1 Pengertian <i>Personal Knowledge</i>	9
2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Personal Knowledge</i>	11
2.1.2.3 Indikator <i>Personal Knowledge</i>	12
2.1.3 <i>Job Prosedure</i>	13
2.1.3.1 Pengertian <i>Job Prosedure</i>	13
2.1.3.2 Keuntungan-Keuntungan <i>Job Prosedure</i>	14
2.1.3.3 Indikator <i>Job Prosedure</i>	15
2.1.4 <i>Technology</i>	16
2.1.4.1 Pengertian <i>Technology</i>	16
2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Technology</i>	17
2.1.4.3 Indikator <i>Technology</i>	18
2.2 Penelitian Sebelumnya	18
2.3 Kerangka Pemikiran	22
2.4 Hipotesis Penelitian	23

BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Desain Penelitian	24
3.1.1 Tujuan Penelitian	24
3.1.2 Jenis Penelitian.....	24
3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitia	25
3.1.4 Horizon Waktu	25
3.1.5 Unit Analisis	25
3.2 Populasi dan Sampel.....	26
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	26
3.4 Definisi dan Operasional Variabel	27
3.5 Teknik Analisis Data	29
3.6 Pengujian Data.....	30
3.6.1 Pengujian Validitas	30
3.6.2 Uji Reliabilitas	30
3.7 Pengujian Asumsi Klasik	30
3.8 Pengujian Hipotesis	32
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	34
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	34
4.2 Hasil Penelitian.....	35
4.2.1 Karakteristik Responden	35
4.2.2 Pengujian Data	37
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	39
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik	43
2.4.2.1 Uji Normalitas.....	43
2.4.2.2 Uji Multikolineritas.....	44
2.4.2.3 Uji Heterokedastisitas	45
4.2.5 Pengujian Hipotesis.....	46
4.2.6 Pengujian Analisis Kolerasi	50
4.3 Implikasi Penelitian	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	53
5.1 Kesimpulan.....	53
5.2 Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	20
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	27
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	28
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	35
Tabel 4.2 Usia Responden.....	36
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	36
Tabel 4.4 Penghasilan Responden.....	37
Tabel 4.5 Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	37
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	38
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai.....	39
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi <i>Personal Knowledge</i>	40
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi <i>Job Procedure</i>	41
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi <i>Technology</i>	42
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolineritas	45
Tabel 4.12 Hasil Uji F (Simultan).....	47
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	49
Tabel 4.14 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	50

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	23
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	44
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	46

**PENGARUH *PERSONAL KNOWLEDGE*, *JOB PROCEDURE*, DAN
TECHNOLOGY TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KOPERASI, USAHA KECIL MENENGAH, DAN PERDAGANGAN
KOTA BANDA ACEH**

NADYA FARADINI

NPM :1902120127

Pembimbing 1. Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.MM

Pembimbing 2. Tuwisna, SE,MM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *personal knowledge*, *job procedure*, dan *technology* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perdagangan kota Banda Aceh. Metode yang digunakan adalah metode kausalitas yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sensus. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 71 pegawai Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan kota Banda Aceh dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *personal knowledge* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan kota Banda Aceh. *Job procedure* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan kota Banda Aceh. *Technology* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan kota Banda Aceh. *Personal knowledge*, *job procedure*, dan *technology* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan kota Banda Aceh. Peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh *personal knowledge*, *job procedure*, dan *technology*. Semakin baik *personal knowledge*, semakin baik *job procedure* serta semakin maju *technologynya* maka semakin besar peluang bagi Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan kota Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Kata Kunci: *Personal Knowledge*, *Job Procedure*, *Technology*, Kinerja Pegawai

**THE INFLUENCE OF PERSONAL KNOWLEDGE, JOB PROCEDURE,
AND TECHNOLOGY ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE
SERVICE OF COOPERATIVES, SMALL MEDIUM ENTERPRISES, AND
TRADE BANDA ACEH CITY**

NADYA FARADINI

NPM : 1902120127

Advisor 1. Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.MM

Advisor 2. Tuwisna, SE, MM

ABSTRACT

Study This aims to determine the effect of personal knowledge , job procedures , and technology on the performance of employees at the Office of Cooperatives, SMEs, and Trade in the city of Banda Aceh . The method used is the causality method which aims to explain the effect of the independent variables on the dependent variable . Determination of the sample of this study using a census technique . The sample used in this study was 71 Banda Aceh City Cooperatives and Trade Office employees and willing to be respondents. The analytical method applied is multiple linear regression analysis. The results of the study show that personal knowledge partially affects the performance of employees at the Office of Cooperatives, Small and Medium Enterprises and Trade in the city of Banda Aceh. Job procedures partially affect the performance of employees at the Cooperative, Small and Medium Enterprises Office of the city of Banda Aceh. Technology partially affects the performance of employees at the Office of Cooperatives, Small and Medium Enterprises and Trade in the city of Banda Aceh. Personal knowledge , job procedures , and technology simultaneously affects the performance of employees at the Office of Cooperatives, Small and Medium Enterprises and Trade in the city of Banda Aceh . Employee performance improvement is determined by personal knowledge , job procedures , and technology . The better the personal knowledge , the better the job procedures and the more advanced the technology , the greater the opportunities for the Banda Aceh City Cooperatives and Trade Office in improving the performance of its employees.

**Keywords : Personal Knowledge , Job Procedure , Technology, Employee
Performance**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumberdaya manusia diartikan sebagai pendayagunaan atau pemanfaatan manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja serta hubungan industrial. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting bagi organisasi dan sebagai factor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peranan untuk mengendalikan dengan dimanfaatkannya teknologi, informasi yang didapatkan diharapkan dapat membantu pihak yang berkepentingan dalam mengidentifikasi suatu masalah menyelesaikan masalah dan mengevaluasinya, sehingga informasi yang didapatkan haruslah sebuah informasi yang berkualitas. Kapasitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi merupakan suatu kesatuan yang saling berkaitan satu dengan yang lain. Dalam menghasilkan suatu informasi yang bernilai, menyangkut dua elemen pokok yaitu informasi yang dihasilkan sertasum berdaya yang menghasilkannya. Pencapain kerja harus dibuat sedemikian rupa sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

(Kusuma dan Devie, 2018:3) personal Knowledge adalah salah satu alat manajemen yang dapat digunakan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan menunjukkan keunggulan bersaing sehingga mampu menciptakan kinerja organisasi yang baik. Agenda reformasi birokrasi di lingkungan pemerintah, khususnya pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan, bertumpu pada penataan dan penajaman fungsi organisasi, penyempurnaan proses bisnis (business process), dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).

Menurut Sedarmayanti (2017:9), menerangkan bahwa prosedur kerja adalah rangkaian dari tata kerja yang berkaitan satu sama lain sehingga menunjukkan suatu urutan tahap demi tahap serta jalan yang harus ditempuh dalam rangka penyelesaian suatu bidang tugas. *Job Prosedure* yang sesuai dengan prosedur dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Pemerintah daerah berkewajiban untuk mengembangkan serta memanfaatkan kemajuan teknologi informasi yang ada, dengan adanya teknologi informasi diharapkan dapat membantu dalam proses system informasi sehingga dapat menghasilkan informasi yang handal dan tepat waktu. Manual Castels (2018:54) *technology* merupakan suatu kumpulan alat, aturan dan juga prosedur yang merupakan penerapan dari sebuah pengetahuan ilmiah terhadap sebuah pekerjaan tertentu dalam suatu kondisi yang dapat memungkinkan terjadinya pengulangan. Pemanfaatan *technology* mencakup adanya pengolahan data, pengolahan informasi, system manajemen dan proses kerja secara elektronik serta pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pelayanan publik dapat diakses dengan mudah.

Kinerja adalah penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, pegawai/pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai (Renny,2017:32). Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan.

Dalam rangka pencapaian dan pengelolaan kinerja organisasi, Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Banda Aceh sebagai salah satu unit kerja di lingkungan. Kementerian Perdagangan saat ini sedang menerapkan konsep *knowledge* managemen sebagai bagian dari bentuk implementasi *Corporate University* yang dicita-citakan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan dengan 15 pegawai pada Kantor Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan kota Banda Aceh ditemukan beberapa permasalahan, yaitu adanya pegawai dengan kinerja masih kurang sesuai yang diharapkan seperti kualitas (penyelesaian kerja sesuai dengan harapan) serta kuantitas kerja pegawai (penyelesaian tugas dengan tepat waktu), kualitas kerja pegawai masih kurang sesuai dengan yang diharapkan, pengamalan kerja pegawai maupun kemampuan kerja pegawai atau kemampuan dalam penguasaan teknologi masih rendah sehingga pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan. Kemudian system informasi melalui teknologi yang diterapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai apabila pegawai tersebut dapat memahami kinerja yang baik dan pegawai paham (benar-benar teliti dengan keahlian masing-masing pegawai) dalam melaksanakan tugas maka semakin baik kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengensi **Pengaruh Personal Knowledge, Job Prosedure dan Technology Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Banda Aceh.**

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *personal knowledge* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawaipada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Banda Aceh.
2. Bagaimana *job prosedure* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Banda Aceh.
3. Bagaimana *technology* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Banda Aceh.
4. Bagaimana *personal knowledge, job procedure dan technology* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Banda Aceh.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh *personal knowledge* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan kota Banda Aceh.

2. Untuk menganalisis pengaruh Job Prosedure terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan kota Banda Aceh.
3. Untuk menganalisis pengaruh Technology terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan kota Banda Aceh.
4. Untuk menganalisis pengaruh *personal knowledge*, *job procedure* dan *technology* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Banda Aceh

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun paraktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan sebagai bukti empiris adanya pengaruh *personal knowledge*, *job procedure* dan *technology* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Banda Aceh.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi dan bahan bacaan mengenai sumber daya manusia khususnya pengaruh *personal knowledge*, *job procedure* dan *technology* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Banda Aceh , baik bagi peneliti, pembaca, maupun pengelola.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini dibatasi dengan pengaruh *personal knowledge*, *job procedure* dan *technology* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teortis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya didalam organisasi. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Menurut Suyadi (2016) “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

Kinerja sangat erat kaitannya dengan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja yang tinggi akan menghasilkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas (Amalini, 2016:31). Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan. Menurut Isvandiari (2018) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal anggota atau pegawai Sanjaya (2019:14), masing-masing faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Internal Pegawai.

Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

2. Faktor-Faktor Lingkungan Internal Organisasi.

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh

karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas pegawai.

3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi.

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Isvandiari (2018) mengemukakan, bahwa indikator kinerja diantara lain yaitu :

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing karyawan.
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

2.1.2. *Personal Knowledge*

2.1.2.1. Pengertian *Personal Knowledge*

Menurut Lestari (2017) bahwa *personal knowledge* adalah gabungan dari beberapa pengalaman, nilai-nilai, informasi kontekstual dan wawasan luas yang menyediakan sebuah kerangka pengetahuan untuk mengevaluasi dan menggabungkan pengalaman baru. Sedangkan menurut Laudon (2018:22), *knowledge* personal berfungsi meningkatkan kemampuan organisasi untuk belajar dari lingkungannya dan menggabungkan pengetahuan ke dalam proses bisnis.

Knowledge management adalah serangkaian proses yang dikembangkan dalam suatu organisasi untuk menciptakan, mengumpulkan, memelihara, dan mendiseminasikan pengetahuan organisasi tersebut. *Personal Knowledge* adalah salah satu alat manajemen yang dapat digunakan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan menunjukkan keunggulan bersaing sehingga mampu menciptakan kinerja organisasi yang baik (Kusuma dan Devie, 2017:3).

Menurut Ali (2017:71), pengetahuan adalah pengalaman terstruktur, nilai, informasi kontekstual dan wawasan pakar yang menyediakan kerangka kerja untuk mengevaluasi dan menggabungkan pengalaman dan pengetahuan baru yang menghasilkan tindakan serta menghasilkan keputusan yang lebih baik dan menghasilkan input yang efektif pada dialog dan kreativitas organisasi.

Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengetahuan yang dimiliki seseorang bisa dikategorikan dalam dua jenis, yaitu pengetahuan yang didasari dan pengetahuan yang tidak didasari.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Personal Knowledge*

Ketika seseorang menjalani kehidupannya dia akan mengumpulkan dan mempelajari fakta, menyaksikan peristiwa, dan mendapatkan potongan-potongan informasi lain yang kemudian ditambahkan ke dalam simpanan memori dan akan diakses ketika yang bersangkutan memproses informasi baru dan/atau mempersiapkan reaksi terhadap suatu instansi atau orang lain.

Menurut (Nisak, 2017:36), Pengetahuan meliputi kompetensi *analytical thinking (AT)*, *conceptual thinking (CT)*, *technical/professional/managerial expertise (EXP)*:

- a. *Analytical thinking (AT)* adalah kemampuan memahami situasi dengan rincinya menjadi bagian-bagian kecil, atau melihat implikasi sebuah situasi secara rinci. Pada intinya, kompetensi ini memungkinkan seseorang berpikir secara analitis atau sistematis terhadap sesuatu yang kompleks.
- b. *Conceptual thinking (CT)* adalah memahami sebuah situasi atau masalah dengan menempatkan setiap bagian menjadi satu kesatuan untuk mendapatkan gambar yang lebih besar. Termasuk kemampuan mengidentifikasi pola atau hubungan antar situasi yang tidak secara jelas terkait mengidentifikasi isu mendasar atau kunci dalam situasi yang kompleks. bersifat kreatif, konseptual, atau induktif.
- c. *Expertise (EXP)*, termasuk pengetahuan terkait pada pekerjaan (bisa teknis, profesional, atau manajerial), dan juga motivasi untuk memperluas, memanfaatkan, dan mendistribusikan pengetahuan tersebut.

2.1.2.3. Indikator *Personal Knowledge*

Personal Knowledge merupakan salah satu alat manajemen yang dapat digunakan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan menunjukkan keunggulan bersaing sehingga mampu menciptakan kinerja organisasi yang baik. Ada empat indikator untuk mengukur variabel Personal Knowledge yaitu: akuisisi pengetahuan, konversi pengetahuan, aplikasi pengetahuan, dan perlindungan pengetahuan (Kusuma dan Devie, 2017:5).

1. Akuisisi pengetahuan (*knowledge acquisition*). Akuisisi pengetahuan adalah sebuah proses yang meliputi kegiatan pengumpulan, aksesibilitas, dan penerapan dari pengetahuan yang diperoleh.
2. Konversi pengetahuan (*knowledge conversion*). Pengetahuan yang ditangkap dari berbagai sumber (baik internal maupun eksternal untuk bisnis) perlu diubah menjadi pengetahuan organisasi untuk pemanfaatan efektif dalam bisnis.
3. Aplikasi pengetahuan (*knowledge application*). Melalui pemanfaatan pengetahuan dimana pengetahuan yang diperoleh dapat berubah dari kemampuan potensial menjadi kemampuan terealisasi dan dinamis yang mempengaruhi kinerja organisasi.
4. Perlindungan pengetahuan (*knowledge protection*). Perlindungan pengetahuan adalah proses pengamanan asset pengetahuan dan menyimpannya dengan aman serta diakses hanya oleh petugas yang berwenang untuk melindungi pengetahuan dari penggunaan ilegal dan yang tidak tepat sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk membangun dan mempertahankan keunggulan kompetitif.

2.1.3 *Job Prosedure*

2.1.3.1 *Pengertian Job Prosedure*

Dalam suatu instansi banyak kegiatan-kegiatan yang dilakukan baik bersifat internal maupun eksternal, seperti pembelian barang, penerimaan piutang, pembayaran hutang, kontrak kerja, pencairan dana, dan sebagainya, Untuk melakukan hal tersebut, instansi tidak bias melakukan sembarangan dan ada sebuah sistem yang lebih sering disebut prosedur dalam menjalaninya. *Job procedure* atau prosedur kerja adalah tanggung jawab atau tugas yang bersifat formal atau perintah resmi atau cara melakukan hal-hal tertentu. *Standard Operation Procedure* yaitu prosedur pelaksanaan dasar yang dibuat untuk mempertahankan kualitas dan hasil kerja. Dengan menggunakan *Standard Operation Procedure* maka tugas-tugas akan semakin mudah dikerjakan. *Standard Operation Procedure* sendiri dalam pelaksanaannya sangat fleksibel dimana pegawai dapat memberikan masukan berdasarkan pengetahuan yang diperoleh. Keuntungan yang dapat diperoleh, dengan adanya dan digunakannya *Standard Operation Procedure* (SOP) diantaranya adalah terwujudnya SOP tersebut sebagai alat atau saluran komunikasi bagi manajemen dengan para staf dan para pelaksananya. Melalui *Standard Operation Procedure*, seluruh staf dan pegawai akan mengetahui secara jelas, berusaha untuk memahami tentang tujuan dan sasaran, serta kebijakan dan prosedur kerja instansi, *Standard Operation Procedure* juga dapat digunakan sebagai alat atau acuan untuk melaksanakan pelatihan baik bagi para staf/pegawai lama maupun staf/pegawai baru. *Standard Operation Procedure* dapat mengurangi waktu yang terbuang sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja baik bagi manajemen maupun bagi para

staf/pegawai. Dengan dibantu oleh pengawasan yang dilaksanakan dalam proses pekerjaan, maka Standard Operation Procedure dapat dilaksanakan secara lebih konsisten, dan menjamin terciptanya produk yang standar, sekalipun dikerjakan oleh orang-orang yang berbeda dan pada waktu pelaksanaan yang tidak bersamaan.

Menurut Sedarmayanti (2018:9), menerangkan bahwa “Prosedur kerja adalah rangkaian dari tata kerja yang berkaitan satu sama lain sehingga menunjukkan suatu urutan tahap demi tahap serta jalan yang harus ditempuh dalam rangka penyelesaian suatu bidang tugas. Menurut Mulyadi (2017:5) “Prosedur adalah suatu urutan kegiatan klerikal (tuliskan, menulis, mengadakan, menghitung, membandingkan antara data sumber dengan data pendukung kedua belah pihak), biasanya melibatkan beberapa orang dalam suatu departemen atau lebih, yang dibuat untuk menjamin penanganan secara seragam transaksi perusahaan yang terjadi berulang-ulang”.

Sedangkan menurut Lestari (2017:2) *job procedure* adalah dokumen yang menjabarkan aktivitas operasional yang dilaksanakan sehari-hari. Tujuannya agar pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan benar, tepat dan konsisten untuk mendapatkan produk sesuai standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.3.2 Keuntungan-Keuntungan *Job Prosedure*

Keuntungan-keuntungan yang dapat diperoleh dengan adanya atau digunakannya standard operation procedure adalah (Saputro, 2019:20):

1. Mempunyai nilai sebagai alat atau saluran komunikasi bagi manajemen dengan para staf dan para pelaksananya. Melalui *standard operation procedure*,

seluruh staf dan pegawai akan mengetahui secara jelas, berusaha untuk memahami tentang tujuan dan sasaran, serta kebijakan dan prosedur kerja perusahaan. Dengan demikian setiap orang dalam organisasi akan menerima pesan yang jelas dari *standard operation procedure* tersebut.

2. *Standar operation procedure* juga dapat digunakan sebagai alat atau acuan untuk melaksanakan pelatihan baik bagi para staf dan karyawan, serta bagi karyawan baru.
3. *Standard operation procedure* dapat mengurangi waktu yang terbuang, dengan demikian diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja baik bagi manajemen ataupun bagi para staf dan karyawan dengan dibantu oleh pengawasan yang dilaksanakan dalam proses pekerjaan, maka *standard operation procedure* dapat dilaksanakan secara lebih konsisten, dan menjamin terciptanya produk yang standar, sekalipun dikerjakan oleh orang-orang yang berbeda dan waktu pelaksanaan yang tidak bersamaan.

2.1.3.3 Indikator Pengukuran *Job Prosedure*

Indikator untuk mengukur variabel *Job Procedure* adalah sebagai berikut (Lestari, 2017:20):

1. Ekspektasi

Suatu harapan atau keyakinan yang diharapkan akan menjadi kenyataan di masa depan sesuai dengan keinginan dimana untuk mencapainya harus dengan tindakan nyata.

2. Meningkatkan kinerja

Upaya yang dilakukan oleh pegawai dalam pencapaian target tertentu dengan meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik.

3. Pelatihan

Keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

2.1.4. *Technology*

2.1.4.1. *Pengertian Technology*

Dengan kemajuan teknologi informasi yang pesat serta potensi pemanfaatannya secara luas, maka dapat membuka peluang bagi berbagai pihak untuk mengakses, mengelola, dan mendayagunakan informasi keuangan daerah secara cepat dan akurat. Kompleksitas (*complexity*) adalah tingkat dimana inovasi diinterpretasikan sesuatu yang relatif sulit untuk diartikan dan pemanfaatan teknologi. Kesesuaian tugas berhubungan dengan kemampuan pegawai secara individu menggunakan PC. Dimensi ini mengukur tingkat kepercayaan individual bahwa pemanfaatan PC dapat meningkatkan kinerja mereka. Kondisi yang memfasilitasi (*facilitating conditions*) dalam teori triandis dinyatakan sebagai faktor objektif yang ada dilingkungan kerja yang memberikan kemudahan bagi pemakai untuk memanfaatkan PC.

Menurut Lestari (2017:2) menyatakan bahwa teknologi adalah proses yang meningkatkan nilai tambah, proses tersebut menggunakan atau menghasilkan

suatu produk, produk yang dihasilkan tidak terpisah dari produk lain yang telah ada dan karena itu menjadi bagian integral dari suatu system. Thompson et al dalam Jumali (2018:9) yang menguji sebagian model pemanfaatan PC berdasarkan teori triandis menyimpulkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara faktor sosial kesesuaian tugas dan konsekuensi jangka panjang dengan pemanfaatan teknologi. Sebaliknya afeksi mempunyai hubungan yang tidak signifikan dan bahkan kompleksitas dan kondisi yang memfasilitas mempunyai hubungan yang negatif dengan pemanfaatan teknologi.

Pemanfaatan Technology mencakup adanya pengolahan data, pengolahan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik serta pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pelayanan publik dapat diakses dengan mudah. Indikator variable pemanfaatan teknologi informasi dilihat dari penggunaan computer, menjadikan pekerjaan lebih mudah, mempertinggi efektifitas dan mengembangkan kinerja.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Technology*

Faktor-faktor yang mempengaruhi Teknologi informasi menurut Jumali (2018:2) adalah sebagai berikut;

- a. Memenuhi kebutuhan
- b. Tepat waktu
- c. Aktivitas umum
- d. Memenuhi kebutuhan
- e. Mendapatkan pelatihan
- f. Mendukung tugas

- g. Sistem
- h. Mengatasi kemacetan
- i. Teknologi komputer
- j. Sistem lebih baik

2.1.4.3. Indikator Pengukuran *Technology*

Teknologi merupakan mencakup adanya pengolahan data, pengolahan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik serta pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pelayanan publik dapat diakses dengan mudah. Indikator untuk mengukur variabel *Technology* adalah sebagai berikut (Sendow, 2016:3)

- a. Penggunaan computer
- b. Menjadikan pekerjaan lebih mudah,
- c. Mempertinggi efektifitas
- d. Mengembangkan kinerja

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan oleh Effendy (2018) dengan judul Pengaruh *Personal Knowledge, Job Procedure, dan Technology (Knowledge Management)* Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Area Gresik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil regresi memperlihatkan bahwa *personal knowledge*

berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan merupakan variabel dominan. *Job procedure* dan *technology* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil dari distribusi menunjukkan bahwa email korporat merupakan media *knowledge management* yang efektif digunakan dalam proses *knowledge management*.

Penelitian ini dilakukan oleh Bachri (2019) dengan judul Pengaruh Personal Knowledge, Technology Literacy Dan Job Procedure Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen It Bank Danamon. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan pribadi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,387. Pengaruh literasi teknologi terhadap kinerja karyawan adalah 0,426. Prosedur kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,218. Kontribusi terhadap pengaruh pengetahuan pribadi, Literasi teknologi terhadap prestasi kerja karyawan adalah 0,823. Dapat disimpulkan bahwa literasi Teknologi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Departemen TI Bank Danamon Indonesia.

Penelitian ini dilakukan oleh Tanjung (2019) dengan judul Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Rsud Kabupaten Rokan Hulu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa melalui uji F diketahui bahwa variabel personal *knowledge*, *job prosedure* dan teknologi informasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa 61,0% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel personal *knowledge*, *job prosedure* dan teknologi informasi, sedangkan sisanya 39% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini atau sebab-sebab yang lain diluar model.

Penelitian ini dilakukan oleh Lestari (2017) dengan judul Pengaruh *Personal Knowledge*, *Job Procedure* Dan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi

Kasus Penerapan *Knowledge Management* pada PT. Nasmoco Karangjati Motor). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *persona knowledge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Karangjati Motor. *Job procedure* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Karangjati Motor. Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Karangjati Motor.

Penelitian ini dilakukan oleh Dwi Servi Handayani (2021) dengan judul Pengaruh *Knowledge Management (Personal Knowledge, Job Procedure Dan Teknologi)* terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama pengetahuan personal, prosedur kerja, dan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F memperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $58,712 > 2,80$.

Tabel 2.1

Definisi Operasional

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure, dan Technology (Knowledge Management) Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Area Gresik. Effendy (2018)	Regresi linier berganda	<i>Personal knowledge</i> berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan merupakan variabel dominan. <i>Job procedure</i> dan <i>technology</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil dari distribusi menunjukan bahwa email korporat merupakan media <i>knowledge management</i> yang efektif digunakan dalam proses <i>knowledge management</i>	Variabel independen <i>Personal knowledge, Job Procedure, dan Technology</i> Variabel dependen Kinerja pegawai teknik pengumpulan data dan teknik analisis data	sampel penelitian dan lokasi penelitian

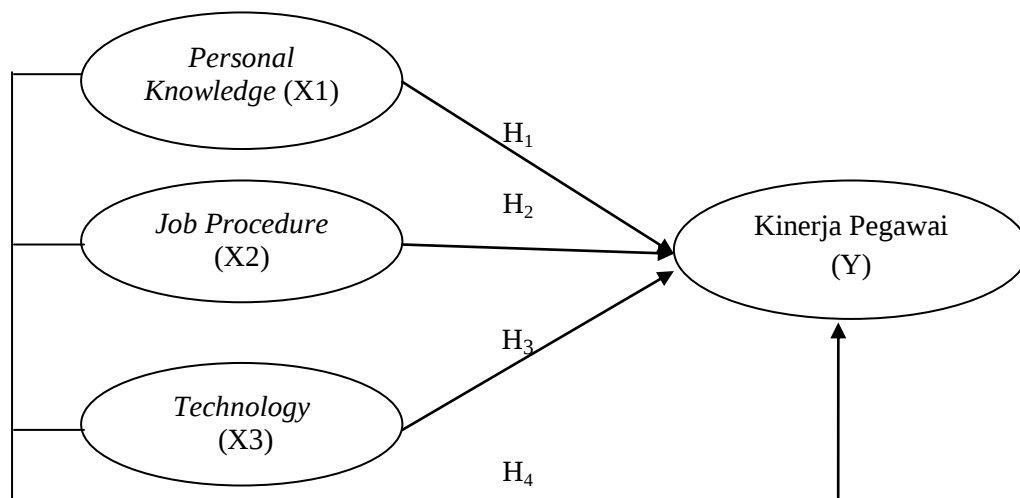
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	Pengaruh Personal Knowledge, Technology Literacy Dan Job Procedure Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen It Bank Danamon. Bachri (2019)	Kuantitatif	Pengetahuan pribadi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,387. Pengaruh literasi teknologi terhadap kinerja karyawan adalah 0,426. Prosedur kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,218. Kontribusi terhadap pengaruh pengetahuan pribadi, Literasi teknologi terhadap prestasi kerja karyawan adalah 0,823. Dapat disimpulkan bahwa literasi Teknologi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Departemen TI Bank Danamon Indonesia	- Variabel independen <i>Personal Knowledge, Job Procedure, dan Technology</i> - Variabel dependen Kinerja Pegawai teknik pengumpulan data dan teknik analisis data	sampel penelitian dan lokasi penelitian
3	Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Rsud Kabupaten Rokan Hulu. Tanjung (2019)	Kuantitatif	Melalui uji F diketahui bahwa variabel personal knowledge, job procedure dan teknologi informasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa 61,0% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel personal knowledge, job procedure dan teknologi informasi, sedangkan sisanya 39% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini atau sebab-sebab yang lain diluar model	- Variabel independen <i>Personal Knowledge, Job Procedure, dan Technology</i> - Variabel dependen Kinerja pegawai teknik pengumpulan data dan teknik analisis data	sampel penelitian dan lokasi penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Pengaruh <i>Personal Knowledge, Job Procedure</i> Dan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Penerapan <i>Knowledge Management</i> pada PT. Nasmoco Karangjati Motor). Lestari (2017)	Kuantitatif	<i>Persona knowledge</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Karangjati Motor. <i>Job procedure</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Karangjati Motor. Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Karangjati Motor	- Variabel independen <i>Personal Knowledge, Job Procedure</i> , dan <i>Technology</i> - Variabel dependen Kinerja Pegawai teknik pengumpulan data dan teknik analisis data	sampel penelitian dan lokasi penelitian
5	Pengaruh <i>Knowledge Management (Personal Knowledge, Job Procedure</i> Dan Teknologi terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Yogyakarta. Dwi Servi Handayani (2021)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama pengetahuan personal, prosedur kerja, dan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F memperoleh F hitung > F tabel yaitu $58,712 > 2,80$	- Variabel independen <i>Personal Knowledge, Job Procedure</i> , dan <i>Technology</i> - Variabel dependen Kinerja Pegawai teknik pengumpulan data dan teknik analisis data	sampel penelitian dan lokasi penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati dan diukur dengan melalui penelitian yang akan dilakukan. Berikut gambaran kerangka penelitian dalam penelitian ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya dari Bachri (2017), Tanjung (2019), Lestari (2019).

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, 2015). Adapun hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H₁ : *Personal knowledge* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Banda Aceh.

H₂ : *Job Procedure* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Banda Aceh.

H₃ : *Technology* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Banda Aceh.

H₄ : *Personal knowledge, job procedure dan technology* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Menurut U. Sekaran dalam Fandefi, H. (2020). Desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efisien, dan efektif.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini yaitu Pengaruh *Personal Knowledge*, *Job Procedure* Dan *Technology* Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Kantor Dinas Koperasi, UKM, dan Perdagangan kota Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu tipe yang hubungan yang menjelaskan pengaruh *Personal Knowledge*, *Job Procedure* Dan *Technology* Terhadap Kinerja Pegawai. variabel independen terhadap variabel dependen Dinas Koperasi, UKM, dan Perdagangan kota Banda Aceh.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada kantor Dinas Koperasi, UKM, dan Perdagangan kota Banda Aceh. Objek penelitian ini difokuskan kepada pegawai tetap Dinas Koperasi, UKM, dan Perdagangan kota Banda Aceh. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada tiga variabel yang akan dibahas yaitu *personal knowledge*, *job procedure* dan *technology*. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada pegawai yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2021 sampai dengan selesai. Menurut Suyanto dan Susila dalam Valentin (2021), studi *one shot* merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus. Studi *one shot* dilakukan dengan data yang hanya sekali dikumpulkan, mungkin selama periode harian, mingguan, atau bulanan, dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian.

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan adalah kinerja yang terfokus pada pegawai Dinas Koperasi, UKM, dan Perdagangan kota Banda Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi menurut (Sugiyono, 2018:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari Kantor Dinas Koperasi, UKM, dan Perdagangan kota kota Banda Aceh ini berjumlah 71 orang yang merupakan pegawai seluruhnya. Sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. apabila subjeknya kurang dari 100 maka semua populasi dapat menjadi sampel. Tetapi apabila jumlah subjeknya diatas 100 maka diambil diantara 10-15% atau 20-2% atau lebih. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 71 responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *likert* 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Arikunto (2022)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantu menunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku-buku, jurnal-jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2018:58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat

kinerja pegawai (Y) dan variabel bebas *Personal Knowledge* (X_1), *Job Procedure* (X_2) dan *Technology* (X_3) seperti terlihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Definisi dan Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Variabel Dependen				
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Isvandiari, 2018)	Kualitas	A1
		Kuantitas	A2	
		Pelaksanaan Tugas	A3	
		Tanggung Jawab	A4	
Variabel Independen				
1	Personal knowledge (X1)	Salah satu alat manajemen yang dapat digunakan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan menunjukkan keunggulan bersaing sehingga mampu menciptakan kinerja organisasi yang baik (Kusuma dan Devie, 2017:3).)	Akuisisi pengetahuan (knowledge acquisition)	B1
			Konversi pengetahuan (knowledge conversion)	B2
			Aplikasi pengetahuan (knowledge application)	B3
			Perlindungan pengetahuan (knowledge protection)	B4
2	Job procedure (X2)	Dokumen yang menjabarkan aktivitas operasional yang dilaksanakan sehari-hari. Tujuannya agar pekerjaan tersebut	Ekspektasi	C1
			Meningkatkan Kinerja	C2
			Pelatihan	C3

		dilaksanakan dengan benar, tepat dan konsisten untuk mendapatkan produk sesuai standar yang telah ditetapkan sebelumnya. (Lestari, 2017)			
3	Technology (X3)	teknologi adalah proses yang meningkatkan nilai tambah, proses tersebut menggunakan atau menghasilkan suatu produk, produk yang dihasilkan tidak terpisahkan dari produk lain yang telah ada dan karena itu menjadi bagian integral dari suatu system. (Lestari, 2017)	Penggunaan computer	Likert	D1
			Menjadikan pekerjaan lebih mudah,		D2
			Mempertinggi efektifitas		D3
			Mengembangkan kinerja. (Sendow, 2016:3)		D4

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2022)

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic package for service solution*) Versi 22. Adapun persamaan model Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X₁ = *Personal Knowledge*

X₂ = *Job Procedure*

X₃ = *Technology*

b₁, b₂ dan b₃ = Koefisien regresi

e = *Error term*

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam Ghozali, 2016:52) dalam Novriani, N. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = $n-2$ dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2017:47) dalam Novriani, N. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

3.7 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi,

variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Ujिनormalitas untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Imam Ghazali, 2019:154). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $asym.sig > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal tetapi jika $asym.sig < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara *variable independent* (Imam Ghazali, 2017: 103). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatanyang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Imam Ghazali, 2017,134).

3.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-test) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

1. Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y , X_2 terhadap Y dan X_3 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{o1} = *Personal Knowledge* tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, dan Perdagangan kota Banda Aceh.

H_{a1} = *Personal Knowledge* berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai kantor Dinas, UKM, dan Perdagangan kota Banda Aceh.

H_{o2} = *Job Procedure* tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai kantor Dinas, UKM, dan Perdagangan kota Banda Aceh.

H_{a2} = *Job Procedure* berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, dan Perdagangan kota Banda Aceh.

H_{o3} = *Technology* itidak berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, dan Perdagangan kota Banda Aceh.

H_{a3} = *Technology* berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, dan Perdagangan kota Banda Aceh.

2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

H_{o4} = *Personal knowledge, job procedure, dan technology* tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, dan Perdagangan kota Banda Aceh.

H_{a4} = *Personal knowledge, job procedure, dan technology* berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, dan Perdagangan kota Banda Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan kota Banda Aceh beralamat di jalan Soekarno Hatta KM. 1 No. 1, Mibo kota Banda Aceh. Sekarang Dinas Koperasi UKM, dan Perdagangan kota Banda Aceh di kepalai oleh M. Nurdin, S.Sos. Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan Kota Banda Aceh merupakan suatu instansi yang melaksanakan tugas atau tanggung jawab khususnya di bidang koperasi, UKM dan perdagangan. Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan Kota Banda Aceh yang dibentuk berdasarkan Peraturan Wali Kota Banda Aceh Nomor 11 Tahun 2016 tentang Susunan, Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan dan Tata Kerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banda Aceh. Tugas Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan Kota Banda Aceh :

1. Perumusan kebijakan di bidang Koperasi, UKM dan Perdagangan
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang Koperasi UKM dan Perdagangan
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang Koperasi, UKM dan Perdagangan
4. Pelaksanaan administrasi Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan sesuai dengan lingkup tugasnya
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota terkait dengan tugas dan fungsinya.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan kota Banda Aceh, Jl. Soekarno Hatta KM. 1 No. 1, Mibo kota Banda Aceh. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 71 orang pegawai. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan dan penghasilan responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Pria	40	56,3
2	Wanita	31	43,7
Jumlah		71	100

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berdominan memiliki jenis kelamin pria sebanyak 40 orang responden (56,3%) dan wanita sebanyak 31 orang responden (43,7%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	3	4,2
2	26-35 Tahun	26	36,6
3	36-45 Tahun	24	33,8
4	≥ 55 Tahun	18	25,4
Jumlah		71	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 3 orang (4,2%), 26-35 tahun sebanyak 26 orang (36,6%), tahun sebanyak 24 orang (33,8%), dan ≥ 55 tahun sebanyak 18 orang (25,4%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
2	SMA	6	8,5
3	Diploma	23	32,4
4	Sarjana	27	38,0
5	Pasca Sarjana	15	21,1
Jumlah		71	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 6 orang (8,5%), yang berpendidikan diploma sebanyak 23 orang (32,4%), yang berpendidikan sarjana sebanyak 27 orang (38,0%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 15 orang (21,1%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Penghasilan/Bulan	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ Rp. 1 Juta	7	9,9
2	Rp. 2-3 Juta	12	16,9
3	Rp. 4-5 Juta	24	33,8
4	≥ Rp. 6 Juta	28	39,4
Jumlah		71	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berpenghasilan perbulan $\leq$ 1 Juta sebanyak 7 orang (9,9%), responden yang berpenghasilan perbulan Rp. 2-3 Juta sebanyak 12 orang (16,9%), responden yang berpenghasilan perbulan Rp. 4-5 Juta sebanyak 24 orang (33,8%) dan responden yang berpenghasilan perbulan Rp. $\geq$ 6 Juta sebanyak 28 orang (39,4%).

4.2.2 Pengujian Data

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.5
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=71)	Hasil Uji
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	0,758	0,235	Valid
2		Kuantitas	0,680	0,235	Valid
3		Pelaksanaan Tugas	0,840	0,235	Valid
4		Tanggung Jawab	0,840	0,235	
1	<i>Personal knowledge (X₁)</i>	Akuisisi pengetahuan (<i>knowledge acquisition</i>)	0,484	0,235	Valid

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=71)	Hasil Uji
2		Konversi pengetahuan (<i>knowledge conversion</i>)	0,422	0,235	Valid
3		Aplikasi pengetahuan (<i>knowledge application</i>)	0,690	0,235	Valid
4		Perlindungan pengetahuan (<i>knowledge protection</i>)	0,350	0,235	Valid
1	<i>Job Procedure</i> (X ₂)	Ekspektasi	0,327	0,235	Valid
2		Meningkatkan kinerja	0,492	0,235	Valid
3		Pelatihan	0,649	0,235	Valid
1	<i>Technology</i> (X ₃)	Penggunaan komputer	0,509	0,235	Valid
2		Menjadikan pekerjaan lebih mudah	0,584	0,235	Valid
3		Mempertinggi efektifitas	0,640	0,235	Valid
4		Mengembangkan kinerja	0,336	0,235	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,198) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tabel 4.6
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	<i>Cronb.Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,900	0,60	Handal
<i>Personal knowledge</i> (X ₁)	0,693	0,60	Handal
<i>Job Procedure</i> (X ₂)	0,630	0,60	Handal
<i>Technology</i> (X ₃)	0,723	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas tes* untuk variabel *personal knowledge* (X_1) dengan nilai 0,693, *job procedure* (X_2) dengan nilai 0,630, *technology* (X_3) dengan nilai 0,723 dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,900. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel lebelisasi halah, harga, media sosial, dan keputusan pembelian.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya memiliki kuantitas kerja yang baik	38	53.5	24	33.8	9	12.7	0	0	0	0	4,41
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja	32	45.1	28	39.4	11	15,5	0	0	0	0	4,30
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	25	35.2	35	49,3	11	15.5	0	0	0	0	4,20
4	Saya bertanggung jawab dengan tugas saya	25	35.2	35	49,3	11	15.5	0	0	0	0	4.20
	Nilai Rerata											4,27

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu Saya memiliki kuantitas kerja yang baik diperoleh jawaban rata-rata 4,41(4) yang berarti setuju, saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja diperoleh jawaban rata-rata 4,30(4) yang berarti setuju, saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu diperoleh jawaban rata-rata 4,20(4) yang berarti setuju, saya bertanggung jawab dengan tugas saya diperoleh jawaban rata-rata 4,20(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4,27(4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel *Personal Knowledge*

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel *personal knowledge* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi *Personal Knowledge*

No	<i>Personal Knowledge</i> (X ₁)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya sudah menerapkan pengetahuan yang saya peroleh yang meliputi kegiatan aksebilitas	32	45,1	30	42.3	9	12,7	0	0	0	0	4,32
2	Saya sudah menerapkan pengetahuan yang saya tangkap dari berbagai sumber	31	43.7	24	33.8	16	22.5	0	0	0	0	4,21
3	Saya sudah memanfaatkan kemampuan potensial menjadi kemampuan dinamis	40	56.3	24	33,8	7	9,9	0	0	0	0	4,46
4	Saya melindungi pengetahuan personal kantor dan menyimpan dengan bagus	31	43.7	38	53.5	2	2.8	0	0	0	0	4,41
	Nilai Rerata											4,35

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel *personal knowledge* pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya sudah menerapkan pengetahuan yang saya peroleh yang meliputi kegiatan akseibilitas diperoleh jawaban rata-rata 4,32(4) yang berarti setuju, saya sudah menerapkan pengetahuan yang saya tangkap dari berbagai sumber diperoleh jawaban rata-rata 4,21(4) yang berarti setuju, saya sudah memanfaatkan kemampuan potensial menjadi kemampuan dinamis diperoleh jawaban rata-rata 4,46 (4) yang berarti setuju, saya melindungi pengetahuan personal kantor dan menyimpan dengan bagus diperoleh jawaban rata-rata 4,41(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel *personal knowledge* diperoleh nilai rerata sebesar 4,35(4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel *Job Procedure*

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel *job procedure* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi *Job Procedure*

No	<i>Job Procedure</i> (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya selalu bekerja dengan tindakan nyata dan sesuai keinginan	31	43.7	38	53.5	2	2.8	0	0	0	0	4,41
2	Saya berusaha semaksimal mungkin dalam pencapaian target	28	39.4	31	43.7	12	16.9	0	0	0	0	4,23
3	Saya selalu ikut pelatihan untuk meningkatkan kinerja saya	24	33.8	33	46.5	14	19,7	0	0	0	0	4,14
	Nilai Rerata											4,26

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel *job procedure* pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya selalu bekerja dengan tindakan nyata dan sesuai keinginan diperoleh jawaban rata-rata 4.41(4) yang berarti setuju, saya berusaha semaksimal mungkin dalam pencapaian target diperoleh jawaban rata-rata 4.23(4) yang berarti setuju, saya selalu ikut pelatihan untuk meningkatkan kinerja saya diperoleh jawaban rata-rata 4.14(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel *job procedure* diperoleh nilai rerata sebesar 4.26(4) yang berarti setuju.

4. Distribusi Frekuensi Variabel *Technology*

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel *technology* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi *Technology*

No	<i>Technology</i> (X ₃)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Dengan adanya komputer dapat memudahkan pekerjaan kantor	31	43.7	31	43.7	9	12.7	0	0	0	0	4,31
2	Saya selalu bekerja sama agar pekerjaan menjadi mudah	33	46.5	24	33.8	14	19.7	0	0	0	0	4,27
3	Saya selalu mengedepankan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan	34	47.9	27	38.0	10	14.1	0	0	0	0	4,34
4	Saya memberikan gagasan atau ide-ide baru agar dapat mengembangkan kinerja kantor	30	42.3	28	39.4	13	18.3	0	0	0	0	4,24
Nilai Rerata												4,29

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

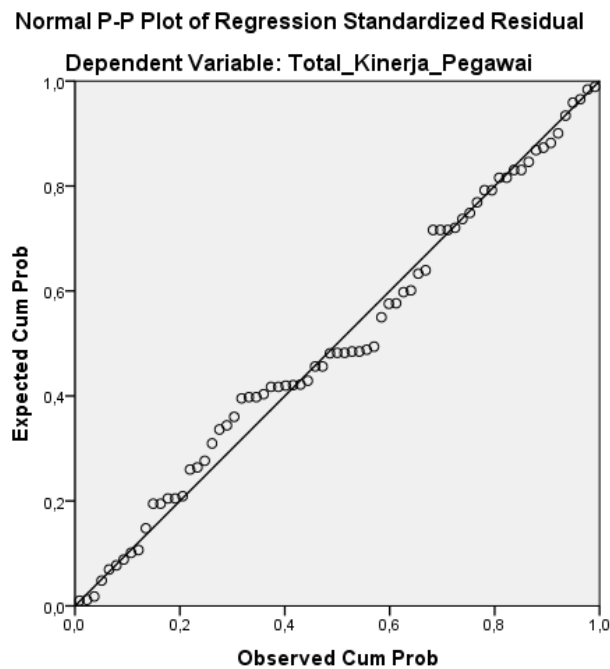
Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel *technology* pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu dengan adanya komputer dapat memudahkan pekerjaan kantor diperoleh jawaban rata-rata 4.31(4) yang berarti setuju, saya selalu bekerja sama agar pekerjaan menjadi mudah diperoleh jawaban rata-rata 4.27(4) yang berarti setuju, saya selalu mengedepankan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4.34(4) yang berarti setuju, saya memberikan gagasan atau ide-ide baru agar dapat mengembangkan kinerja kantor diperoleh jawaban rata-rata 4.24(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel *technology* diperoleh nilai rerata sebesar 4.29(4) yang berarti setuju

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian (2023)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonall atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai variance inflation factor (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.11 :

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a	
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,225	4,435
,511	1,956
,218	4,585

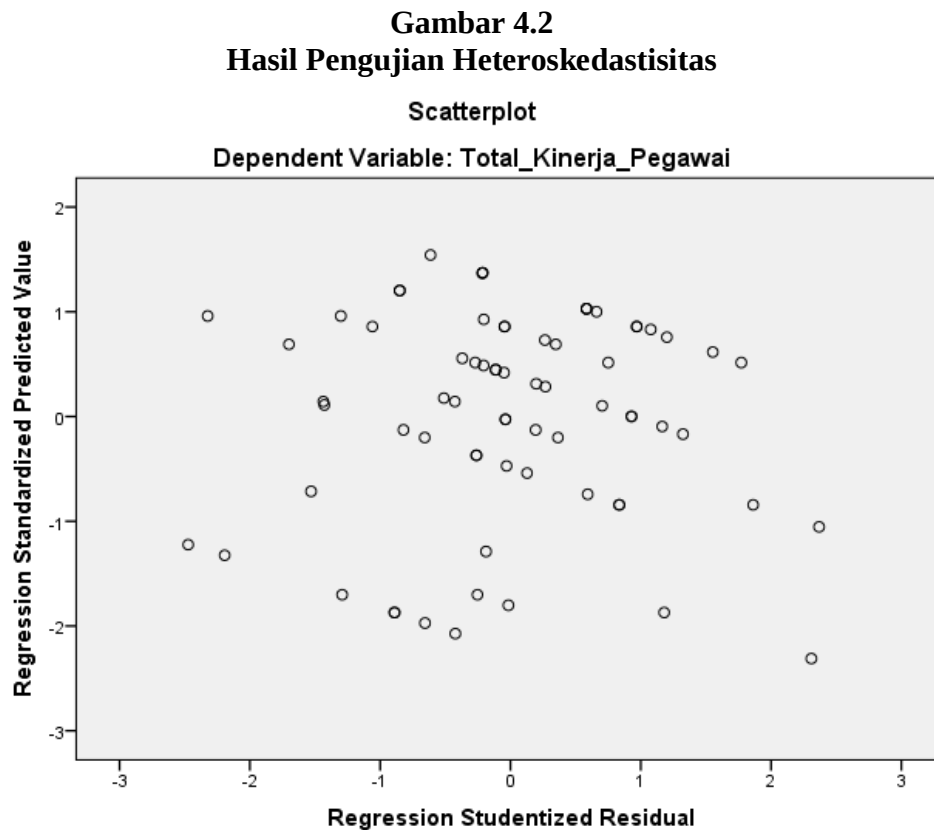
a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil penelitian (2023)

Berdasarkan table 4.11 diatas terlihat bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai tolerance yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflaction factor*(VIF) juga menunjukan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar variable independent dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2.



Sumber : Hasil penelitian (2022)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *Personal knowledge* (X_1), *job procedure* (X_2), dan *technology* (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,601	1,136		1,409	,163
Total_Personal_Knowledge	,384	,128	,306	3,007	,004
Total_Job_Procedure	1,164	,110	,718	10,613	,000
Total_Technology	,613	,118	,537	5,187	,000

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan table 4.12 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,601 + 0,384X_1 + 1,164X_2 + 0,613X_3$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta $b_a = 1,601$

Berarti apabila variabel *personal knowledge* (X_1), *job procedure* (X_2), dan *technology* (X_3) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja pegawai (Y) akan bernilai 1,601.

b. Koefisien regresi $b_1 = 0,384$

Personal knowledge (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,384. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel *personal knowledge* (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,384 satuan.

c. Koefisien regresi $b_2 = 1,164$

Job procedure (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 1,164. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan *job procedure* sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,164 satuan.

d. Koefisien regresi $b_3 = 0,613$

Technology (X_3) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,613. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan *technology* sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,613 satuan.

1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada table diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. *Personal knowledge* (X_1)

Pada variabel *Personal knowledge* (X_1) diperoleh $t_{hitung} (3,007) > t_{tabel} (1,996)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel *personal knowledge* (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perdagangan kota Banda Aceh tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik *personal knowledge* (X_1), semakin tinggi kinerja pegawai (Y).

b. *Job procedure* (X_2)

Pada variable *job procedure* (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (10,613) > t_{tabel} (1,996)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel *job procedure* (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Koperasi, UKM, dan

Perdagangan kota Banda Aceh, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik *job procedure* (X_2), semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya.

c. *Technology* (X_3)

Pada variable *technology* (X_3) diperoleh nilai $t_{hitung}(5,187) > t_{tabel}(1,996)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel *technology* (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perdagangan kota Banda Aceh, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik *technology* (X_3), semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya.

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak(simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh *Personal knowledge* (X_1), *job procedure* (X_2), dan *technology* (X_3) secara serentak (simulatn) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	359,436	3	119,812	120,038	,000 ^b
	Residual	66,874	67	,998		
	Total	426,310	70			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Total_Technology, Total_Job_Procedure, Total_Personal_Knowledge

Sumber: Data primer(2023)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $120,038 \geq F_{tabel}$ sebesar 2,744 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari

0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh *Personal knowledge* (X_1), *job procedure* (X_2), dan *technology* (X_3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *Personal knowledge* (X_1), *job procedure* (X_2), dan *technology* (X_3) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perdagangan kota Banda Aceh.

4.2.6 Analisis Korelasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.14
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,918 ^a	,843	,836	,999

a. Predictors: (Constant), Total_Technology, Total_Job_Procedure, Total_Personal_Knowledge

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer (2022)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2017), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00–0,199=sangat rendah

0,20–0,399=rendah

0,40–0,599=sedang

0,60–0,799=kuat

0,80–1,000=sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.14 diatas diperoleh angka R sebesar 0,918. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara *Personal knowledge* (X_1), *job procedure* (X_2), dan *technology* (X_3) dengan kinerja pegawai (Y).

b. Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,836 atau 83,6%. Koefisien determinasi (Uji Adjusted R^2) pada tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel *personal knowledge* (X_1), *job procedure* (X_2), dan *technology* (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 83,6%, sedangkan 16,4% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti stres kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan.

4.3 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan *personal knowledge* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan kota Banda Aceh dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan *personal knowledge* seperti memberi arahan kepada pegawainya agar dapat menerapkan pengetahuan yang sudah mereka dapatkan dari berbagai sumber. Selanjutnya *job procedure* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilakukan dengan cara selalu mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan kota Banda Aceh. Yang terakhir *technology* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan kota Banda Aceh, seperti menerima gagasan atau ide-ide yang diberikan oleh pegawai agar dapat meningkatkan kinerja kantor.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh *personal knowledge*, *job procedure*, dan *technology*. Semakin baik *personal knowledge*, semakin baik *job procedure* serta semakin maju *technologynya* maka semakin besar peluang bagi Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan kota Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *personal knowledge*, *job procedure*, dan *technology* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan kota Banda Aceh, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Personal knowledge* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan kota Banda Aceh.
2. *Job procedure* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan kota Banda Aceh.
3. *Technology* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan kota Banda Aceh.
4. *Personal knowledge*, *job procedure*, dan *technology* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan kota Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Bagi kepala Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan kota Banda Aceh agar selalu memberi arahan kepada pegawainya agar dapat menerapkan pengetahuan yang sudah mereka dapatkan dari berbagai sumber.
2. Bagi pegawai Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan kota Banda Aceh agar selalu mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Bagi Kepala Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan kota Banda Aceh agar menerima gagasan atau ide-ide yang diberikan oleh pegawai agar dapat meningkatkan kinerja kantor.
4. Bagi kepala Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan kota Banda Aceh untuk lebih memperhatikan kinerja pegawai seperti dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan kota Banda Aceh

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Ali, S. (2017). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Empiris Pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur. Jurnal Manajemen Vol. 12 No. 1*
- Amalini, H. F., Al Musadieg, M., & Afrianty, T. W. (2016). Pengaruh Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(1), 68-77.
- Bachri, C. (2019). Pengaruh Personal Knowledge, Technology Literacy dan Job Procedure Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen IT Bank Danamon. *Jurnal Akrab Juara*, 4(1), 144-161.
- Dwi Sevri Handayani, D. S. (2021). *Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Yogyakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Teknologi Yogyakarta).
- Effendy, M. H. F. (2018). *Pengaruh personal knowledge, job procedure, dan technology (knowledge management) terhadap kinerja pegawai pada pt. Pln (persero) area gresik* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Fandefi, H. (2020). Analisis Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Jumlah Kunjungan Wisatawan di Kota Banda Aceh. *JOURNAL OF ECONOMIC SCIENCE (JECS)*, 6(2), 89-99
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 22-28
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Lestari, P. S., & Widiartanto, W. (2017). Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure Dan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Penerapan Knowledge Management pada PT. Nasmoco Karangjati Motor). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(1), 156-163.

- Mulyadi. (2017). *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nisa, R.C. (2017). *Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 39 No.2
- Renny, Aprilliyani. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin, Dan Pemanfaatan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru Smk Cordova Margoyoso Kabupaten Pati*. *Jurnal Visi Ekonomi*, No. 2, Vol. 2.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV MandarMaju
- Sendow (2016) *Pengaruh Knowledge Management, SendowSkill Dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Di Manado)*. *Jurnal Manajemen*
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2016
- Syahrani (2017). *Analisis Kinerja Aparatur Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Nunukan*. *Journal Administrative Reform*, 2014, 2 (3):1624-1636
- Tanjung, M. (2019). *Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Rsud Kabupaten Rokan Hulu*. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 8(2), 83-93.
- Valentin, I. (2021). *Pengaruh brand image dan beauty vlogger terhadap keputusan pembelian kosmetik make over di media sosial (instagram dan youtube)*. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 169-179.
- Winardi, J. (2017). *Motivasi dan Permotivasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Yulius, S. (2018). *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu*. *JurnalManajemenUniversitas Bengkulu*

LAMPIRAN I

Kuesioner Penelitian

Pengaruh *Personal Knowledge*, *Job Procedure*, dan *Technology* terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perdagangan Kota Banda Aceh

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 55 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
5. Penghasilan : ☐ ≤ 1 Juta ☐ 4-5 Juta
☐ 2-3 Juta ☐ ≥ 6 Juta

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* ($\checkmark$) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki kuantitas kerja yang baik					
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
4	Saya bertanggung jawab dengan tugas saya					

LAMPIRAN I

B. Personal Knowledge (X_1)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya sudah menerapkan pengetahuan yang saya peroleh yang meliputi kegiatan aksebilitas					
2	Saya sudah menerapkan pengetahuan yang saya tangkap dari berbagai sumber					
3	Saya sudah memanfaatkan kemampuan potensial menjadi kemampuan dinamis					
4	Saya melindungi pengetahuan personal kantor dan menyimpan dengan bagus					

C. Job Procedure (X_2)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu bekerja dengan tindakan nyata dan sesuai keinginan					
2	Saya berusaha semaksimal mungkin dalam pencapaian target					
3	Saya selalu ikut pelatihan untuk meningkatkan kinerja saya					

D. Technology (X_3)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Dengan adanya komputer dapat memudahkan pekerjaan kantor					
2	Saya selalu bekerja sama agar pekerjaan menjadi mudah					
3	Saya selalu mengedepankan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya memberikan gagasan atau ide-ide baru agar dapat mengembangkan kinerja kantor					

LAMPIRAN II OUTPUT SPSS

No	Karakteristik Responden				Kinerja Pegawai (Y)					Personal Knowledge (X1)					Job Procedure (X2)				Technology (X3)				
	JK	US	PN	PE	P1	P2	P3	P4	ΣY	P1	P2	P3	P4	$\Sigma X1$	P1	P2	P3	$\Sigma X2$	P1	P2	P3	P4	$\Sigma X3$
1	1	3	3	4	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	5	4	4	13	4	4	4	4	16
2	2	1	2	3	4	3	3	3	13	4	3	3	4	14	4	3	3	10	4	3	3	4	14
3	1	4	3	4	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	5	5	5	15	5	4	5	3	17
4	2	3	1	1	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	5	4	5	14	5	5	5	5	20
5	1	4	4	3	3	3	3	3	12	3	4	3	4	14	4	3	3	10	3	4	3	3	13
6	1	4	3	4	5	5	5	5	20	5	5	5	3	18	3	5	5	13	5	5	5	4	19
7	2	4	1	3	3	3	3	3	12	4	5	5	5	19	5	3	3	11	4	5	3	5	17
8	1	2	3	4	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16	4	5	5	14	4	4	4	4	16
9	2	3	2	3	4	4	4	4	16	5	3	5	4	17	4	4	4	12	5	3	4	5	17
10	2	4	4	4	5	4	4	4	17	5	5	5	5	20	5	4	5	14	5	5	5	4	19
11	1	1	3	3	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16	4	5	5	14	4	4	4	3	15
12	1	4	3	4	3	3	3	3	12	4	3	3	4	14	4	3	3	10	4	3	3	4	14
13	2	4	2	3	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	5	4	4	13	5	5	5	5	20
14	1	2	4	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	3	15
15	2	3	2	3	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	5	4	4	13	5	5	5	5	20
16	1	2	2	2	3	3	3	3	12	3	5	5	5	18	5	3	3	11	3	5	3	5	16
17	1	3	4	4	4	4	3	3	14	4	4	4	4	16	4	3	4	11	4	4	4	5	17
18	2	4	3	3	5	4	5	5	19	4	4	5	4	17	4	5	5	14	4	4	5	5	18
19	1	2	3	1	5	4	4	4	17	4	4	4	5	17	5	4	4	13	4	4	4	4	16
20	1	2	1	3	5	5	4	4	18	5	5	5	4	19	4	4	4	12	5	5	5	4	19
21	1	3	3	2	5	5	5	5	20	5	4	5	4	18	4	5	5	14	5	4	5	5	19
22	2	3	4	3	5	4	4	4	17	5	4	4	5	18	5	4	4	13	5	4	4	4	17
23	1	3	3	4	5	5	4	4	18	5	4	5	4	18	4	4	4	12	5	4	5	5	19

LAMPIRAN II OUTPUT SPSS

24	1	4	2	4	5	5	5	5	20	5	3	5	5	18	5	5	5	15	5	3	5	4	17
25	1	2	4	3	3	3	3	3	12	3	4	4	4	15	4	3	3	10	3	4	3	4	14
26	2	3	3	4	5	5	4	4	18	5	5	5	4	19	4	4	4	12	5	5	5	5	20
27	1	3	3	3	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	4	5	4	13	5	5	5	5	20
28	2	3	4	1	4	4	3	3	14	4	3	4	4	15	4	3	3	10	4	3	4	3	14
29	1	2	4	4	4	5	4	4	17	5	4	4	4	17	4	4	5	13	5	4	4	4	17
30	1	4	3	3	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	5	4	4	13	5	5	5	3	18
31	2	4	2	4	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	4	5	5	14	5	5	5	4	19
32	2	3	3	1	5	4	4	4	17	5	4	4	5	18	5	4	4	13	5	4	4	4	17
33	1	2	1	3	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	4	19
34	1	3	4	4	3	3	4	4	14	3	3	3	4	13	4	4	3	11	3	3	4	3	13
35	2	2	2	1	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	4	12	4	3	4	3	14
36	1	2	4	4	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19	5	5	4	14	4	5	5	5	19
37	2	3	3	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16
38	2	2	3	3	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	5	5	5	15	4	5	5	5	19
39	1	3	4	2	3	3	4	4	14	5	5	3	3	16	3	4	3	10	3	3	3	4	13
40	2	4	3	3	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14	4	5	4	13	3	4	4	4	15
41	2	2	4	3	5	5	4	4	18	4	4	5	5	18	5	3	5	13	4	5	5	5	19
42	1	4	3	2	4	5	4	4	17	5	5	5	5	20	5	4	4	13	5	5	4	5	19
43	1	3	3	3	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	4	4	4	12	4	4	4	5	17
44	2	3	3	4	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	5	4	5	14	5	5	5	4	19
45	1	2	1	4	5	4	4	4	17	5	5	4	4	18	4	3	4	11	4	4	4	5	17
46	1	4	3	2	5	4	5	5	19	5	3	5	5	18	5	3	5	13	5	5	5	4	19
47	2	3	4	3	5	5	5	5	20	3	3	5	5	16	5	5	4	14	5	5	5	4	19
48	1	2	3	3	4	5	4	4	17	4	3	4	4	15	4	4	4	12	4	3	4	3	14

LAMPIRAN II OUTPUT SPSS

49	1	2	4	4	5	5	5	5	20	4	5	5	4	18	4	5	5	14	4	5	4	5	18
50	2	4	2	4	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	15	4	5	5	5	19
51	1	2	2	4	3	3	3	3	12	3	4	4	4	15	4	3	3	10	3	4	3	4	14
52	2	4	2	3	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	4	5	5	14	5	5	5	4	19
53	2	2	2	3	4	3	3	3	13	3	3	3	4	13	4	3	3	10	3	3	3	4	13
54	2	3	3	4	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	4	12	4	3	4	3	14
55	1	2	3	3	5	5	4	4	18	4	5	5	5	19	5	4	5	14	4	5	5	5	19
56	1	4	3	4	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	4	14	5	5	4	5	19
57	2	2	4	2	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16	4	5	4	13	4	4	4	5	17
58	1	2	2	3	5	4	5	5	19	5	3	5	5	18	5	5	5	15	5	3	5	3	16
59	2	3	3	4	5	4	5	5	19	5	4	5	5	19	5	5	4	14	5	4	5	5	19
60	1	2	1	1	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	5	17
61	2	3	2	2	5	5	4	4	18	5	3	5	5	18	5	4	5	14	5	3	5	4	17
62	1	2	2	2	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	4	3	3	10	3	3	3	3	12
63	1	2	2	2	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	4	4	4	12	4	5	4	4	17
64	1	2	2	4	5	5	5	5	20	4	5	5	4	18	4	5	5	14	4	5	5	5	19
65	2	1	2	4	5	5	4	4	18	4	5	5	4	18	4	4	4	12	4	5	5	5	19
66	1	3	2	2	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	5	17
67	1	3	2	2	4	5	4	4	17	5	5	5	5	20	5	4	5	14	5	5	5	5	20
68	1	2	3	4	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	5	4	5	14	5	5	5	3	18
69	2	3	2	1	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	4	4	5	13	4	5	4	4	17
70	2	4	2	4	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	4	19
71	2	2	2	2	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	15	4	5	5	5	19

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_kelamin Usia Pendidikan Penghasilan
/STATISTICS=MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequency Table

Jenis_kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	40	56,3	56,3	56,3
	2	31	43,7	43,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4,2	4,2	4,2
	2	26	36,6	36,6	40,8
	3	24	33,8	33,8	74,6
	4	18	25,4	25,4	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	8,5	8,5	8,5
	2	23	32,4	32,4	40,8
	3	27	38,0	38,0	78,9
	4	15	21,1	21,1	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Penghasilan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	9,9	9,9	9,9
	2	12	16,9	16,9	26,8
	3	24	33,8	33,8	60,6
	4	28	39,4	39,4	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2 Kinerja_Pegawai_P3 Kinerja_Pegawai_P4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,900	,901	4

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Pegawai_P1	12,69	3,560	,758	.	,878
Kinerja_Pegawai_P2	12,80	3,675	,680	.	,907
Kinerja_Pegawai_P3	12,90	3,462	,840	.	,849
Kinerja_Pegawai_P4	12,90	3,462	,840	.	,849

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Personal_Knowledge_P1 Personal_Knowledge_P2 Personal_Knowledge_P3
Personal_Knowledge_P4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,693	,696	4

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Personal_Knowledge_P1	13,08	2,364	,484	,277	,624
Personal_Knowledge_P2	13,20	2,246	,422	,249	,676
Personal_Knowledge_P3	12,94	2,082	,690	,506	,486
Personal_Knowledge_P4	13,00	2,914	,350	,290	,698

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Job_Procedure_P1 Job_Procedure_P2 Job_Procedure_P3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,630	,612	3

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Job_Procedure_P1	8,37	1,693	,327	,105	,768
Job_Procedure_P2	8,63	1,064	,492	,397	,455
Job_Procedure_P3	8,55	,908	,649	,447	,183

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Technology_P1 Technology_P2 Technology_P3 Technology_P4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,723	,724	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Technology_P1	12,85	2,990	,509	,507	,663
Technology_P2	12,89	2,616	,584	,380	,615
Technology_P3	12,82	2,666	,640	,581	,583
Technology_P4	12,92	3,221	,336	,210	,762

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2 Kinerja_Pegawai_P3
Kinerja_Pegawai_P4
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics					
		Kinerja_Pegawa	Kinerja_Pegawa	Kinerja_Pegawa	Kinerja_Pegawa
		i P1	i P2	i P3	i P4
N	Valid	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,41	4,30	4,20	4,20
Std. Deviation		,709	,725	,689	,689
Sum		313	305	298	298

Frequency Table

Kinerja_Pegawai_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	12,7	12,7	12,7
	4	24	33,8	33,8	46,5
	5	38	53,5	53,5	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	15,5	15,5	15,5
	4	28	39,4	39,4	54,9
	5	32	45,1	45,1	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kinerja_Pegawai_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	15,5	15,5	15,5
	4	35	49,3	49,3	64,8
	5	25	35,2	35,2	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	15,5	15,5	15,5
	4	35	49,3	49,3	64,8
	5	25	35,2	35,2	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=Personal_Knowledge_P1 Personal_Knowledge_P2 Personal_Knowledge_P3
Personal_Knowledge_P4
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

Statistics

		Personal_Knowl edge P1	Personal_Knowl edge P2	Personal_Knowl edge P3	Personal_Knowl edge P4
N	Valid	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,32	4,21	4,46	4,41
Std. Deviation		,692	,791	,673	,550
Sum		307	299	317	313

Frequency Table

Personal_Knowledge_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	12,7	12,7	12,7
	4	30	42,3	42,3	54,9
	5	32	45,1	45,1	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Personal_Knowledge_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	22,5	22,5	22,5
	4	24	33,8	33,8	56,3
	5	31	43,7	43,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Personal_Knowledge_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	9,9	9,9	9,9
	4	24	33,8	33,8	43,7
	5	40	56,3	56,3	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Personal_Knowledge_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2,8	2,8	2,8
	4	38	53,5	53,5	56,3
	5	31	43,7	43,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=Job_Procedure_P1 Job_Procedure_P2 Job_Procedure_P3
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

Statistics

		Job_Procedure_ P1	Job_Procedure_ P2	Job_Procedure_ P3
N	Valid	71	71	71
	Missing	0	0	0
Mean		4,41	4,14	4,23
Std. Deviation		,550	,723	,721
Sum		313	294	300

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Frequency Table

Job_Procedure_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2,8	2,8	2,8
	4	38	53,5	53,5	56,3
	5	31	43,7	43,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Job_Procedure_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	19,7	19,7	19,7
	4	33	46,5	46,5	66,2
	5	24	33,8	33,8	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Job_Procedure_P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	16,9	16,9	16,9
	4	31	43,7	43,7	60,6
	5	28	39,4	39,4	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Technology_P1 Technology_P2 Technology_P3 Technology_P4
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.
```

		Statistics			
		Technology_P1	Technology_P2	Technology_P3	Technology_P4
N	Valid	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,31	4,27	4,34	4,24
Std. Deviation		,689	,774	,716	,746
Sum		306	303	308	301

Frequency Table

Technology_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	12,7	12,7	12,7
	4	31	43,7	43,7	56,3
	5	31	43,7	43,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Technology_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	19,7	19,7	19,7
	4	24	33,8	33,8	53,5
	5	33	46,5	46,5	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Technology_P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	14,1	14,1	14,1
	4	27	38,0	38,0	52,1
	5	34	47,9	47,9	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Technology_P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	18,3	18,3	18,3
	4	28	39,4	39,4	57,7
	5	30	42,3	42,3	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Total_Kinerja_Pegawai
  /METHOD=ENTER Total_Personal_Knowledge Total_Job_Procedure Total_Technology
  /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)
  /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .
```

Regression

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,918 ^a	,843	,836	,999

- a. Predictors: (Constant), Total_Technology, Total_Job_Procedure, Total_Personal_Knowledge
- b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

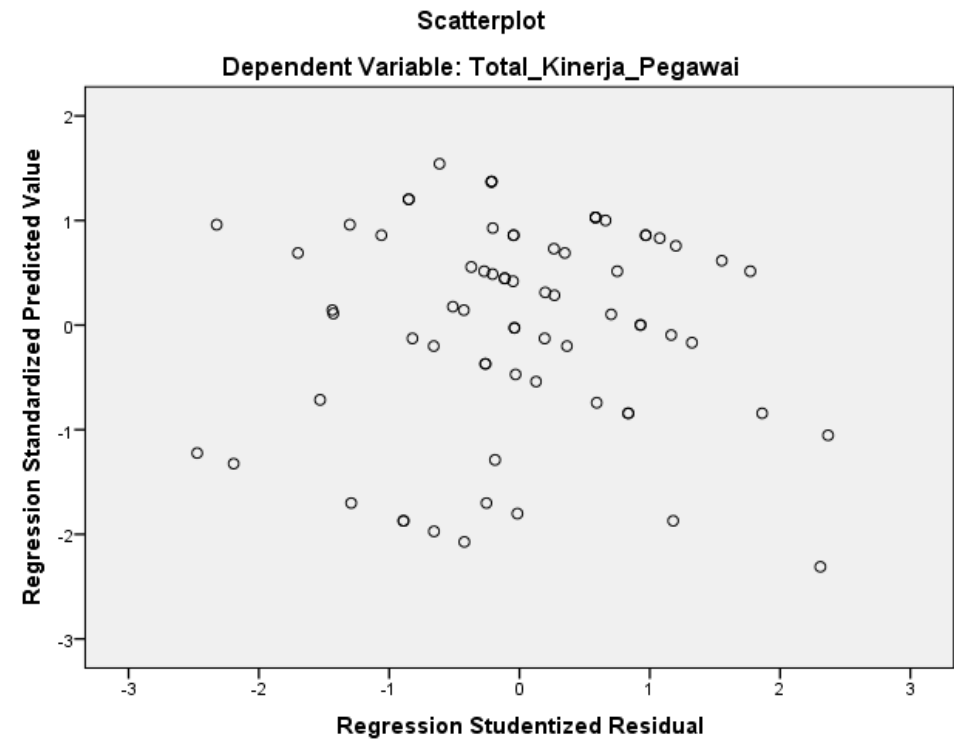
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	359,436	3	119,812	120,038	,000 ^b
	Residual	66,874	67	,998		
	Total	426,310	70			

- a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai
- b. Predictors: (Constant), Total_Technology, Total_Job_Procedure, Total_Personal_Knowledge

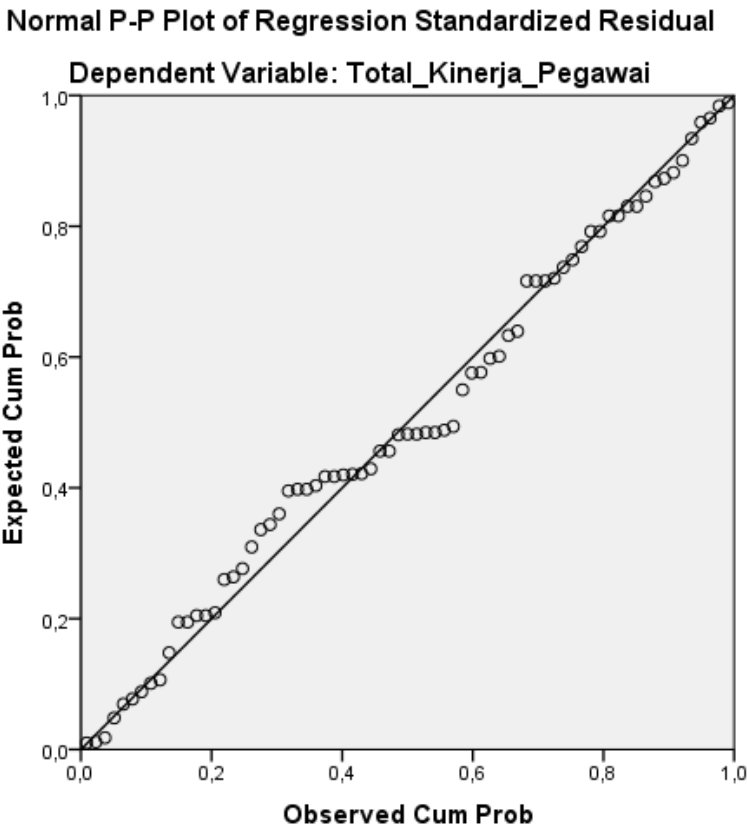
LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,601	1,136		1,409	,163		
	Total_Personal_Knowledge	,384	,128	-,306	3,007	,004	,225	4,435
	Total_Job_Procedure	1,164	,110	,718	10,613	,000	,511	1,956
	Total_Technology	,613	,118	,537	5,187	,000	,218	4,585

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai



LAMPIRAN III OUTPUT SPSS



LAMPIRAN IV

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95 %

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0.203
12	0,576	36	0,329	92	0.202
13	0,553	37	0,325	93	0.201
14	0,532	38	0,320	94	0.200
15	0,514	39	0,316	95	0.199
16	0,497	40	0,312	96	0.198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = Jumlah Sampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Corerelation>

LAMPIRAN IV

Nilai t tabel Keyakinan 95 %

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

LAMPIRAN IV

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

LAMPIRAN IV