

**PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN, PEMBELAJARAN
ORGANISASI DAN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI POLSEK LUENG BATA
KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

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

OLEH :

**MUHAMMAD ARIAL SAKTI YUSUF
NPM : 1902120135**



**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, 15 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

MUHAMMAD ARIAL SAKTI YUSUF
NPM : 1902120135

Dengan judul:

**PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN, PEMBELAJARAN ORGANISASI DAN
PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
POLSEK LUENG BATA 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, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Tuwisa, SE., MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing II

Devi Kumala, S.Si., MT
NIK. 19750506 201202 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 197004081994011001



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, 15 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

MUHAMMAD ARIAL SAKTI YUSUF
NPM : 1902120135

Dengan judul:

**PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN, PEMBELAJARAN ORGANISASI DAN
PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
POLSEK LUENG BATA KOTA BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 15 Februari 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Hj. Nadiya, SE., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota

Tuwisa, SE., MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota

Devi Kumala, S.Si., MT
NIK. 19750506 201202 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Suryani Murad, SE., 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, 15 Februari 2023

Yang Menyatakan



Muhammad Arial Sakti Yusuf

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Muhammad Arial Sakti Yusuf
NPM : 1902120135
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 MANAJEMEN PENGETAHUAN, PEMBELAJARAN ORGANISASI DAN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI POLSEK LUENG BATA 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 : 15 Februari 2023



Yang Menyatakan,

Muhammad Arial Sakti Yusuf

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Pembelajaran Organisasi dan Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si Selaku ketua jurusan manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Tuwisna, SE, MM selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Devi Kumala, S.Si, MT selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Januari 2023

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	7
2.1. Landasan Teoritis	7
2.1.1. Kinerja Pegawai	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	7
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	8
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	9
2.1.1.4 Ukuran Kinerja Pegawai	10
2.1.2. Manajemen Pengetahuan	11
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Pengetahuan	11
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pengetahuan	14
2.1.2.3 Indikator Manajemen Pengetahuan.....	15
2.1.3. Pembelajaran Organisasi.....	16
2.1.3.1 Pengertian Pembelajaran Organisasi.....	16
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pembelajaran Organisasi	18
2.1.3.2 Indikator Pembelajaran Organisasi	18
2.1.3.4 Ukuran Pembelajaran Organisasi.....	19
2.1.4. Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.4.1 Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia	19
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	21
2.1.4.3 Indikator Perencanaan Sumber Daya Manusia	22
2.2. Hubungan Antar Variabel	23
2.2.1. Hubungan Manajemen Pengetahuan dengan Kinerja Pegawai	23
2.2.2. Hubungan Pembelajaran Organisasi dengan Kinerja Pegawai	23
2.2.3. Hubungan Perencanaan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai	24
2.3. Penelitian Sebelumnya	24
2.4. Kerangka Pemikiran.....	29

	2.5. Hipotesis	30
BAB III	METODE PENELITIAN	31
	3.1. Desain Penelitian	31
	3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian.....	31
	3.1.2. Jenis Penelitian.....	31
	3.1.3. Horison Penelitian.....	31
	3.1.4. Unit Analisis.....	32
	3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	33
	3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	33
	3.4. Definisi dan Operasioanalisis Variabel.....	34
	3.5. Teknik Analisis Data	36
	3.6. Pengujian Data	37
	3.6.1. Uji Validitas	37
	3.6.2. Uji Reabilitas	37
	3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	38
	3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis	39
	3.7.1. Uji t.....	39
	3.7.2. Uji F	40
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	41
	4.2. Karakteristik Responden	42
	4.3. Hasil pengujian Data	44
	4.3.1. Pengujian Instrumen.....	44
	4.3.1.1. Uji Validitas	44
	4.3.1.2. Uji Reabilitas.....	46
	4.3.2. Pengujian Asumsi Klasik	47
	4.3.2.1. Normalitas	47
	4.3.2.2. Multikolinearitas	49
	4.3.2.3. Heteroskedastisitas.....	49
	4.4. Analisis Deskriptif.....	50
	4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai.....	51
	4.4.2 Variabel Manajemen Pengetahuan.....	52
	4.4.3 Variabel Pembelajaran Organisasi	53
	4.4.4 Variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia	55
	4.5. Pembahasan.....	56
	4.5.1 Pengujian Hipotesis.....	56
	4.5.2 Uji Semultan (uji F).....	60
	4.5.3 Uji Parsial (uji t).....	61
	4.6. Implikasi Penelitian.....	62
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	5.1. Kesimpulan	64
	5.2. Saran	64
	DAFTAR PUSTAKA	66
	LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	27
Tabel 3.1 Horison Waktu Penelitian	32
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	32
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 4.1 Karakteristik Respoden	42
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	45
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	46
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas)	48
Tabel 4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	51
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Manajemen Pengetahuan.....	52
Tabel 4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pembelajaran Organisasi	53
Tabel 4.8 Penjelasan Responden Terhadap Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	55
Tabel 4.9 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai.	57
Tabel.4.10 Model Summury	59
Tabel.4.11 Anova	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	29
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas.....	47
Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	50

**PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN, PEMBELAJARAN
ORGANISASI DAN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI POLSEK LUENG BATA
KOTA BANDA ACEH**

**MUHAMMAD ARIAL SAKTI YUSUF
NPM : 1902120135**

Pembimbing I : Tuwisna, SE, M.M

Pembimbing II : Devi Kumala, S.Si, M.T

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Manajemen Pengetahuan, Pembelajaran Organisasi dan Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh baik secara simultan maupun secara parsial. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 39 pegawai. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi, hipotesis diuji dengan uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Manajemen Pengetahuan, Pembelajaran Organisasi dan Perencanaan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh. Pengujian secara parsial bahwa Manajemen Pengetahuan, Pembelajaran Organisasi dan Perencanaan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh. Variabel Manajemen Pengetahuan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh.

Kata kunci: *Manajemen Pengetahuan, Pembelajaran Organisasi, Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan perkembangan saat ini yang semakin hari semakin cepat berubah maka setiap organisasi wajib belajar untuk terus bertumbuh. Organisasi yang tidak memiliki keinginan untuk belajar akan menjadi menurun dan bahkan akan hancur apalagi dengan munculnya banyak kemajuan membuat pegawai harus mampu meningkatkan kinerja yang lebih baik. Keinginan organisasi untuk belajar dianggap sebagai kunci keberhasilan yang efektif bagi organisasi untuk terus bertumbuh dan berkembang. Oleh karena itu, banyak organisasi yang telah menerapkan proses pembelajaran yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai di dalam organisasinya tersebut.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan system pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berdampak pada peningkatan kinerja seseorang.

Manajemen pengetahuan merupakan disiplin ilmu yang sangat penting untuk mentransfer pengetahuan, keterampilan dan perilaku kerja yang efektif. Peran manajemen pengetahuan semakin penting dalam perusahaan karena sebagai alat untuk memfasilitasi interaksi yang lebih baik melalui ketersediaan arus informasi, hal ini baik guna menjadi organisasi pembelajar. Manajemen

pengetahuan suatu yang dapat meningkatkan kemampuan organisai untuk melaksanakan proses ini lebih efisien.

Pembelajaran Organisasi merupakan proses di mana organisasi belajar untuk memiliki keahlian dalam menciptakan, mempelajari, dan mentransfer pengetahuan serta menyesuaikan sikap dari perusahaan untuk merefleksikan hasil belajar dari perusahaan. Pembelajaran organisasi sebagai keahlian organisasi untuk menciptakan, memperoleh, menginterpretasikan, mentransfer dan membagi pengetahuan yang dengan memodifikasi perilakunya untuk menggambarkan pengetahuan dan wawasannya. Proses pembelajaran didalam organisasi disebut dengan istilah pembelajaran organisasi dimana proses ini merupakan proses untuk meningkatkan suatu tindakan melalui pemahaman dan pengetahuan berpikir yang lebih baik Pembelajaran organisasi memberikan kesempatan kepada setiap individu didalam organisasi untuk menemukan dan memahami diri mereka sendiri sehingga setiap individu dapat meningkatkan kemampuan berpikir mereka dan hal ini dapat mengarah kepada pada peningkatan kinerja organisasi

Perencanaan sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi Polsek Lueng Bata Banda Aceh, pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam Polsek Lueng Bata Banda Aceh. Perencanaan sumber daya manusia mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai yang merupakan suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut tentang fisik dan psikologi. Sikap terhadap perencanaan sumber daya manusia merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu dan hubungan sosial

individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapi.

Perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan instansi. Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun akan menghambat Polsek Lueng Bata Banda Aceh dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan dari hasil survei awal dengan 8 pegawai pada tanggal 14 Desember 2022 di Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh dapat diketahui bahwa tidak semua pegawai memiliki manajemen pengetahuan, pembelajaran organisasi dan perencanaan sumber daya manusia yang tinggi dan namun secara rata-rata pegawai Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh sudah baik. Adanya pegawai yang kurang berpengalaman dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan oleh pimpinan, sehingga pegawai yang kurang manajemen pengetahuan dan sumber daya manusia yang rendah berdampak pada kinerja pegawai. Kurangnya sumber daya manusia serta terbatasnya jumlah pegawai yang mengikuti berbagai macam pelatihan kerja pada bagian SDM sehingga hanya memiliki peluang yang sangat kecil untuk dipromosikan oleh pimpinan pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh.

Dalam meningkatkan kinerja Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh dapat diukur dari kualitas kerja pegawai, kemudian produktivitas kerja, kesesuaian waktu penyelesaian tugas, penilaian kerja dalam mencapai tujuan dan ketetapan waktu dalam penyelesaian tugas yang telah ditetapkan oleh Kapolres kepada pegawai

Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh. Dalam hal meningkatkan perencanaan sumber daya manusia pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh yang diperhatikan seperti tingkat analisis jabatan pegawai Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh, proses rekrutmen dan seleksi jabatan pegawai, kemudian ketersediaan waktu, tingkat pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir pegawai dan proses pemberhentian dan pensiun pada pegawai Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian **“Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Pembelajaran Organisasi dan Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh.
2. Seberapa besar pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja pegawai pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh.
3. Seberapa besar pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh.
4. Seberapa besar pengaruh manajemen pengetahuan, pembelajaran organisasi dan perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh.

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji besarnya pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh.
2. Untuk menguji besarnya pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja pegawai pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh.
3. Untuk menguji besarnya pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh
4. Untuk menguji besarnya pengaruh manajemen pengetahuan, pembelajaran organisasi dan perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawai, manajemen pengetahuan, pembelajaran organisasi dan perencanaan sumber daya manusia.

b. Manfaat Teoritis

- 1 Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal pengaruh manajemen

pengetahuan, pembelajaran organisasi dan perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai

- 2 Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan dimasa yang akan datang

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, waktu penelitian dan biaya, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dengan manajemen pengetahuan, pembelajaran organisasi dan perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Sedarmayanti (2018:216) mengatakan “kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Larsen dan Mitchell mengusulkan bahwa kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya.” Kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Irawan (2018:4) mengatakan “kinerja pegawai adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi.”

Syahrani (2018:3) mengatakan bahwa “istilah kinerja (*performance*) identik dengan prestasi kerja, yang artinya sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, perencanaan sumber daya manusia, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dengan jelas *output* yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, baik segi kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja pegawai akan menunjuk pada efektivitas kerja pegawai,

dimana hal ini akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan kebijakan.” Adapun menurut Hasibuan (2018:93) mengatakan bahwa “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Selanjutnya Yulius (2018:8) mengatakan “kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sutarto (2017:16) kinerja pegawai adalah penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, pegawai/pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2018:143) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Prestasi kerja
Hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
2. Keahlian
Tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif dan lain lain.
3. Perilaku
Sikap dan perilaku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
4. Kepemimpinan
Merupakan aspek manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

Menurut Mangkunegara (2018:76) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik meliputi faktor individu dan faktor perilaku organisasi organisasi, yaitu:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka inidividu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Dimana jika diuraikan, faktor individu dapat dibagi menjadi 3 bagian, yaitu:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

b. Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki pegawai. Seperti keterampilan konseptual (*Conseptual Skill*), keterampilan manusia (*Human Skill*), dan keterampilan teknik (*Technical Skill*).

c. Faktor Kecerdasan Spiritual (*Motivation*)

Kecerdasan Spiritual diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi yang mempengaruhi prestasi kerja individu yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Sutarto (2017:16) mengatakan “berbicara tentang penilaian kinerja memiliki esensi yang jelas karena melalui penilaian kinerja dapat diketahui aspek-aspek apa yang dapat dijadikan parameter mengenai Kinerja Pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa aspek dan indikator Kinerja Pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas, merupakan tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksana kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan dan lain-lain.
3. Tepat waktu, merupakan tingkat sejauhmana kegiatan dilaksanakan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi, output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang pegawai bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
5. Kehadiran adalah sejauh mana pegawai tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.

2.1.1.4 Ukuran Kinerja Pegawai

Simamora (2017:416) mengatakan “pengukuran kinerja adalah merupakan suatu alat manajemen untuk bisa meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas”. Mengenai penilaian kinerja, menurut Simamora adalah proses yang mengukur pegawai, penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan” Kinerja atau “*performance*” adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dibuktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan.

Sedarmayanti (2018:143) pengukuran kinerja pegawai bisa dilihat beberapa faktor, faktor-faktornya adalah sebagai berikut ini:

- 1) Kesetiaan, kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang akan tidak bertanggung jawab;
- 2) Prestasi kerja, penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya,
- 3) Kejujuran, kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memnuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain;
- 4) Kedisiplinan, kedisiplinan pegawai dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya;

- 5) Kreatifitas, kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdayaguna dan berhasil guna;
- 6) Kerjasama, kesediaan pegawai berpartisipasi dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya secara vertical atau horizontal di dalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik;
- 7) Kepemimpinan, kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif;
- 8) Kepribadian, Perencanaan sumber daya manusia perilaku, kesopanan, periang, disukai memberi kesan yang menyenangkan, memperlihatkan Perencanaan sumber daya manusia yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar;
- 9) Prakarsa, kemampuan berfikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya;
- 10) Kecakapan, kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen;
- 11) Tanggung jawab, kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksananya, pekerjaan, dan hasil pekerjaannya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

2.1.2. Manajemen Pengetahuan

2.1.2.1. Pengertian Manajemen Pengetahuan

Pengetahuan merupakan salah satu aset perusahaan yang tidak berwujud. Melalui pengetahuan mengenai kapabilitas perusahaan, kondisi-kondisi eksternal dan perubahan-perubahan yang telah, sedang dan akan terjadi dapat diantisipasi. Nilai ekonomis dari pengetahuan diperoleh dari penciptaan kinerja superior melalui nilai pelanggan yang tinggi, keuntungan investor dan jenjang karieryang baik bagi karyawan (Ikrahmawati, 2017:10). Manajemen pengetahuan adalah sistem yang dapat memperbaiki suatu perusahaan melalui pengetahuan, pengalaman dan kreativitas para pegawai perusahaan. Dengan menerapkan *Knowledge Management* tersebut perusahaan akan mampu mengetahui sumber

utama aset *intangible* perusahaan, sehingga akan lebih mudah untuk menentukan pengetahuan seperti apa yang dibutuhkan perusahaan dan mempertimbangkan pengetahuan seperti apa yang berpotensi untuk dikembangkan (Silvianita, 2017:3).

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 (Ali, 2017:71).

Manajemen pengetahuan merupakan aktifitas merencanakan, mengumpulkan dan mengorganisir, memimpin dan mengendalikan data dan informasi yang telah dimiliki oleh sebuah perusahaan yang kemudian digabungkan dengan berbagai pemikiran dan analisa dari berbagai macam sumber yang kompeten. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Ikrahmawati, 2017:4)

Armstrong (2018:149) mengartikan manajemen pengetahuan sebagai setiap proses atau praktek membuat, memperoleh, menangkap, berbagi, dan menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja organisasi. Manajemen pengetahuan adalah pengelolaan *knowledge* organisasi dalam menciptakan nilai bisnis dan menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkesinambungan dengan mengoptimalkan proses penciptaan, pengkomunikasian,

dan pengaplikasian semua *knowledge* yang dibutuhkan dalam rangka pencapaian tujuan bisnis. *American Productivity and Quality Centre (APQC)* dalam Tobing (2018:23) mengartikan manajemen pengetahuan sebagai pendekatan-pendekatan sistemik yang membantu muncul dan mengalirnya informasi dan *knowledge* kepada orang yang tepat pada saat yang tepat untuk menciptakan nilai. Manajemen pengetahuan sebagai proses memperoleh dan mendayagunakan sekumpulan keahlian organisasi dimana pun dalam bisnis, makalah, dokumen, *database (explicit knowledge)* atau dalam pikiran seseorang (*tacit knowledge*).

Manajemen pengetahuan adalah serangkaian proses penciptaan, pengkomunikasian dan penerapan *knowledge* organisasi untuk menciptakan nilai bisnis serta meningkatkan pembelajaran dan kinerja organisasi maupun organisasi (Nisa, 2017:3). Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Skor atau tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya (Suhartini, 2017:2).

Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas/pekerjaan. Karena itu, pengetahuan seseorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan,

teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian (Robins and Judge, 2017:17).

Endriana (2018:62) menjelaskan dua pendekatan *fundamental* mengenai *knowledge*, yaitu *knowledge* yang pada dasarnya bersifat pribadi sehingga sulit untuk diekstraksi dari kepala individu (*personal knowledge*) dan *explicit knowledge* yang mengasumsikan bahwa pengetahuan yang bermanfaat bagi individu dalam organisasi dapat diartikulasikan dan dibuat *explicit*. *Explicit knowledge* dalam penelitian ini adalah *job procedure* dan *technology*.

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 (Nisak, 2017:36).

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pengetahuan

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

- 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 isumendasar atau kunci dalam situasi yang kompleks. CT 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 Manajemen Pengetahuan

Knowledge Management 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 lima indikator untuk mengukur variabel Manajemen pengetahuan yaitu: akuisisi pengetahuan, konversi pengetahuan, aplikasi pengetahuan, dan perlindungan pengetahuan (Kusuma dan Devie, 2017:3).

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..
5. Memahami situasi
Masalah dengan menempatkan setiap bagian menjadi satu kesatuan untuk mendapatkan gambar yang lebih besar.

2.1.3 Pembelajaran Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Pembelajaran Organisasi

Menurut Winata (2017:4) pengertian pembelajaran organisasi adalah keahlian dasar seorang pegawai yang mempengaruhi suatu proses kegiatan pada perusahaan, juga mempengaruhi Komitmen karir pegawai itu sendiri. Ketika keahlian seseorang melewati standar yang diinginkan atau yang ditentukan perusahaan, bahkan melebihi standar. apalagi memiliki keunikan dari pegawai yang lain dengan sendirinya pegawai tersebut memperoleh komitmen karir yang begitu tinggi. Menurut Robbins (2018:207) pembelajaran organisasi merupakan suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama.

Menurut Sari (2018:7) pembelajaran organisasi merupakan komitmen pegawai juga ada kaitan dengan sejauh manakah organisasi dan keputusan yang dibuat oleh pemimpin dalam organisasi tersebut. Contohnya keputusan mengenai kenaikan jabatan seorang pegawai akan memberi kesan atas tanggapan pegawai mengenai organisasi. Tahap sumbangan dan komitmen kerja yang dihasilkan oleh pegawai adalah bergantung kepada sejauh mana pegawai puas dengan layanan

yang diberi oleh pihak pengurusan. Kegagalan pihak perusahaan memberi layanan yang baik dan menganggap pegawai sebagai manusia.

Kegagalan sebuah organisasi dalam meningkatkan komitmen pekerja-pekerjanya berlaku apabila ia tidak dapat mengimbangkan di antara harapan yang diharapkan oleh majikan terhadap pegawai dengan harapan yang diinginkan oleh pegawai untuk kejayaan mereka dalam organisasi tersebut. Keadaan ini akan memberi kesan negatif ke atas minat dan komitmen pegawai terhadap organisasi meliputi dukungan organisasi, budaya organisasi, dan *understanding of responsibilities*.

Nurmahmudiyah (2017:4) pembelajaran organisasi sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Faktor organisasi yang terakhir yaitu *understanding of responsibilities*. Salah satu aspek organisasi yang berhubungan dengan posisi individu di lingkungan organisasi, pemahaman mengenai tugas individu dalam organisasi, dan pemahaman individu mengenai media atau alat yang digunakan untuk *knowledge sharing*. Dukungan organisasi bisa mencakup berbagai jenis dorongan seperti menciptakan media untuk *knowledge sharing*, mempromosikan manfaat dari media tersebut, memberikan pelatihan, dan memberikan *reward* bagi individu yang berpartisipasi paling aktif. Faktor organisasi lainnya yang dapat mendorong individu berperilaku *knowledge sharing* yaitu budaya organisasi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pembelajaran organisasi

Mathis dan Jackson (2017:84) budaya organisasi adalah dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif. Beberapa budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja, antara lain :

- a. Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Dalam pengertian terbatas, pelatihan memberikan pegawai pengetahuan dan ketrampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.
- b. Standar kerja mendefinisikan tingkat yang diharapkan dari kinerja dan merupakan pembandingan kinerja atau tujuan. Standar kinerja yang realistis, dapat diukur, dipahami dengan jelas akan bermanfaat baik bagi organisasi maupun pegawainya.
- c. Peralatan dan teknologi merupakan perkakas/perlengkapan yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang proses kerja. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari pegawainya, maka sebuah perusahaan harus mempunyai peralatan dan teknologi yang mendukung pegawai tersebut telah bekerja keras.

2.1.3.3 Indikator Pembelajaran organisasi

Dibawah ini akan dijelaskan mengenai karakteristik yang merupakan nilai inti dari organisasi yang dapat membantu terciptanya budaya yang kuat. Dimana karakteristik tersebutlah yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Menurut Robbins (2018:208), untuk menilai kualitas budaya suatu pembelajaran organisasi dapat dilihat dari 7 faktor utama serta indikator dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Inisiatif individu, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dimiliki individu.
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko, yaitu sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan berani mengambil resiko. Kemudian Toleransi terhadap konflik, yaitu tingkat sejauh mana para pegawai diberikan kebebasan untuk mengemukakan masalah yang ada dan memberikan kritik secara terbuka.

3. Arah, yaitu sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai organisasi.
4. Integrasi, yaitu tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
5. Kontrol, yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.
6. Identitas, yaitu tingkat sejauh mana para anggota teridentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.
7. Sistem imbalan, yaitu tingkat sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, pilih kasih, dan sebagainya.

2.1.4. Perencanaan Sumber Daya Manusia

2.1.4.1 Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan sumber daya penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan yang dapat menunjang organisasi melalui karya-karya, bakat, kreatifitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama unsur lainnya seperti mesin dan teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Wulandari, 2017:12).

Manajemen merupakan proses untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen bisa sebagai suatu kumpulan pengetahuan yang logis dan sistematis juga sebagai suatu kreativitas pribadi yang disertai suatu keterampilan. Menurut Garry (2018:5), manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Dalam lingkungan bisnis global yang dinamis saat ini, perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan teknologi informasi untuk menghubungkan banyak orang. Seperti yang dikemukakan Suwatno (2018:17), ada lima nilai penting untuk mendukung organisasi dalam mengambil keputusan, yaitu : Teknologi Informasi, Kinerja Prima, Kesempatan yang lebih baik, Kepercayaan dan Tanpa batasan Jadi pada pelaksanaannya, organisasi bisnis membutuhkan teknologi informasi untuk memperoleh informasi sebagai dasar dalam pengambilan keputusan.

Menurut Hasibuan (2018:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu organisasi. Berdasarkan hakikat kesetaraan dan keadilan gender terdapat kesamaan kondisi bagi pria maupun wanita untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam segala kegiatan pembangunan (Wibowo, 2018:10).

Menurut Sutrisno (2018:6) mengartikan Manajemen Sumber Daya manusia, merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan–tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa Sumber Daya Manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Menurut Sunyoto (2018:1) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2018:6) ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia:

1. Faktor organisasi yang berisi kebijaksanaan perusahaan dan iklim kerja. Keahlian dasar seorang pegawai yang mempengaruhi suatu proses kegiatan pada perusahaan, juga mempengaruhi komitmen organisasional pegawai itu sendiri. Ketika keahlian seseorang melewati standar yang diinginkan atau yang ditentukan perusahaan, bahkan melebihi standar.
2. Faktor individual atau karakteristik karyawan. Pada faktor individual ada dua predictor penting terhadap kepuasan kerja yaitu status dan senioritas. Status kerja yang rendah dan pekerjaan yang rutin akan banyak kemungkinan mendorong karyawan untuk mencari

pekerjaan lain. Hal itu berarti dua faktor tersebut dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan karyawan yang memiliki ketertarikan dan tantangan kerja akan lebih merasa puas dengan hasil kerjanya apabila mereka dapat menyelesaikan dengan maksimal.

2.1.2.3 Indikator Perencanaan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan, Irmawati (2017:7). Indikator yang digunakan untuk mengukur Sumber Daya Manusia, yaitu sebagai berikut, Irmawati (2017:7):

1. Analisis Jabatan
Adalah kegiatan atau proses menghimpun dan menyusun berbagai informasi yang berkenaan dengan setiap pekerjaan, tugas-tugas, jenis pekerjaan, dan tanggung jawabnya secara operasional untuk mewujudkan tujuan organisasi atau bisnis sebuah perusahaan
2. Rekrutmen dan seleksi
Adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan disuatu perusahaan atau organisasi
3. Ketersediaan
Prakiraan kebutuhan pegawai di masa depan, dengan memperkirakan permintaan dan penawaran tenaga kerja
4. Pendidikan dan latihan
Pendidikan dan Pelatihan merupakan wahana untuk membangun Sumber Daya Manusia dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan baik
5. Pengembangan Karir
Merupakan suatu cara bagi organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas pegawai.
6. Penilaian Kinerja
Mengacu pada sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerja, perilaku dan hasil, termasuk ketidakhadiran
7. Pemberhentian dan Pensiun
Adalah suatu kondisi tidak bekerjanya lagi karyawan/pegawai pada suatu perusahaan karena hubungan kerja antara yang bersangkutan dengan perusahaan terputus, atau tidak diperpanjang lagi atau telah memasuki usia lanjut/batas usia berhenti bekerja

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Manajemen Pengetahuan dengan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Lestari, 2020). Manajemen pengetahuan adalah kumpulan perangkat, teknik, dan strategi untuk mempertahankan, menganalisis, mengorganisasi, meningkatkan, dan membagikan pengertian dan pengalaman. Pengertian dan pengalaman semacam itu terbangun atas pengetahuan, baik yang terwujud dalam seorang individu atau yang melekat di dalam proses dan aplikasi nyata suatu organisasi. Fokus dari manajemen pengetahuan adalah untuk menemukan cara-cara baru untuk menyalurkan data mentah ke bentuk informasi yang bermanfaat, hingga akhirnya menjadi pengetahuan.

2.2.2 Hubungan Pembelajaran Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Srimultsih, 2021). Pembelajaran organisasi merupakan proses yang diberikan pemangku kepentingan didalam organisasi untuk membantu organisasi terus bertumbuh menghadapi lingkungan yang cepat berubah sehingga dapat terus memenuhi kepentingan dan tujuan organisasi yang diharapkan. Kinerja karyawan pada akhirnya juga berdampak terhadap kinerja organisasi. Disamping itu, sumber daya manusia merupakan asset penting didalam tubuh sebuah organisasi yang menentukan baik atau tidaknya organisasi tersebut dalam menjalankan tujuan organisasinya. Oleh karena itu

penting bagi setiap organisasi untuk menambah pengetahuan demi kebaikan organisasi. Pembelajaran organisasi dipandang sebagai suatu siklus pembelajaran entitas dalam organisasi secara berkelanjutan. Pembelajaran ini dilakukan untuk mengikuti perubahan yang dinamis dan cepat dari lingkungan bisnis yang ada.

2.2.3 Hubungan Perencanaan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Kelejan dan Tawas (2018). Pengembangan sumber daya manusia akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

2.3 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu digunakan untuk membandingkan perbedaan dan persamaan antara hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang akan dilakukan sekarang ini salah satunya peneliti dari Syafdiana (2021) dengan judul *Pengaruh Knowledge Management (Manajemen Pengetahuan) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin Cabang Medan*. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diperoleh *knowledge management* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian *knowledge management* dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh

positif signifikan terhadap terhadap kinerja kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Cabang Medan.

Srimulatsih (2021) dengan judul Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hutahean Pekanbaru. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan walaupun pembelajaran organisasi hanya berpengaruh sekitar 13,1 %.

Penelitian dari Lestari (2020) dengan judul Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KC Tahuna. Secara statistik membuktikan bahwa Knowledge Manajement berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Mengingat koefisien inner weight bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Knowledge Management akan mengakibatkan semakin tinggi Kinerja Karyawan. Sama halnya dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang pertama dilakukan oleh Kelejan dan Tawas (2018) dengan judul Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel perencanaan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Sa'dah (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Perencanaan SDM Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terencana dan

sistematis untuk mendapatkan jawaban atau pemecahan masalah terhadap fenomena-fenomena tertentu. Di dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian korelasional. Adapun yang mendasari penelitian ini adalah untuk menganalisa hubungan antara peubah-peubah yang telah diteliti dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui pengaruh antara perencanaan SDM dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah dengan melihat normal probability plot, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM (X1) dan kompetensi karyawan (X2) berpengaruh secara simultan atas kinerja karyawan (Y) Dan untuk melihat signifikansi dari variabel tersebut dapat dilihat nilai dari signifikansi pada uji F yaitu 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa perencanaan dan kompetensi berpengaruh sangat nyata (*highly significant*) secara bersama-sama atas kinerja karyawan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, nama dan tahun penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	perbedaan
1.	Pengaruh <i>Knowledge Management</i> dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin Cabang Medan. (Syafdiana, 2021)	Penelitian kuantitatif	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diperoleh knowledge management berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian knowledge management dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Cabang Medan.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu SDM, manajemen pengetahuan, dan kinerja pegawai – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel
2	Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hutahean Pekanbaru (Srimulatsih, 2021)	Penelitian kuantitatif	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan walaupun pembelajaran organisasi hanya berpengaruh sekitar 13,1 %.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu pembelajaran organisasi dan Kinerja pegawai – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel

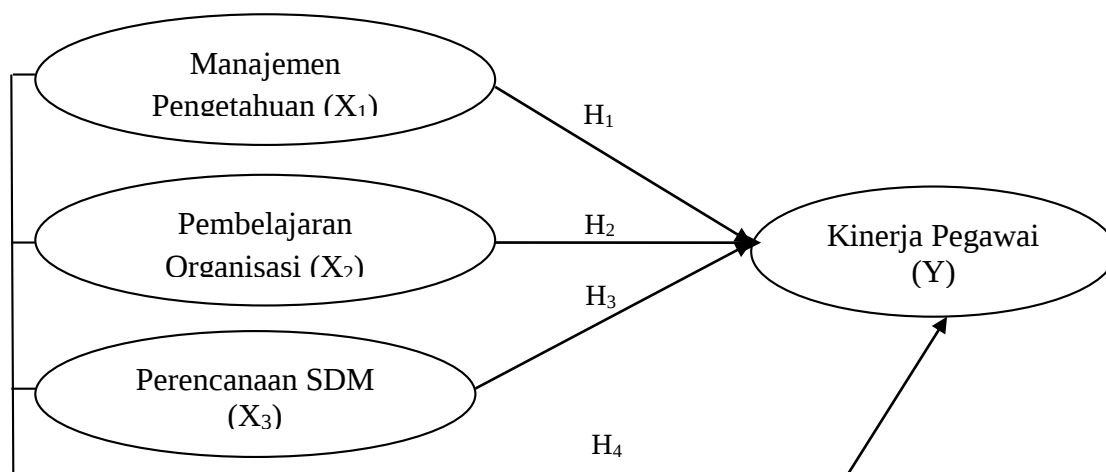
3	Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KC Tahuna (Lestari, 2020)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Secara statistik membuktikan bahwa Knowledge Management berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Mengingat koefisien inner weight bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Knowledge Management akan mengakibatkan semakin tinggi Kinerja Karyawan. Sama halnya dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu sumber daya manusia dan Kinerja pegawai serta manajemen pengetahuan – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel
4	Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado (Kelejan dan Tawas, 2018)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel perencanaan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu Perencanaan sumber daya manusia dan kinerja pegawai – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Variabel pengalaman kerja – Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel

5	Pengaruh Perencanaan SDM Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. (Sa'dah, 2017)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM (X1) dan kompetensi karyawan (X2) berpengaruh secara simultan atas kinerja karyawan (Y)	– Menggunakan variabel yang sama yaitu Perencanaan sumber daya manusia dan kinerja – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Variabel kompetensi karyawan – Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel
---	--	--	--	--	---

2.4 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2018:128) kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka hubungan antara variabel penelitian dapat digambarkan pada gambar 2.1 berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya (Lestari, 2020, Kelejan dan Tawas, 2018)

2.5 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

- H₁ : Diduga Manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh
- H₂ : Diduga Pembelajaran organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh
- H₃ : Diduga Perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh
- H₄ : Diduga Manajemen pengetahuan, pembelajaran organisasi dan perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh. Objek penelitian mengenai kinerja pegawai, manajemen pengetahuan dan pembelajaran organisasi pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh.

3.1.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian kausalitas. Dimana pengertian penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode studi empiris merupakan metode penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi, dimana objek yang diteliti lebih ditekankan pada kejadian sebenarnya daripada persepsi orang mengenai kejadian.

3.1.3. Horison Waktu

Data penelitian ini dilakukan berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *on shot studi*. *On shot studi* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Desember tahun 2022 sampai dengan selesai penelitian. Horizon waktu dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut;

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	November 2022				Desember 2022				Januari 2023				Februari 2023			
Pengajuan Judul																
Penyusunan Proposal																
Seminar Proposal																
Penyebaran Kuesioner																
Penyusunan Skripsi																
Daftar Sidang dan Ujian																

Sumber: Data diolah, 2022

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah unit individu pegawai Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh.

Untuk mengubah data kualitatif Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2018: 66) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

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

Sumber : Arikunto (2018)

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:61) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (variabel) yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian seluruh pegawai Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh sebanyak 39 pegawai. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2018:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yaitu 39 orang.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner).
Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti yaitu manajemen pengetahuan, pembelajaran organisasi dan perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner.
- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data mengenai manajemen pengetahuan dan pembelajaran organisasi dan perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dilakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

- a. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka atau berhadapan langsung antara pewawancara dengan responden.
- b. Kuisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat dengan kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kinerja Pegawai (Y)	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 (Sutarto, 2017:16)	Kualitas	1-5	Likert	A1
			Kuantitas			A2
			Tepat waktu			A3
			Bisa diandalkan			A4
			Kehadiran			A5

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independen						
1	Manajemen pengetahuan (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).	Akuisi pengetahuan	1-5	Likert	B1
			Koversi pengetahuan			B2
			Aplikasi pengetahuan			B3
			Perlindungan pengetahuan			B4
			Memahami situasi			B5
2	Pembelajaran organisasi (X2)	Suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama. (Robbins, 2018:207)	Inisiatif individu	1-5	Likert	C1
			Toleransi			C2
			Arah			C3
			Intergrasi			C4
			Kontrol			C5
			Indentitas			C6
			Sistem Imbalan			C7
3	Perencanaan sumber daya manusia (X3)	Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. (Irmawati, 2017:4)	Analisis jabatan	1-5	Likert	D1
			Rekrutmen dan Seleksi			D2
			Ketersediaan			D3
			Pendidikan dan Latihan			D4
			Pengembangan Karir			D5
			Penilaian kinerja			D6
			Pemberhentian dan pensiun			D7

3.5. Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 26 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277), “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y_1	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
$b_1, .b_2$	= Koefisien Variabel
X_1	= Manajemen pengetahuan
X_2	= Pembelajaran organisasi
X_3	= Perencanaan sumber daya manusia
e	= <i>Error Term</i>

Untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan analisis korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2). Korelasi (R) positif kuat apabila hasil korelasi sama dengan 1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi sama dengan 0. Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Koefisien determinasi R^2 (untuk regresi dua variabel) adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi sampel terhadap data. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent* Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai

(R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independen* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel *dependent* (Ghozali, 2018:97).

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang di isi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2018:267) “ Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu). Nilai standar untuk reliabilitas adalah di atas 0,60.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2018:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal,

maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2018:110).

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2017:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan Manajemen pengetahuan dan Pembelajaran organisasi dan Perencanaan sumber daya manusia secara individual terhadap kinerja pegawai pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menolak H_0 dan menerima H_a

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a

Adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2018:58) :

1. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Kinerja Pegawai pada tingkat signifikansi 95% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menolak H_0 atau menerima H_a

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_0 atau menolak H_a

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh beralamat di Jl. Angsa Desa Batoh, Kec. Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Aceh 23245. Polisi Kota Besar (Poltabes) Banda Aceh semula berbentuk Polisi Resor Kota (Polresta) Banda Aceh yang sebelumnya merupakan hasil pemekaran dari Polisi Resor (Polres) Aceh Besar pada tahun 1993. Saat pertama kali dibentuk markas, Polres Aceh Besar berada di Kota Banda Aceh. Setelah pemekaran markasnya dipindahkan ke Ibukota Kabupaten Aceh Besar di Kota Jantho. Luas wilayah hukum Polres ini mencapai 63,36 Km² dengan membawahi 18 Polisi Sektor (Polsek) dan 2 Pos Polisi. Selain memberikan perlindungan serta penegakan hukum diwilayahnya, Poltabes Banda Aceh juga ditugaskan untuk mengamankan wilayah Ibu Kota Provinsi Aceh, dari ancaman kejahatan tingkat tinggi.. Sebagai Ibukota Provinsi Aceh, wilayah ini sangat rawan terhadap aksi kriminalitas berupa pencurian kendaraan bermotor (Curanmor) roda dua, pencurian menggunakan kekerasan dengan senjata api, perdagangan Narkoba dan unjuk rasa.

Kecamatan Lueng Bata merupakan pemekaran dari Kecamatan Baiturrahman pada tahun 2000, berdasarkan Peraturan Daerah Kota Banda Aceh Nomor 8 Tahun 2000. Nama kecamatan ini diambil dari nama Teuku Nyak Radja Imum Lueng Bata yang dikenal dengan Tgk. Imum Lueng Bata, salah seorang tokoh ulama dan pejuang Aceh. Ia memimpin Kemukiman Lueng Bata yang kala itu berstatus daerah bibeuh (bebas). Walaupun Lueng Bata berkategori Mukim dan dipimpin Uleebalang Teuku Raja, wilayah ini diperintah langsung oleh Sultan. Biarpun berbeda dengan Sagi XXV,

XXVI dan XXII Mukim, kedudukan pimpinannya setara dengan Panglima tiga Sagi tersebut. Tgk Imum Lueng Bata dikabarkan meninggal dalam pengejaran Belanda, namun lokasinya tidak diketahui dengan pasti sampai saat ini.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan Usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase(%)
1.	Jenis Kelamin		
	▪ Pria	30	76,9
	▪ Wanita	9	23,1
	Jumlah	39	100
2	Usia		
	▪ 20-29 tahun	6	15,4
	▪ 30-39 tahun	15	38,5
	▪ 40-49 tahun	12	30,8
	▪ > 50 tahun	6	15,4
	Jumlah	39	100
2.	Status Perkawinan		
	▪ Menikah	32	82,1
	▪ Belum Menikah	7	17,9
	Jumlah	39	100
3.	Pendidikan		
	▪ SLTA	20	51,3
	▪ Diploma (D3)	6	15,4
	▪ Sarjana (S1)	12	30,8
	▪ Pascasarjana (S1-S2)	1	2,6
	Jumlah	39	100

Tabel 4.1 Lanjutan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase(%)
----	--------	-----------	---------------

4	Penghasilan rata-rata perbulan	-	-
	▪ < Rp 3.000.000	-	-
	▪ Rp 3.000.001 – Rp 4.000.000	14	35,9
	▪ Rp 4.000.001 – Rp 5.000.000	20	51,3
	▪ Rp 5.000.001 – Rp 6.000.000	5	2,6
	▪ > Rp 6.000.000		
Jumlah		39	100
	Usia		
	▪ < 5 tahun	1	2,6
	▪ 5-10 tahun	5	12,8
	▪ 11-15 tahun	11	28,2
	▪ 16-20 tahun	10	25,6
	▪ > 20 tahun	12	30,8
Jumlah		39	100,0

Sumber: Data Primet, 2023

Dari Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria adalah 30 responden atau 76,9%, dan berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 9 responden atau 23,1%. Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara 20 sampai 29 tahun sebanyak 6 pegawai atau 15,4%, yang berusia antara 30 sampai dengan 39 tahun yaitu sebanyak 15 pegawai atau 38,5%, yang berusia antara 40 sampai dengan 49 tahun yaitu sebanyak 12 pegawai atau 30,8% dan yang berusia 50 tahun ke atas sebanyak 6 pegawai atau 15,4%

Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 32 responden atau 82,1% belum menikah dan sebanyak 7 responden atau 17,9% sudah menikah. Karakteristik responden berdasarkan manajemen pengetahuan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 20 responden atau 51,3% berpendidikan terakhir SLTA, sebanyak 6 responden atau 15,4% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 12 responden atau 30,8% berpendidikan terakhir Sarjana dan sebanyak 1 responden atau 2,6% berpendidikan terakhir Pasca Sarjana.

Berdasarkan karakteristik responden dengan penghasilan rata-rata perbulan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 14 responden atau 35,9% dengan penghasilan antara Rp 4.000.001-Rp. 5.000.000, sebanyak 20 responden atau 51,3% dengan penghasilan antara Rp 5.000.001-Rp. 6.000.000 dan yang berpenghasilan rata-rata di atas Rp. 6.000.000 sebanyak 5 responden atau 12,8%.

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa masa kerja pegawai dapat dijelaskan bahwa sebanyak 1 responden atau 2,6% dengan masa kerja dibawah 5 tahun, sebanyak 5 responden 12,8% dengan masa kerja antara 5 tahun sampai 10 tahun, sebanyak 11 responden atau 28,2% dengan masa kerja antara 11 tahun sampai 15 tahun sebanyak 10 responden atau 25,6% dengan masa kerja antara 16 tahun sampai 20 tahun dan sebanyak 12 responden atau 30,8% dengan masa kerja di atas 20 tahun.

4.3. Pengujian Data

4.3.1. Pengujian Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara stastitik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficien of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,316, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=39)	Ket
1	A1	Y	0,518	0,316	Valid
2	A2		0,568	0,316	Valid
3	A3		0,886	0,316	Valid
4	A4		0,736	0,316	Valid
5	A5		0,827	0,316	Valid
6	B1	X1	0,604	0,316	Valid
7	B2		0,582	0,316	Valid
8	B3		0,757	0,316	Valid
9	B4		0,546	0,316	Valid
10	B5		0,643	0,316	Valid
11	C1	X2	0,567	0,316	Valid
12	C2		0,511	0,316	Valid
13	C3		0,320	0,316	Valid
14	C4		0,529	0,316	Valid
15	C5		0,572	0,316	Valid
16	C6		0,597	0,316	Valid
17	C7		0,477	0,316	Valid
18	D1	X3	0,669	0,316	Valid
19	D2		0,527	0,316	Valid
20	D3		0,762	0,316	Valid
21	D4		0,607	0,316	Valid
22	D5		0,479	0,316	Valid
23	D6		0,563	0,316	Valid
24	D7		0,595	0,316	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,316

sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.1.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,864	Handal
2.	Manajemen pengetahuan (X ₁)	0,60	0,826	Handal
3.	Pembelajaran organisasi (X ₂)	0,60	0,780	Handal
4.	Perencanaan sumber daya manusia (X ₃)	0,60	0,844	Handal

Sumber : data diolah 2023

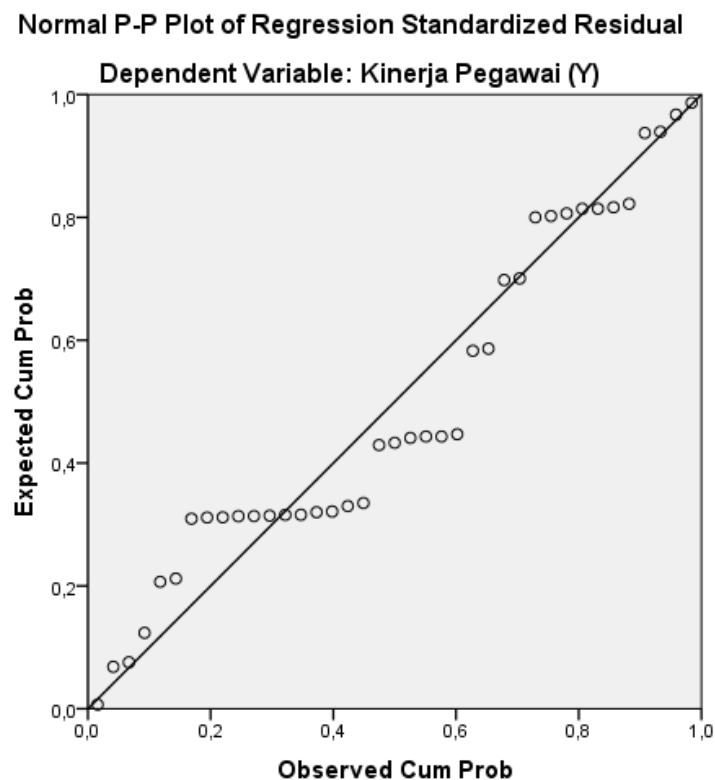
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah baik. berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja Pegawai, Manajemen pengetahuan, Pembelajaran organisasi dan Perencanaan sumber daya manusia seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.2. Pengujian Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

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

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar pada garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka

model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Manajemen Pengetahuan (X_1)	0,275	3,277	Non Multikolinieritas
Pembelajaran Organisasi (X_2)	0,252	2,401	Non Multikolinieritas
Perencanaan Sumber Daya Manusia (X_3)	0,226	2,209	Non Multikolinieritas

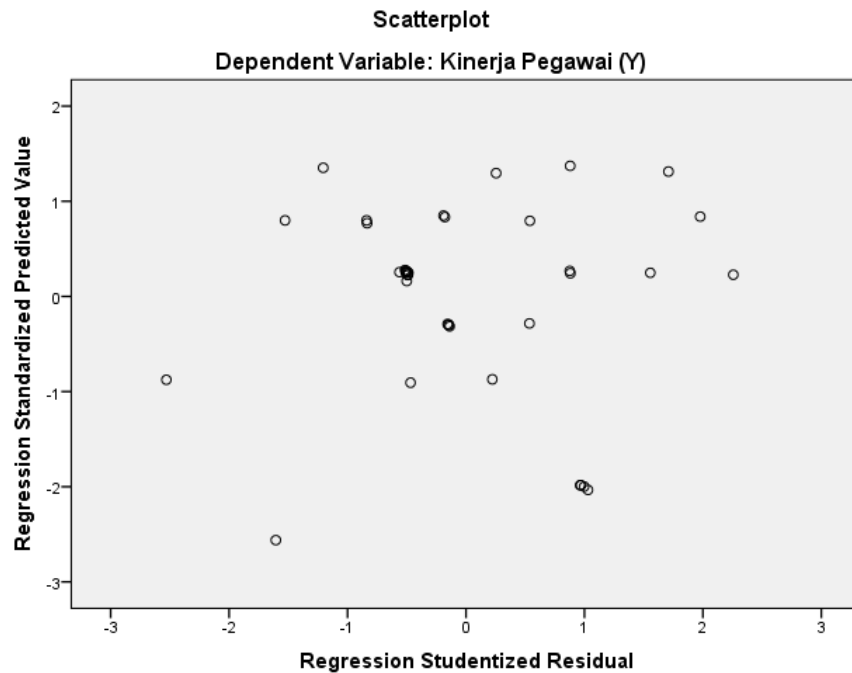
Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.4 diatas dapat menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti lebih korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukan hal yang sama bahwa variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2 sebagai berikut:

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Manajemen pengetahuan (X_1), variabel Pembelajaran organisasi (X_2) dan variabel Perencanaan sumber daya manusia (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Kinerja Pegawai.

4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

Penjelasan responden tentang variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel

4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Kualitas kerja responden dapat diterima oleh pimpinan	00	0,0	0	0,0	8	20,5	24	61,5	7	17,9	3,97
2	Kuantitas kerja responden sesuai dengan kemampuan responden	0	0,0	0	0,0	2	5,1	30	76,9	7	17,9	4,13
3	Responden dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0	0,0	0	0,0	2	5,1	30	76,9	7	17,9	4,14
4	Pekerjaan yang responden selesaikan dapat diandalkan oleh pimpinan	0	0,0	0	0,0	2	5,1	25	64,1	12	30,8	4,26
5	Salah satu penilaian kinerja responden yaitu dengan tingkat kehadiran responden di kantor	0	0,0	0	0,0	2	5,1	32	82,1	5	12,8	4,08
Rerata												4,11

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan indikator diatas bahwak kerja responden dapat diterima oleh pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 3,97. Kuantitas kerja responden sesuai dengan kemampuan responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,13. Responden dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebesar 4,13. Pekerjaan yang responden selesaikan dapat diandalkan oleh pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 4,26. Salah satu penilaian kinerja responden yaitu dengan tingkat kehadiran responden di kantor dengan nilai rata-rata 4,08. Nilai rerata pada variabel

Kinerja Pegawai sebesar 4,11 artinya responden menyataka setuju pada pernyataan yang ada pada variabel kinerja pegawai.

4.4.2 Variabel Manajemen Pengetahuan

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai manajemen pengetahuan dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Manajemen Pengetahuan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden dapat meningkatkan kinerjanya berdasarkan akuisisi pengetahuan	3	7,7	3	7,7	5	12,8	19	48,7	9	23,1	3,72
2	Responden mampu meningkatkan pengetahuan kerja berdasarkan pelatihan kerja yang diberikan	2	5,1	3	7,7	9	23,1	19	48,7	6	15,4	3,62
3	Responden mampu memanfaatkan pengetahuan ditempat bekerja	2	5,1	3	7,7	10	25,6	19	48,7	5	12,8	3,56
4	Responden dapat mempertahankan pengetahuan dengan baik	1	2,6	2	5,1	9	23,1	18	46,2	9	23,1	3,82
5	Responden dapat memahami kondisi kerja saat ini	3	7,7	4	10,3	8	20,5	13	33,3	11	28,2	3,64
Rerata												3,67

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan responden dapat meningkatkan kinerja berdasarkan akuisisi pengetuan responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,72. Responden mampu meningkatkan pengetahuan kerja berdasarkan pelatihan kerja yang

diberikan dengan nilai rata-rata sebesar 3,62. Responden mampu memanfaatkan pengetahuan ditempat bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,56. Responden dapat mempertahankan pengetahuannya secara baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,82. Responden dapat memahami kondisi kerja saat ini dengan nilai rata-rata 3,64. Nilai rerata pada variabel manajemen pengetahuan sebesar 3,67. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel manajemen pengetahuan.

4.4.3 Variabel Pembelajaran Organisasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel pembelajaran organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pembelajaran Organisasi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Inisiatif individu dalam berorganisasi merupakan tanggung jawab pegawai	1	2,6	3	7,7	5	12,8	18	46,2	12	30,8	3,95
2	Pegawai harus memiliki toleransi dalam menghadapi masalah organisasi	1	2,6	6	15,4	7	17,9	18	46,2	7	17,9	3,62
3	Pimpinan selalu memberikan arahan terhadap pegawai	4	10,3	6	15,4	6	15,4	18	46,2	5	12,8	3,36
4	Integrasi pegawai dalam berorganisasi sangat baik	3	7,7	3	7,7	5	12,8	19	48,7	9	23,1	3,72

Tabel 4.7 Lanjutan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
5	Pimpinan selalu melakukan pengawasan (control) terhadap pegawai dalam menyelesaikan tugas	2	5,1	3	7,7	9	23,1	19	48,7	6	15,4	3,62
6	Dalam berorganisasi pegawai dapat memiliki indentitas yang baik	2	5,1	3	7,7	10	25,6	19	48,7	5	12,8	3,56
7	Jika pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja maka akan mendapatkan imbalan	1	2,6	2	5,1	9	23,1	18	46,2	9	23,1	3,82
Rerata												3,66

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan Inisiatif individu dalam berorganisasi merupakan tanggung jawab pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 3,95. Pegawai harus memiliki toleransi dalam menghadapi masalah organisasi dengan nilai rata-rata sebesar 3,62. Pimpinan selalu memberikan arahan terhadap pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 3,36. Integrasi pegawai dalam berorganisasi sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,72. Pimpinan selalu melakukan pengawasan (control) terhadap pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan nilai rata-rata sebesar 3,62. Dalam berorganisasi pegawai dapat memiliki indentitas yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,56. Jika pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja maka akan mendapatkan imbalan dengan nilai rata-rata 3,82. Nilai rerata pada variabel pembelajaran organisasi sebesar 3,66. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel pembelajaran organisasi .

4.4.4 Variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel perencanaan sumber daya manusia dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Tugas yang diberikan oleh pimpinan berdasarkan jabatan responden	2	5,1	3	7,7	10	25,6	19	48,7	5	12,8	3,56
2	Pimpinan melakukan rekrutmen dan seleksi pegawai yang sesuai dengan kebutuhan dalam meningkatkan kualitas kerja	1	2,6	2	5,1	9	23,1	18	46,2	9	23,1	3,82
3	Responden selalu bersedia menyelesaikan tugas dengan efektif	3	7,7	4	10,3	8	20,5	13	33,3	11	28,2	3,64
4	Kesesuaian pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan sumber daya pegawai	1	2,6	3	7,7	5	12,8	18	46,2	12	30,8	3,95
5	Responden selalu diberi kesempatan untuk dapat meningkatkan pengembangan karir	1	2,6	6	15,4	7	17,9	18	46,2	7	17,9	3,62
6	Penilaian kinerja yang dilakuka dapat meningkatkan kualitas kerja	3	7,7	3	7,7	5	12,8	19	48,7	9	23,1	3,72
7	Pegawai yang melanggar peraturan dapat diberikan sanksi seperti pemberhentian kerja dan sanksi lainnya	2	5,1	3	7,7	9	23,1	19	48,7	6	15,4	3,62
Rerata												3,70

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan bahwa tugas yang diberikan oleh pimpinan berdasarkan jabatan responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,56. Pimpinan melakukan rekrutmen dan seleksi pegawai yang sesuai dengan kebutuhan dalam meningkatkan kualitas kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,82. Responden selalu bersedia menyelesaikan tugas dengan efektif dengan nilai rata-rata sebesar 3,64. Kesesuaian pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan sumber daya pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 3,95. Responden selalu diberi kesempatan untuk dapat meningkatkan pengembangan karir dengan nilai rata-rata sebesar 3,62. Penilaian kinerja yang dilakuka dapat meningkatkan kualitas kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,72. Pegawai yang melanggar peraturan dapat diberikan sanksi seperti pemberhentian kerja dan sanksi lainnya dengan nilai rata-rata sebesar 3,62. Nilai rerata pada variabel perencanaan sumber daya manusia sebesar 3,70. Artinya responden menyatakan kurang setuju pada pernyataan yang ada pada Variabel perencanaan sumber daya manusia.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor manajemen pengetahuan (X_1), pembelajaran organisasi (X_2) dan perencanaan sumber daya manusia (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.9
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{tabel} Df= n-k-1	Sig.
Konstanta	3,138	0,334	3,762	2,030	0,000
Manajemen Pengetahuan (X ₁)	0,433	0,068	6,667	2,030	0,000
Pembelajaran Organisasi (X ₂)	0,240	0,085	2,823	2,030	0,008
Perencanaan Sumber Daya Manusia (X ₃)	0,253	0,081	3,123	2,030	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 3,138 + 0,433X_1 + 0,240X_2 + 0,253X_3 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut

1) Koefisien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 3,138 artinya bila mana manajemen pengetahuan (X₁), Pembelajaran organisasi (X₂) dan Perencanaan sumber daya manusia (X₃), dianggap konstan, maka kinerja pegawai pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh, adalah sebesar 3,138 pada satuan skala likert
- Koefisien regresi manajemen pengetahuan (X₁) sebesar 0,433. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel manajemen pengetahuan akan meningkatkan kinerja pegawai pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh sebesar 43,3% dengan asumsi variabel pembelajaran organisasi (X₂) dan perencanaan sumber daya manusia (X₃) dianggap konstan.

- Koefisien regresi pembelajaran organisasi (X_2) sebesar 0,240. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel pembelajaran organisasi secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh sebesar 24% dengan asumsi variabel manajemen pengetahuan (X_1), dan perencanaan sumber daya manusia (X_3) dianggap konstan.
- Koefisien regresi perencanaan sumber daya manusia (X_3) sebesar 0,253. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel perencanaan sumber daya manusia secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh. sebesar 25,3% dengan asumsi variabel manajemen pengetahuan (X_1) dan pembelajaran organisasi (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti bahwa variabel tingkat perencanaan sumber daya manusia mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai Pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 48,4%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model

analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,739 ^a	0,591	0,530	,37277

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,739 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 73,9%. Artinya faktor manajemen pengetahuan (X_1), pembelajaran organisasi (X_2), dan perencanaan sumber daya manusia (X_3) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,530 artinya bahwa sebesar 53% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan manajemen pengetahuan (X_1), pembelajaran organisasi (X_2) dan perencanaan sumber daya manusia (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 47% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti pengalaman kerja, kemampuan kerja dan kompetensi.

4.5.2. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh manajemen pengetahuan, pembelajaran organisasi dan perencanaan sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	3,995	3	1,998	14,376	2,874	,000 ^b
Residual	4,864	35	0,139			
Total	8,859	38				

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14,376 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,874. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (14,376) lebih besar dari F_{table} (2,874). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel manajemen pengetahuan (X_1), pembelajaran organisasi (X_2) dan perencanaan sumber daya manusia (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh.

4.5.3. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh Manajemen pengetahuan, Pembelajaran organisasidan Perencanaan sumber daya manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh., digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9. Dapat ketahu besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Manajemen pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh manajemen pengetahuan (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (6,667) lebih besar dari t_{tabel} (2,030), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara manajemen pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh, artinya manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh.

2. Pengaruh Pembelajaran organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh pembelajaran organisasi terhadap variabel kinerja pegawai(Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (2,823) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,030) nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa pembelajaran

organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh.

3. Pengaruh Perencanaan sumber daya manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} sebesar 3,123 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% adalah 2,030. oleh karena t_{hitung} (3,123) lebih besar dari t_{tabel} (2,030) maka menolak H_a dan menerima H_0 . Artinya faktor perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh.

4.6. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen pengetahuan dan Perencanaan sumber daya manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Lestari (2020) dan Srimultsih (2021) serta Kelejan dan Tawas (2018) karena variabel independent (manajemen pengetahuan dan perencanaan sumber daya manusia) yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Implikasi penelitian ini yaitu kinerja pegawai saat ini sudah baik dengan adanya manajemen pengetahuan kerja yang baik serta adanya perencanaan sumber daya manusia pegawai. Hal ini disebabkan pegawai memiliki kualitas kerja yang baik, kemudian pegawai dapat meningkatkan kuantitas kerja disetiap tugas yang diberikan, pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat

waktu dan pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan efektif serta memiliki keahlian kerja yang baik.

Selain itu, dampak dari pembelajaran organisasi dan perencanaan sumber daya manusia pegawai yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai merasa sanggup menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dan pendidikan pegawai sesuai dengan jabatan kerja sehingga tugas yang diberikan oleh pimpinan tidak menjadi suatu masalah bagi pegawai dan masa kerja akan mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia secara positif. Artinya semakin tinggi pembelajaran organisasi dan perencanaan sumber daya manusia pegawai maka semakin baik kinerjanya dalam menyelesaikan tugas.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh.
2. Pembelajaran organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh.
3. Perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh.
4. Manajemen pengetahuan, pembelajaran organisasi dan perencanaan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Polsek Lueng Bata Kota Banda Aceh di sebagai berikut:

1. Pimpinan meningkatkan manajemen pengetahuan pegawai dengan saling berbagi pengalaman kerja kepada pegawai
2. Pimpinan meningkatkan pembelajaran organisasi dengan memberikan arahan kerja kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas yang baik dan tepat waktu.

Kemudian pimpinan dapat melakukan suatu kegiatan yang dapat mendorong semangat kerja pegawai.

3. Meningkatkan sumber daya manusia dengan mengadakan pelatihan kepada pegawai minimal 2 kali dalam setahun
4. Untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan variabel yang lainnya yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Endriana, Yuni. (2018). Pengaruh Knowledge Management dan Strategic Partner Human Resources terhadap Perencanaan Strategik dan Kinerja Organisasi. *Tesis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*.
- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, S. (2021). Pengaruh Pembelajaran Organisasi Dan Kemampuan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Manajemen Pengetahuan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ngawi). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Ikramawati (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kumala Motor Sejahtera Abadi Kendari). *Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari*.
- Irawan, Bambang (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman Samarinda*
- Irmawati, W.(2017). Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian terhadap Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Sekretariat Jenderal Departemen Energi Dan Sumber Daya Mineral. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Departemen Ilmu Administrasi Program Pasca Sarjana*.
- Kelejan, Rillya., dan Tawas, Hendra. (2018). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA Vol.6 No.4*
- Lestari, Meliana. (2020). Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KC Tahuna. *Jurnal Productivity, Vol. 1 No. 4*
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.

- Martoyo, Susilo (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta : PT. BPFE.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Edisi Pertama Salemba Empat.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- 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*.
- Nisak, Fahrur. (2017). *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada SMK N Sekota Pekalongan*. Skripsi Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Nurmahmudiyah, Siti (2017). Pengaruh Faktor Personal, Organisasi dan Teknologi Terhadap Penggunaan Blog Untuk Knowledge Sharing (Studi Eksplanatif Tentang Pengaruh Faktor Personal, Organisasi dan Teknologi terhadap Penggunaan Blog Civitas Academica Universitas Airlangga Sebagai Media Knowledge Sharing di Kalangan Mahasiswa). *Jurnal Manajemen*
- Robbins SP, dan Judge. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Rosanti, D.I. (2018). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Lati Prayogi. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 11*, Hal 31-39
- Rusjiana, Jimmy. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Rabbani Bandung. *Jurnal Computech & Bisnis, Vol. 10, No. 1*, 21-29
- Sa'dah, Lailatus. (2017). Pengaruh Perencanaan SDM Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen STIE Malangkucecwara Malang*.
- Sari, Fransiska (2018). Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasi Terhadap Komitmen karironal (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi PT. Kubota Indonesia). *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*

- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Silvianita, Anita. (2017). Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Organisasi Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal e-Proceeding of Management : Vol.3, No.2*.
- Simamora, Henry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : STIE YKPN.
- Srimulatsih, Mahbua. (2021). Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hutahean Pekanbaru. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, Volume 12, Nomor 2
- Sugiharto, Toto. (2017). Pengaruh Manajemen Strategi, Pengetahuan dan Tingkat Penggunaan Internet/Tik, terhadap Kinerja Manajerial Usaha Mikro & Kecil. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional INDOCOMPAC Universitas Bakrie*,
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini (2017) Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Vol. 1, No. 2*
- Sunyoto, D. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta : CAPS.
- Sutarto. (2017). *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwatno dan Donni J.P. (2018). *Manajemen SDM: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syafdia, W. (2021). Pengaruh *Knowledge Management* (Manajemen Pengetahuan) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin Cabang Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1.
- Syahrani. (2018). Analisis Kinerja Aparatur Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Nunukan. *Journal Administrative Reform*, 2017, 2 (3): 1624-1636.

- Tobing, Paul L. (2018). *Knowledge Management : Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wijono, Sutarto. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Winata, Mita (2017) Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional, Dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen karir Pada Driver Go-Jek Solo. *Jurnal Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Wulandari, Y. (2017). Pengaruh Independensi, etika Auditor, Due professional Care, Akuntabilitas, Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta. (Tidak Dipublikasi)*.
- Yulius, S. (2018). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Universitas Bengkulu*.

KUISIONER

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada *coulum*, yang sesuai dengan pernyataan yang dipilihberdasarkan kondisi instansi repsonden.

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :

- (1). Pria
- (2). Wanita

2. Usia :

- (1). 20 – 29 tahun
- (2). 30 – 39 tahun
- (3). 40 – 49 tahun
- (4). > 50 tahun

3. Status Perkawinan :

- (1). Menikah
- (2). Belum Menikah

4. Pendidikan Terakhir :

- (1). SLTA
- (2). Diploma (D3)
- (3). Sarjana (S1)
- (4). Pasca Sarjana (S2-S3)

5. Pendapatan Rata-rata Perbulan

- (1). < Rp 3.000.000
- (2). Rp 3.000.001 – Rp 4.000.000
- (3). Rp 4.000.001 – Rp 5.000.000
- (4). Rp 5.000.001 – Rp 6.000.000
- (5). > Rp 6.000.000

6. Masa Kerja

- (1). < 5 Tahun
- (2). 5-10 Tahun
- (3). 11-15 Tahun
- (4). 16-20 Tahun
- (5). > 20 Tahun

Keterangan

Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Kurang setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

a. Kinerja Pegawai (Y)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Kualitas kerja saya dapat diterima oleh pimpinan					
2	Kuantitas kerja saya sesuai dengan kemampuan saya					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4	Pekerjaan yang saya selesaikan dapat diandalkan oleh pimpinan					
5	Salah satu penilaian kinerja saya yaitu dengan tingkat kehadiran saya di kantor					

b. Manajemen Pengetahuan (X_1)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat meningkatkan kinerja berdasarkan akuisi pengetuan saya					
2	Saya mampu meningkatkan pengetahuan kerja saya berdasarkan pelatihan kerja yang berikan					
3	Saya mampu memanfaatkan pengatuan saya ditempat saya bekerja					
4	Saya dapat mempertahankan pengetahuan saya dengan baik					
5	Saya dapat memahami kondisi kerja saya saat ini					

c. Pembelajaran Organisasi (X_2)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Inisiatif individu dalam berorganisasi merupakan tanggung jawab pegawai					
2	Pegawai harus memiliki toleransi dalam menghadapi masalah organisasi					
3	Pimpinan selalu memberikan arahan terhadap pegawai					
4	Integrasi pegawai dalam beroganisasi sangat baik					
5	Pimpinan selalu melakukan pengawasan (control) terhadap pegawai dalam menyelesaikan tugas					

6	Dalam berorganisasi pegawai dapat memiliki indentitas yang baik					
7	Jika pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja maka akan mendapatkan imbalan					

d. Perencanaan Sumber Daya Manusia (X₃)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Tugas yang diberikan oleh pimpinan berdasarkan jabatan saya					
2	Pimpinan melakukan rekrutmen dan seleksi pegawai yang sesuai dengan kebutuhan dalam meningkatkan kualitas kerja					
3	Saya selalu bersedia menyelesaikan tugas dengan efektif					
4	Kesesuaian pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan sumber daya pegawai					
5	Saya selalu diberi kesempatan untuk dapat meningkatkan pengembangan karir					
6	Penilaian kinerja yang dilakuka dapat meningkatkan kualitas kerja					
7	Pegawai yang melanggar peraturan dapat diberikan sanksi seperti pemberhentian kerja dan sanksi lainnya					

Lampiran 2 Data Jawaban Kuisioner

NO	KARAKTERISTIK						Indikator					Y	Indikator					X1	Indikator							X2	Indikator							X3		
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7			
1	2	3	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,2	5	4	2	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4,3				
2	2	4	1	1	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	2	2	1	2,6	4	4	2	4	4	2	2	3,1	2	2	1	4	4	4	3			
3	1	5	1	3	3	5	3	4	4	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3,4	4	4	4	2	4	4	3,7			
4	1	3	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3,9	4	4	4	3	4	4	3,9			
5	1	4	1	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3,6	4	4	4	4	3	3	4	3,7	3	4	4	4	4	3	3,7			
6	2	3	1	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4,3	3	4	4	4	3	3,6	4	3	4	3	4	4	3,7	4	4	3	4	3	4	3,6			
7	1	5	1	1	4	5	5	4	5	5	4	4	4,8	4	3	3	5	3	3,6	4	4	3	4	3	3	5	3,7	3	5	3	4	4	3	3,7		
8	1	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4,2	5	3	1	5	4	4	3	3,6	4	3	5	5	3	5	4	4,1	
9	1	2	2	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	5	4	4	4	3	4	5	2	4	5	3,9	4	5	4	4	3	5	2	3,9	
10	1	3	1	2	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3,4	2	2	2	3	4	4	3	4	4	2	2	3	4	3		
11	1	4	1	1	3	4	3	4	4	4	4	4	3,8	5	4	4	4	5	4,4	5	4	4	5	4	4	4	4,3	4	4	5	5	4	5	4	4,4	
12	1	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3,4	4	4	4	4	4	3	3	3,7	3	3	3	4	4	4	4	3,6	
13	1	2	2	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4,4	4	4	4	5	4	4	5	4,3	4	5	4	4	4	5	4	4,3	
14	2	5	1	1	3	5	5	4	4	4	4	4	4,3	5	5	4	4	4	4,4	4	5	5	5	5	4	4	4,6	4	4	4	4	5	5	5	4,4	
15	1	4	1	1	4	4	5	4	5	5	4	4	4,8	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4,3	4	4	4	5	5	4	4	4,3	
16	1	4	1	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4,3	4	5	5	5	5	4,8	5	4	5	4	5	5	5	4,7	5	5	5	5	4	4	5	4,7	
17	1	3	1	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	5	2	2,6	4	4	2	2	2	2	5	3	2	5	2	4	4	2	2	3	
18	1	2	2	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4,4	3	3	4	4	4	5	4	3,9	5	4	5	3	3	4	4	4	
19	1	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4,4	4	3	4	4	5	5	4	4,1	5	4	4	4	3	4	5	4,1	
20	1	4	1	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4,5	3	3	3	3	5	3,4	5	3	5	3	3	3	3	3,6	3	3	5	5	3	3	3	3,6	
21	1	3	1	1	4	3	3	5	4	4	4	4	4	1	3	1	1	3	1,8	3	5	5	1	3	1	1	2,7	1	1	3	3	5	1	3	2,4	
22	1	2	2	1	3	2	4	4	5	5	5	5	4,5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4,4	5	5	5	5	5	5	5	5	
23	1	3	1	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4,9	5	5	5	5	4	5	5	4,9	
24	2	4	1	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	2	2,4	3	1	3	4	1	3	2	2,4	3	2	2	3	1	4	1	2,3	
25	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3,2	4	2	3	4	3	2	4	3,1	2	4	3	4	2	4	3	3,1	
26	2	3	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,4	4	5	4	4	4	4	4	5	4,3	4	5	5	4	5	4	4,4	
27	1	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3,9	
28	1	5	1	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,2	5	5	4	4	4	4	4	4	4,3	4	4	5	5	5	4	4	4,4	
29	2	3	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
30	1	4	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	4	5	3,6	5	5	3	2	3	4	4	3,7	4	4	5	5	5	2	3	4	
31	1	3	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	2,8	5	3	4	1	1	4	4	3,1	4	4	4	5	3	1	1	3,1	
32	1	5	1	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4,4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4,1
33	2	4	1	1	4	4	4	5	4	5	4	4	4,5	4	4	4	4	5	4,2	5	4	4	4	4	4	4	4	4,1	4	4	5	5	4	4	4	4,3
34	1	2	2	1	4	2	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3,4	3	3	3	4	4	3	3	3,3
35	1	3	2	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4,5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3,7	3	3	3	4	4	4	4	3,6	
36	1	4	1	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3,8	4	4	3	4	4	4	3	3,7	4	3	4	4	4	4	4	3,9
37	1	3	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	2	2,4	2	2	1	1	3	3	3	2,1	3	3	2	2	2	1	3	2,3	
38	2	2	2	1	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2,6	1	2	1	3	3	3	3	2,3	3	3	1	1	2	2	3	3	2,3
39	1	5	1	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	3	1	1,8	2	2	2	2	2	1	3	2	1	3	1	2	2	2	2	1,9	

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	30	76,9	76,9	76,9
	Wanita	9	23,1	23,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 tahun	6	15,4	15,4	15,4
	30-39 tahun	15	38,5	38,5	53,8
	40-49 tahun	12	30,8	30,8	84,6
	> 50 tahun	6	15,4	15,4	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	32	82,1	82,1	82,1
	Belum menikah	7	17,9	17,9	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	20	51,3	51,3	51,3
	Diploma (D3)	6	15,4	15,4	66,7
	Sarjana (S1)	12	30,8	30,8	97,4
	Pasca Sarjana (S2)	1	2,6	2,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp 4.000.001 – Rp 5.000.000	14	35,9	35,9	35,9
	Rp 5.000.001 – Rp 6.000.000	20	51,3	51,3	87,2
	> Rp 6.000.000	5	12,8	12,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	1	2,6	2,6	2,6
	5-10 Tahun	5	12,8	12,8	15,4
	11-15 Tahun	11	28,2	28,2	43,6
	16-20 Tahun	10	25,6	25,6	69,2
	> 20 Tahun	12	30,8	30,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	20,5	20,5	20,5
	S	24	61,5	61,5	82,1
	SS	7	17,9	17,9	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5,1	5,1	5,1
	S	30	76,9	76,9	82,1
	SS	7	17,9	17,9	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5,1	5,1	5,1
	S	30	76,9	76,9	82,1
	SS	7	17,9	17,9	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5,1	5,1	5,1
	S	25	64,1	64,1	69,2
	SS	12	30,8	30,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5,1	5,1	5,1
	S	32	82,1	82,1	87,2
	SS	5	12,8	12,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Manajemen Pengetahuan (X1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7,7	7,7	7,7
	TS	3	7,7	7,7	15,4
	KS	5	12,8	12,8	28,2
	S	19	48,7	48,7	76,9
	SS	9	23,1	23,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5,1	5,1	5,1
	TS	3	7,7	7,7	12,8
	KS	9	23,1	23,1	35,9
	S	19	48,7	48,7	84,6
	SS	6	15,4	15,4	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5,1	5,1	5,1
	TS	3	7,7	7,7	12,8
	KS	10	25,6	25,6	38,5
	S	19	48,7	48,7	87,2
	SS	5	12,8	12,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,6	2,6	2,6
	TS	2	5,1	5,1	7,7
	KS	9	23,1	23,1	30,8
	S	18	46,2	46,2	76,9
	SS	9	23,1	23,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7,7	7,7	7,7
	TS	4	10,3	10,3	17,9
	KS	8	20,5	20,5	38,5
	S	13	33,3	33,3	71,8
	SS	11	28,2	28,2	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Pembelajaran Organisasi (X2)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,6	2,6	2,6
	TS	3	7,7	7,7	10,3
	KS	5	12,8	12,8	23,1
	S	18	46,2	46,2	69,2
	SS	12	30,8	30,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,6	2,6	2,6
	TS	6	15,4	15,4	17,9
	KS	7	17,9	17,9	35,9
	S	18	46,2	46,2	82,1
	SS	7	17,9	17,9	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	10,3	10,3	10,3
	TS	6	15,4	15,4	25,6
	KS	6	15,4	15,4	41,0
	S	18	46,2	46,2	87,2
	SS	5	12,8	12,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7,7	7,7	7,7
	TS	3	7,7	7,7	15,4
	KS	5	12,8	12,8	28,2
	S	19	48,7	48,7	76,9
	SS	9	23,1	23,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5,1	5,1	5,1
	TS	3	7,7	7,7	12,8
	KS	9	23,1	23,1	35,9
	S	19	48,7	48,7	84,6
	SS	6	15,4	15,4	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

C6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5,1	5,1	5,1
	TS	3	7,7	7,7	12,8
	KS	10	25,6	25,6	38,5
	S	19	48,7	48,7	87,2
	SS	5	12,8	12,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

C7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,6	2,6	2,6
	TS	2	5,1	5,1	7,7
	KS	9	23,1	23,1	30,8
	S	18	46,2	46,2	76,9
	SS	9	23,1	23,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frequencies Perencanaan Sumber Daya Manusia (X3)

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5,1	5,1	5,1
	TS	3	7,7	7,7	12,8
	KS	10	25,6	25,6	38,5
	S	19	48,7	48,7	87,2
	SS	5	12,8	12,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,6	2,6	2,6
	TS	2	5,1	5,1	7,7
	KS	9	23,1	23,1	30,8
	S	18	46,2	46,2	76,9
	SS	9	23,1	23,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7,7	7,7	7,7
	TS	4	10,3	10,3	17,9
	KS	8	20,5	20,5	38,5
	S	13	33,3	33,3	71,8
	SS	11	28,2	28,2	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,6	2,6	2,6
	TS	3	7,7	7,7	10,3
	KS	5	12,8	12,8	23,1
	S	18	46,2	46,2	69,2
	SS	12	30,8	30,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

D5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,6	2,6	2,6
	TS	6	15,4	15,4	17,9
	KS	7	17,9	17,9	35,9
	S	18	46,2	46,2	82,1
	SS	7	17,9	17,9	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

D6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7,7	7,7	7,7
	TS	3	7,7	7,7	15,4
	KS	5	12,8	12,8	28,2
	S	19	48,7	48,7	76,9
	SS	9	23,1	23,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

D7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5,1	5,1	5,1
	TS	3	7,7	7,7	12,8
	KS	9	23,1	23,1	35,9
	S	19	48,7	48,7	84,6
	SS	6	15,4	15,4	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Lampiran 8 Validitas dan Reliability Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,864	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3,97	,628	39
A2	4,13	,469	39
A3	4,13	,469	39
A4	4,26	,549	39
A5	4,08	,422	39

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	16,59	2,775	,518	,892
A2	16,44	3,094	,568	,862
A3	16,44	2,673	,886	,788
A4	16,31	2,640	,736	,822
A5	16,49	2,888	,827	,809

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,56	4,252	2,062	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	32,318	38	,850	3,503	,009
Within People	1,621	4	,405		
Between Items	17,579	152	,116		
Residual	19,200	156	,123		
Total	51,518	194	,266		

Grand Mean = 4,11

Lampiran 9 Validitas dan Reliability Manajemen Pengetahuan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,826	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,72	1,146	39
B2	3,62	1,016	39
B3	3,56	,995	39
B4	3,82	,942	39
B5	3,64	1,224	39

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	14,64	10,973	,604	,798
B2	14,74	11,775	,582	,802
B3	14,79	10,904	,757	,755
B4	14,54	12,360	,546	,812
B5	14,72	10,313	,643	,787

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,36	16,868	4,107	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	128,195	38	3,374		
Within People					
Between Items	1,559	4	,390	,664	,618
Residual	89,241	152	,587		
Total	90,800	156	,582		
Total	218,995	194	1,129		

Grand Mean = 3,67

Lampiran 10 Validitas dan Reliability Pembelajaran Organisasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,780	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,95	,999	39
C2	3,62	1,042	39
C3	3,36	1,203	39
C4	3,72	1,146	39
C5	3,62	1,016	39
C6	3,56	,995	39
C7	3,82	,942	39

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	21,69	17,640	,567	,741
C2	22,03	17,815	,511	,751
C3	22,28	18,629	,320	,794
C4	21,92	17,073	,529	,747
C5	22,03	17,499	,572	,739
C6	22,08	17,441	,597	,735
C7	21,82	18,625	,477	,758

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25,64	23,394	4,837	7

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	126,996	38	3,342		
Within People	8,432	6	1,405	1,912	,080
Between Items					
Residual	167,568	228	,735		
Total	176,000	234	,752		
Total	302,996	272	1,114		

Grand Mean = 3,66

Lampiran 11 Validitas dan Reliability Perencanaan SDM (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,844	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3,56	,995	39
D2	3,82	,942	39
D3	3,64	1,224	39
D4	3,95	,999	39
D5	3,62	1,042	39
D6	3,72	1,146	39
D7	3,62	1,016	39

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	22,36	21,078	,669	,812
D2	22,10	22,568	,527	,832
D3	22,28	18,629	,762	,794
D4	21,97	21,552	,607	,821
D5	22,31	22,377	,479	,840
D6	22,21	20,957	,563	,828
D7	22,31	21,534	,595	,823

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25,92	28,178	5,308	7

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	152,967	38	4,025	1,165	,326
Within People	4,403	6	,734		
Between Items	143,597	228	,630		
Residual	148,000	234	,632		
Total	300,967	272	1,106		

Grand Mean = 3,70

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Perencanaan Sumber Daya Manusia (X3), Manajemen Pengetahuan (X1), Pembelajaran Organisasi (X2) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,591	,530	,37277

a. Predictors: (Constant), Perencanaan Sumber Daya Manusia (X3), Manajemen Pengetahuan (X1), Pembelajaran Organisasi (X2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,995	3	1,998	14,376	,000 ^b
	Residual	4,864	35	,139		
	Total	8,859	38			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Perencanaan Sumber Daya Manusia (X3), Manajemen Pengetahuan (X1), Pembelajaran Organisasi (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,138	,834		3,762	,000
	Manajemen Pengetahuan (X1)	,433	,068	,523	6,667	,000
	Pembelajaran Organisasi (X2)	,240	,085	,365	2,823	,008
	Perencanaan Sumber Daya Manusia (X3)	,253	,081	,383	3,123	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

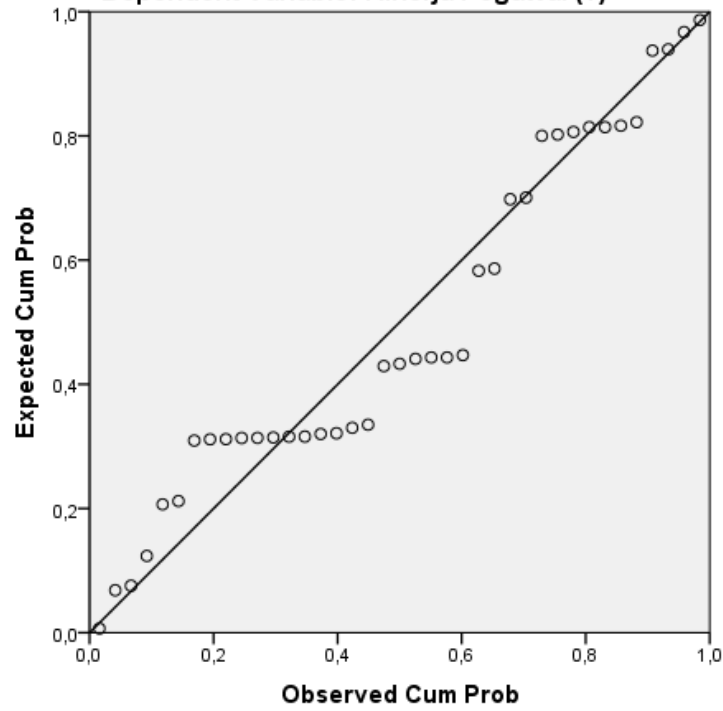
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Manajemen Pengetahuan (X1)	,275	3,277
	Pembelajaran Organisasi (X2)	,252	2,401
	Perencanaan Sumber Daya Manusia (X3)	,226	2,209

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

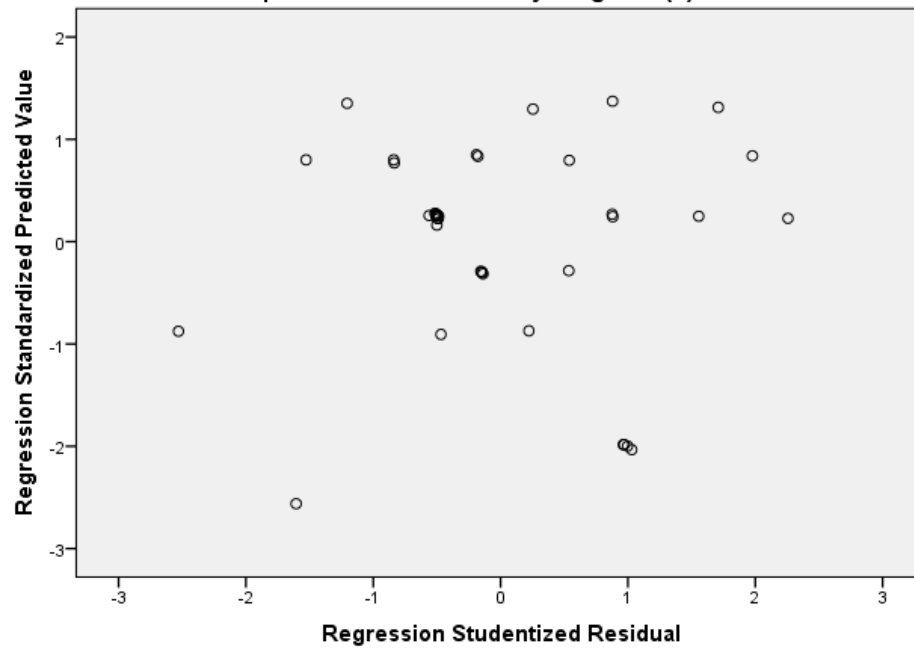
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



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

NILAI T TABEL

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

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	73	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	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,254		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel