

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT BANK SYARIAH INDONESIA
KANTOR REGIONAL ACEH**

SKRIPSI

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

Oleh:

M. NUGRAHA ARGIANDISTA
NPM: 1802120259



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025**



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, 20 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

M. NUGRAHA ARGIANDISTA
NPM: 1802120259

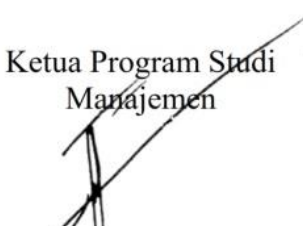
Dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT BANK SYARIAH INDONESIA
KANTOR REGIONAL ACEH**

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

Menyetujui / Mengesahkan :

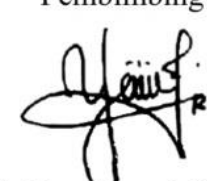
Ketua Program Studi
Manajemen


Dr. Yuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I


Dr. Erlinda, S.E., M.Si
NIK. 19681230 200501 2 002

Pembimbing II


Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si
NIK. 19700620 200005 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 20 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

M. NUGRAHA ARGIANDISTA
NPM: 1802120259

Dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT BANK SYARIAH INDONESIA
KANTOR REGIONAL ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 16 Agustus 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Dr. Erlinda, S.E., M.Si
NIK. 19681230 200501 2 002

Sekretaris

Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si
NIK. 19700620 200005 2 001

Anggota

Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001

Anggota

M. Yamin, S.E., M.Si
NIK. 19740315 200411 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 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, 20 Agustus 2025
Yang Menyatakan



M. NUGRAHA ARGIANDISTA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : M. Nugraha Argiandista

NPM : 1802120259

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 Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR REGIONAL 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 : 20 Agustus 2025

Banda Aceh, 20 Agustus 2025

Yang Menyatakan



M. NUGRAHA ARGIANDISTA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, segala puji dan syukur hanya kepada Allah SWT, berkat limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah berupa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Syariah Indonesia Kantor Regional Aceh”**. Shalawat dan salam penulis haturkan dengan segala kerendahan hati kepada Baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat beliau yang mulia.

Penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada seluruh pihak yang telah membantu penyusunan Skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Ayahanda dan Ibunda serta seluruh keluarga besar yang selalu memberikan dorongan, do'a, dan cinta sehingga menjadi penyemangat dan dorongan untuk menyelesaikan Skripsi ini.
2. Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M. sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Tuwisna, S.E., M.M. selaku tua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Dr. Erlinda, SE., M.Si. selaku Pembimbing Pertama yang telah banyak memberikan masukan dan saran kepada penulis.

5. Ibu Yuslaidar Yusuf, SE., M.Si. selaku Pembimbing Kedua yang telah banyak memberikan masukan dan saran kepada penulis.
6. Dosen Pengajar yang telah membagi berbagai ilmu pengetahuan dan membimbing penulis dalam menyelesaikan studi ini, serta seluruh staf Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
7. Seluruh Responden yang telah memberikan bantuan serta meluangkan waktunya untuk menyediakan data yang diperlukan Penulis.

Akhir kata semoga Skripsi ini dapat bermanfaat sebagai sumber bacaan dan informasi bagi yang memerlukan.

Banda Aceh, 2025

Penulis

M. Nugraha Argiandista

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Regional Aceh. Dalam penelitian ini populasi adalah semua Pegawai PT Bank Syariah Indonesia Kantor Regional Aceh yang berjumlah 76 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *sensus* dimana keseluruhan populasi akan dijadikan sebagai sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Regional Aceh. Manajemen pengetahuan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Regional Aceh. Kepemimpinan dan manajemen pengetahuan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Regional Aceh.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Manajemen Pengetahuan, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the influence of leadership and knowledge management on the performance of employees of PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office Aceh. In this study, the population is all employees of PT Bank Syariah Indonesia Regional Office Aceh totaling 76 people. Sampling was carried out using a census technique where the entire population will be used as a sample. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that leadership partially affects the performance of employees of PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office Aceh. Knowledge management partially affects the performance of employees of PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office Aceh. Leadership and knowledge management simultaneously affect the performance of employees of PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office Aceh.

Keywords: Leadership, Knowledge Management, Employee Performance

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
ABSTRAK	iv
ASBTRACT	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	
2.1 Kinerja Pegawai	8
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	8
2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	9
2.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	10
2.2. Kepemimpinan	11
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan	11
2.2.2 Indikator Kepemimpinan	14
2.3. Manajemen Pengetahuan	15
2.3.1 Pengertian Manajemen Pengetahuan	15
2.3.2 Indikator Manajemen Pengetahuan.....	16
2.4 Penelitian Sebelumnya	18
2.5 Kerangka Pemikiran.....	19
2.6 Kerangka Penelitian	21
2.7 Hipotesis Penelitian.....	21
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Objek Penelitian	23
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	23
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	25
3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas	26
3.6 Teknik Analisis Data.....	27
3.7 Uji Asumsi Klasik	27
3.8 Pengujian Hipotesis	29

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	31
4.2 Karakteristik Responden.....	34
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	36
4.4 Deskriptif Data Penelitian.....	39
4.5 Uji Asumsi Klasik	43
4.6 Hasil Regresi Linier Berganda.....	47
4.7 Pembahasan	52
4.8 Implikasi Penelitian	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	58
5.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN.....	64

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Matrik Penelitian Sebelumnya	18
Tabel 3.1	Sampel Penelitian.....	23
Tabel 3.2	Skala Pengukuran Variabel	24
Tabel 3.3	Operasional Variabel	25
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia.....	35
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Status	35
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Pendidikan	36
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas.....	37
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas	38
Tabel 4.7	Persepsi Berdasarkan Interval Skor.....	39
Tabel 4.8	Persepsi Responden Terhadap Kinerja Pegawai	40
Tabel 4.9	Persepsi Responden Terhadap Kepemimpinan	41
Tabel 4.10	Persepsi Responden Terhadap Manajemen Pengetahuan	42
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas.....	43
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinieritas	45
Tabel 4.13	Hasil Analisis Regresi	47
Tabel 4.14	Koefisien Korelasi dan Determinasi	49
Tabel 4.15	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	50
Tabel 4.16	Hasil Uji Parsial (Uji T)	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Model Kerangka Penelitian	21
Gambar 4.1	Grafik Histogram.....	44
Gambar 4.2	Normal Probability Plot.....	45
Gambar 4.3	Uji Heterokedastisitas.....	46

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Industri perbankan di Indonesia mencatat sejarah baru dengan lahirnya PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) pada 1 Februari 2021 atau bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H. Peresmian ini dilakukan secara langsung oleh Presiden Joko Widodo di Istana Negara sebagai tonggak penting bagi perkembangan perbankan syariah nasional. Kehadiran BSI merupakan hasil merger antara tiga bank syariah milik BUMN, yaitu PT Bank BRI syariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri, dan PT Bank BNI Syariah. Proses legalisasi merger tersebut mendapatkan persetujuan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) melalui surat Nomor SR-3/PB.1/2021 yang diterbitkan pada 27 Januari 2021, sehingga BSI resmi beroperasi pada awal Februari 2021.

Komposisi kepemilikan saham BSI menunjukkan dominasi perbankan nasional, di mana PT Bank Mandiri (Persero) Tbk menguasai 50,83%, disusul PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk sebesar 24,85%, serta PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk sebesar 17,25%. Sementara itu, sisanya dimiliki oleh pemegang saham publik dengan porsi masing-masing di bawah 5%. Struktur kepemilikan tersebut memperlihatkan sinergi antar bank BUMN dalam memperkuat industri perbankan syariah di Indonesia.

Penggabungan tiga bank syariah tersebut berhasil menyatukan keunggulan masing-masing institusi. BSI hadir dengan layanan yang lebih beragam, jaringan

yang lebih luas, serta permodalan yang lebih solid. Dengan dukungan sinergi antar perusahaan dan komitmen penuh dari pemerintah melalui Kementerian BUMN, BSI diproyeksikan mampu bersaing tidak hanya di tingkat nasional, tetapi juga di kancah global.

Kehadiran BSI dapat dimaknai sebagai ikhtiar kolektif dalam mewujudkan bank syariah kebanggaan umat. Diharapkan, keberadaan bank ini menjadi energi baru bagi pembangunan ekonomi nasional dan mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap kesejahteraan masyarakat. BSI juga diharapkan tampil sebagai representasi perbankan syariah Indonesia yang modern, inklusif, dan universal, sekaligus membawa misi kebaikan bagi seluruh umat manusia (Rahmatan lil ‘Aalamiin).

Potensi pengembangan BSI di masa depan sangat terbuka lebar. Selain memiliki kinerja yang positif, peluang ekspansi BSI juga didukung oleh kebijakan pemerintah Indonesia yang mendorong penguatan ekosistem industri halal. Pemerintah berkomitmen untuk menghadirkan bank syariah nasional yang besar, tangguh, dan mampu mengakomodasi kebutuhan masyarakat muslim, baik di dalam maupun luar negeri.

Salah satu tolak ukur keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi yaitu sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, sehingga menjadikan manusia sebagai aset perusahaan yang harus

dijaga, ditingkatkan efesiensi dan produktivitasnya (Hasibuan, 2018). Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif.

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut. Karena dengan meningkatkan *Job Performance* otomatis kinerja perusahaan juga akan meningkat.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu faktor kepemimpinan dan manajemen pengetahuan dimana hasil penelitian Asykari & Widiartanto (2022) menemukan bahwa kepemimpinan dan manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selanjutnya hasil penelitian Rahman (2020) menemukan bahwa manajemen pengetahuan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Kepemimpinan seseorang berpengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok, agar perilaku bawahan sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan - kekuatan penting yang terkandung dalam kepemimpinan suatu kelompok dan fleksibel dalam

pendekatan yang mereka gunakan untuk melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan tersebut yang dapat menyebabkan timbulnya motivasi yang dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

Faktor selanjutnya adalah manajemen pengetahuan. Manajemen pengetahuan memungkinkan pegawai untuk mengakses ide, pengalaman, dan wawasan dari rekan kerja atau tim lain di dalam organisasi. Hal ini dapat menginspirasi inovasi dan cara kerja yang lebih kreatif. Dengan adanya pengelolaan pengetahuan yang baik, pegawai dapat mengakses data, informasi, dan pengetahuan yang akurat dan terkini. Hal ini mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik dan lebih cepat. Pegawai dengan kinerja yang optimal, didukung oleh sistem manajemen pengetahuan yang baik, dapat membantu organisasi menjadi lebih unggul dibandingkan kompetitor.

Masalah Sumber Daya Manusia (SDM) di Bank Syariah Indonesia masih akan selalu menghantui keberadaan bank syariah. Bank Syariah Indonesia masih kekurangan baik dari segi kuantitas dan kualitas SDM. Pada roadmap perbankan syariah yang dikeluarkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK), menjadikan masalah SDM di bank syariah sebagai masalah yang harus diselesaikan. Masalah SDM di bank syariah adalah karena komposisi SDM di bank syariah tidak seimbang. Diketahui 90 persen SDM di bank syariah adalah tidak berlatar belakang pendidikan ekonomi syariah atau perbankan syariah.

Untuk meningkatkan upskilling pegawai, Bank Syariah Indonesia melakukan beberapa upaya yang telah dilakukan:

1. Pendidikan dan Pelatihan

Ini termasuk memberikan pelatihan khusus dalam prinsip-prinsip ekonomi syariah, hukum Islam terkait perbankan, produk dan layanan syariah, serta praktek perbankan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.

2. Pengembangan Karir

Ini meliputi identifikasi kebutuhan pengembangan individu, perencanaan karir yang jelas, peluang pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan.

3. Budaya Organisasi yang Islami

Ini termasuk mengedepankan nilai-nilai seperti kejujuran, integritas, tanggung jawab, dan keadilan dalam setiap aspek operasional bank. Dalam budaya organisasi yang islami.

4. Pemberdayaan dan Penghargaan

Ini berupa pengakuan atas prestasi kerja yang baik, kompensasi yang adil, kesempatan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan, dan pengembangan keterampilan kepemimpinan.

Fenomena yang muncul dari latar belakang ini adalah bahwa lahirnya Bank Syariah Indonesia (BSI) melalui merger tiga bank syariah milik BUMN mencerminkan upaya strategis pemerintah dalam memperkuat industri perbankan syariah nasional sekaligus mendukung ekosistem industri halal di Indonesia. Namun, di balik potensi besar dan dukungan penuh dari pemerintah, tantangan signifikan masih dihadapi, terutama terkait kualitas dan kuantitas sumber daya manusia (SDM) yang belum seimbang karena mayoritas pegawai tidak memiliki latar belakang pendidikan ekonomi syariah atau perbankan syariah. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara visi besar menjadikan BSI sebagai bank

syariah modern berdaya saing global dengan kesiapan internal, khususnya dari sisi kompetensi pegawai. Oleh karena itu, peningkatan kinerja melalui kepemimpinan yang efektif, manajemen pengetahuan yang terarah, serta program pengembangan SDM menjadi fenomena penting yang harus diatasi agar BSI benar-benar mampu mewujudkan perannya sebagai pilar utama perbankan syariah nasional dan global

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian secara komprehensif dalam bentuk Skripsi dengan judul, **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Syariah Indonesia Kantor Regional Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Syariah Indonesia Kantor Regional Aceh
2. Apakah Manajemen Pengetahuan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Syariah Indonesia Kantor Regional Aceh
3. Apakah Kepemimpinan dan Manajemen Pengetahuan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Syariah Indonesia Kantor Regional Aceh

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Syariah Indonesia Kantor Regional Aceh

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Manajemen Pengetahuan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Syariah Indonesia Kantor Regional Aceh
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Manajemen Pengetahuan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Syariah Indonesia Kantor Regional Aceh

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Untuk Kepentingan Organisasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Pimpinan PT Bank Syariah Indonesia Kantor Regional Aceh sebagai dasar pengambilan kebijakan serta untuk meningkatkan Kinerja Pegawai.
3. Bagi kepentingan Akademis, sebagai pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu pengembangan sumber daya manusia dan dapat menjadi dasar penelitian selanjutnya.
4. Bagi peneliti lain, untuk dapat memberikan wawasan pengetahuan dengan harapan dapat dipakai sebagai acuan dan referensi untuk penelitian selanjutnya terutama berkaitan dengan manajemen dan organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Pegawai

2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja organisasi adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Aziz dan Fauzah (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan Gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Farisi et al. (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Arisanti et al. (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Anti a et al. (2021) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mokosolang, Liando, & Sampe (2021), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaan secara adil dan masuk akal (*reasonable*)

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai merupakan kemampuan seorang pegawai atau kelompok orang dalam menyelesaikan tugas yang di bebarkannya sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan secara efektif tanpa ada pelanggaran terhadap peraturan-peraturan perundang-undangan.

2.1.2. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2019), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan juga faktor motivasi (*motivation*) yang dirumuskan bahwa:

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*reality*) berupa (*knowledge + skill*). Artinya,

pimpinan serta pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted, dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk posisi jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka dapat lebih mudah untuk mencapai kinerja yang maksimal

2. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan sebagai sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai akan situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Pegawai yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika pegawai bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja serta kondisi kerja.

2.1.3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2018:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian Kinerja Pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur Kinerja Pegawai adalah:

1. Kualitas Kerja; merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai
2. Kuantitas; merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai

3. Ketepatan Waktu; Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan
4. Efektifitas; Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya manusia
5. Orientasi Pelayanan; yaitu orientasi pelayanan pegawai terhadap pelanggan
6. Integritas; yaitu kejujuran dalam bekerja
7. Komitmen Organisasi; Tingkat di mana pegawai memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi
8. Disiplin; Tingkat di mana pegawai memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi
9. Kerjasama; yaitu hubungan yang baik dengan rekan kerja
10. Kepemimpinan; yaitu supervisi yang dilakukan oleh pimpinan atas hasil kerja

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola

perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berikut ini merupakan definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli : Fiaz, M., et al (2017). menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya. Sedangkan menurut Gopal, et al (2014) kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya. Wilderom, et al. (2012) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Handoyo (2015) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit berada diatas kepatuhan mekanis terhadap pengarah-pengarah rutin organisasi.” Berdasarkan semua pengertian yang telah dikemukakan para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah proses dan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerakgerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Dan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Berikut ini merupakan definisi gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli : Gopal & Chowdhury (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas pegawai yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Sedangkan menurut Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Thoha (2012) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok dengan memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

2.2.2 Indikator Kepemimpinan

Indikator Kepemimpinan menurut Wilderom, C. P., et al (2012) adalah sebagai berikut;

1. Komunikasi; Pemimpin yang karismatik memiliki keterampilan luar biasa dalam komunikasi. Ini membantu memotivasi pegawai melalui masa-masa sulit dan juga membantu mereka tetap membumi ketika segala sesuatunya baik. Para pemimpin sama nyamannya berkomunikasi satu-satu atau dalam pengaturan kelompok.
2. Kedewasaan (*maturity*); meskipun mereka memiliki kepribadian yang sangat kuat, seorang pemimpin yang karismatik juga memiliki kedewasaan dan karakter. Mereka tidak percaya pada kecakapan memainkan pertunjukan yang kosong, tetapi mereka menggunakan kebijaksanaan dan pengetahuan mereka yang telah mereka kumpulkan selama bertahun-tahun dalam kehidupan dan pengalaman bisnis. Mereka berperilaku dewasa dan bertanggung jawab pada semua kesempatan.
3. Kerendahan hati (*Humility*); para pemimpin juga memiliki perasaan rendah hati. Mereka memberi banyak nilai pada setiap pegawai, dan memiliki kemampuan untuk benar-benar mendengarkan keprihatinan mereka. Pemimpin yang karismatik mampu meyakinkan pegawai tentang nilai yang mereka bawa ke organisasi, dan menunjukkan kepada mereka bagaimana kontribusi mereka berdampak pada kepentingan strategis perusahaan. Mereka menginspirasi kesetiaan besar dari pegawai mereka.

4. Kasih sayang (*Compassion*); para pemimpin yang sukses juga berbelas kasih. Karisma saja mungkin tidak cukup, karena ada kemungkinan yang sangat nyata bahwa itu dapat hancur menjadi pemujaan pahlawan belaka. Belas kasih, integritas, kejujuran, dan ketabahan juga merupakan kualitas yang ditunjukkan oleh para pemimpin yang sukses.
5. Substansi (*Substance*); Karisma dapat eksis tanpa substansi, tetapi hanya untuk waktu yang sangat singkat. Perilaku mencolok dan mewah mungkin menarik perhatian orang, tetapi pada akhirnya mereka akan menginginkan sesuatu yang substansial di bawah fasad. Seorang pemimpin yang karismatik tidak hanya berbicara, tetapi juga berjalan. Mantra memberinya waktu, dan substansi menutup kesepakatan.
6. Keyakinan (*Confidence*); tak perlu dikatakan bahwa para pemimpin benar-benar percaya diri. Mereka adalah orang-orang setengah gelas penuh, dan merasa nyaman dengan siapa mereka. Mereka memahami diri mereka dengan baik dan tidak mencoba menjadi orang lain. Para pemimpin cukup aman dan percaya diri untuk merasa nyaman dengan kulit mereka sendiri.

2.3 Manajemen Pengetahuan

2.3.1 Pengertian Manajemen Pengetahuan

Menurut Andhara, dkk. (2018:7) Manajemen pengetahuan adalah sebuah sistem terintegrasi yang terdiri dari people, process, dan technology. Ketiga pilar tersebut saling bertalian dan tidak dapat dipisahkan. Salah satu unsur yang paling penting dari ketiga pilar tersebut adalah “people” atau manusia. Manusia

merupakan subjek sentral dalam manajemen pengetahuan. Karena itu, keberhasilan manajemen pengetahuan dalam sebuah organisasi/perusahaan sangat bergantung pada manusia. Fasmitha S. D. (2017) juga mengemukakan bahwa Manajemen pengetahuan merupakan aktivitas merencanakan, mengumpulkan dan mengorganisir, memimpin dan mengendalikan data dan informasi yang telah dimiliki oleh sebuah organisasi yang kemudian digabungkan dengan berbagai pemikiran dan analisa dari berbagai macam sumber yang kompeten. Kemampuan individu adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan.

Menurut Intezari (2017:474) mendefinisikan Manajemen pengetahuan sebagai setiap proses (baik kebijakan formal atau metode pribadi informal) yang memfasilitasi penangkapan, distribusi, pembuatan dan penerapan pengetahuan untuk pengambilan keputusan. Lita Wulantika (2012) menjelaskan bahwa Manajemen pengetahuan merupakan kegiatan organisasi dalam mengelola pengetahuan sebagai aset, dimana dalam berbagai strateginya ada penyaluran pengetahuan yang tepat kepada orang yang tepat dan dalam waktu yang cepat, hingga mereka bisa saling berinteraksi, berbagi pengetahuan dan mengaplikasikannya dalam pekerjaan sehari-hari demi peningkatan kinerja organisasi.

2.3.2 Indikator Manajemen Pengetahuan

Indikator Knowledge Management menurut Andhara, dkk. (2018:7):

1. Process (Proses)

Proses membantu untuk mengeksternalisasi pengetahuan (pengetahuan tacit menjadi pengetahuan eksplisit) yang berhubungan dengan perubahan proses kerja, organisasi dan lain sebagainya. Proses merupakan pengaturan dan deretan dari strategi, prinsip, nilai, serta praktik untuk memastikan bahwa manajemen pengetahuan dapat berjalan baik ketika diimplementasikan.

2. People (Orang)

Pengetahuan berada di dalam orang dan akan ditranfer ke orang lain juga, jadi orang adalah faktor utama dalam penerapan keberhasilan manajemen pengetahuan. Orang adalah individu yang memiliki pengetahuan, mengatur sistem serta proses, dan berkomitmen terhadap proses pengetahuan strategi untuk kesuksesan organisasi. Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam proses manajemen pengetahuan, dimana pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh orang akan menjadi nilai bagi organisasi maupun perusahaan.

3. Technology (Teknologi)

Teknologi merupakan peran pendukung yang penting dalam manajemen pengetahuan, dimana dibutuhkan individu yang kompeten dan terpercaya ketika menggunakannya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Secara lebih detil rangkuman dari mapping teori yang telah penulis lakukan terlihat pada tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Peralatan Analisis	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan	
					Persamaan	Perbedaan
1	Zarvedi (2016)	SEM	Meneliti tentang kepemimpinan, Kepemimpinan, kompetensi, kinerja pegawai dan kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Selatan	Hasil penelitiannya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kemudian hasil penelitian juga membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja organisasi, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan kinerja pegawai mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Selatan.	Kinerja pegawai, kepemimpinan	Objek penelitian
2.	Lomanto (2012)	SEM	Meneliti pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Surabaya. Ia menggunakan variabel bebas kepemimpinan, variabel tidak bebas kepuasan kerja pegawai dan variabel interveningnya <i>locus of control</i> dan kejelasan tugas	Hasil penelitian: kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. <i>Locus of control</i> dan kejelasan tugas tidak dapat memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.	Kinerja pegawai dan kepemimpinan	Objek penelitian
3	Kartikasari dan Sudarma (2017)	Regresi linier berganda	Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja, Kepemimpinan Spiritual, Kelebihan Beban Kerja Pada Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Workplace Spirituality, kepemimpinan spiritual pada kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dan kelebihan beban kerja pada kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Kepuasan kerja terbukti dapat meningkatkan Workplace Spirituality, kepemimpinan spiritual dan kelebihan beban kerja dapat menurunkan	Variabel kinerja pegawai dan kepemimpinan	Objek penelitian

No.	Peneliti	Peralatan Analisis	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan	
					Persamaan	Perbedaan
				kepuasan kerja.		
4	Wang, E., Chou, H. W., & Jiang, J. (2005)	Structural Equation Model (SEM)	Untuk menguji pengaruh charismatic leadership style on team cohesiveness and overall kinerja	Terdapat pengaruh charismatic leadership style on team cohesiveness and overall kinerja	leadership style and overall kinerja	Objek penelitian
5	Handoyo, L. N. (2015).	Structural Equation Model (SEM)	Untuk menguji pengaruh charismatic leadership and organizational culture on objective and perceived corporate kinerja	Terdapat pengaruh charismatic leadership and organizational culture on objective and perceived corporate kinerja	leadership and kinerja.	Objek penelitian
6	Wijayanti dan Sundiman (2017)	Regresi linier berganda	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Pt. Sms Kabupaten Kotawaringin	Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja	Kepemimpinan dan Kinerja	Objek penelitian
7	Yunus et al. (2012)	SPSS	Melihat pengaruh kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh	Dari hasil pengolahan data secara simultan kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh	Kepemimpinan dan kinerja	Objek penelitian
8	Darmayanti et al. (2016)	PLS	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru dan pegawai di lingkungan unit sma dwijendra denpasar	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) perilaku pemimpin berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, (2) perilaku pemimpin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, (3) perilaku pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja, (4) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, (5) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja	Motivasi dan Kepemimpinan	Objek penelitian

2.5 Kerangka Pemikiran

2.6.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Pemimpin mempunyai tanggung jawab menciptakan kondisi-kondisi dan perangsang yang memotivasi anggota mencapai tujuan yang ditentukan. Motivasi atau dorongan dapat berdampak pada perilaku positif yaitu

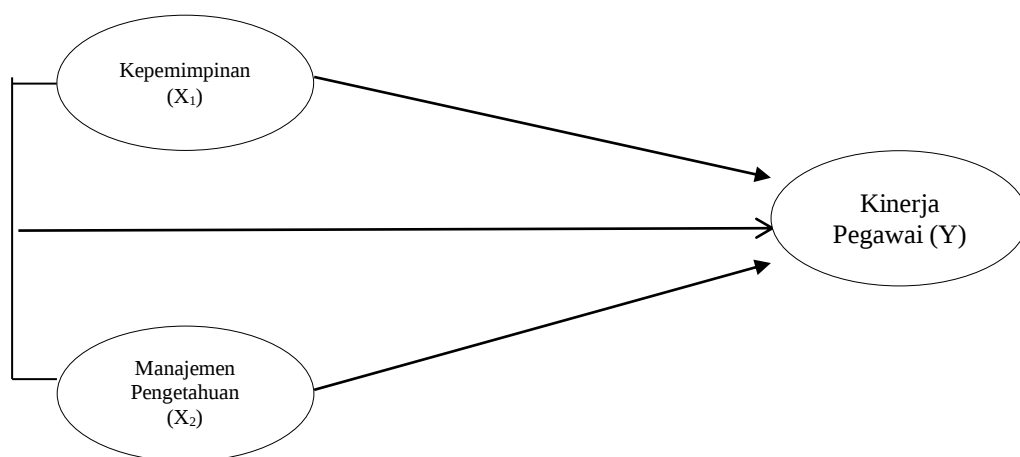
memberikan semangat kerja ataupun berdampak negatif yaitu tekanan. Kepemimpinan seseorang berpengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok, agar perilaku bawahan sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam kepemimpinan suatu kelompok dan fleksibel dalam pendekatan yang mereka gunakan untuk melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan tersebut yang dapat menyebabkan timbulnya motivasi yang dapat meningkatkan kinerja bawahannya. Hasil penelitian Handoyo (2015) dan Wong et al. (2005) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.6.2 Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai

Manajemen pengetahuan memungkinkan pegawai untuk mengakses ide, pengalaman, dan wawasan dari rekan kerja atau tim lain di dalam organisasi. Hal ini dapat menginspirasi inovasi dan cara kerja yang lebih kreatif. Dengan adanya pengelolaan pengetahuan yang baik, pegawai dapat mengakses data, informasi, dan pengetahuan yang akurat dan terkini. Hal ini mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik dan lebih cepat. Pegawai dengan kinerja yang optimal, didukung oleh sistem manajemen pengetahuan yang baik, dapat membantu organisasi menjadi lebih unggul dibandingkan kompetitor. Hasil penelitian Rahman (2020) menemukan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.6 Kerangka Penelitian

Kerangka berfikir adalah bagian dari penelitian yang berisikan konsep teoritis dan menjadi landasan memperoleh perspektif ilmiah dalam perumusan hipotesis atau jawaban atas pernyataan penelitian yang akan ingin dilaporkan. Kerangka tersebut disusun berdasar tinjauan pustaka teori penelitian yang menjadi sumber utama penelitian. Oleh sebab itu, peneliti membuat kerangka berfikir untuk menjadi dasar penyusunan pada penelitian ini



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.6 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berfikir, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H₁: Terdapat pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Syariah Indonesia Kantor Regional Aceh
- H₂: Terdapat pengaruh Manajemen Pengetahuan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pegawai PT Bank Syariah Indonesia Kantor Regional Aceh

H₃: Terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Manajemen Pengetahuan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Syariah Indonesia Kantor Regional Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Regional Aceh. Objek penelitian ini adalah para pegawai yang ada di kantor tersebut. Variabel penelitian ini sesuai dengan fenomena yang diangkat adalah Kepemimpinan, Manajemen Pengetahuan dan Kinerja Pegawai

3.2 Populasi Dan Penarikan Sampel

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (Hasan, 2012). Kelompok populasi merupakan kumpulan semua elemen dalam populasi dimana sampel diambil. Jadi, sampel adalah subkelompok atau sebagian dari populasi. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksudkan adalah semua Pegawai PT Bank Syariah Indonesia Kantor Regional Aceh yang berjumlah 76 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *sensus* dimana keseluruhan populasi akan dijadikan sebagai sampel.

Tabel 3.1
Sampel Penelitian

No	Unit	Jumlah
1	Operational	38
2	Retail and Financing	9
3	Funding and Transaction	12
4	Regional Business Control	2
5	Institusi	15
Total		76

Sumber: PT Bank Syariah Indonesia Kantor Regional Aceh

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang belum tersedia pada lingkup pengamatan, tetapi harus ada interaksi peneliti terhadap responden (Ferdinand 2006). Hal yang sama juga diungkapkan oleh Malhotra, Naresh K. (2006). Ia menyatakan bahwa data primer merupakan data yang diperoleh melalui jawaban dari responden yang dikumpulkan dari langsung oleh peneliti. Data tersebut adalah berupa kuesioner yang diisi oleh responden. Kuesioner tersebut akan dikumpulkan oleh peneliti untuk tujuan pengolahan data.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik dengan menyebarkan kuesioner kepada responden melalui *google form*. Penelitian ini menggunakan suatu model angket yang digunakan dengan menggunakan angket multikotomis (banyak pilihan jawaban) dimana subjek memiliki 5 alternatif tanggapan dengan menggunakan skala likert. Skala ini berhubungan dengan pernyataan sikap terhadap sesuatu yang akan diukur oleh peneliti. Skala ini akan memberi gambaran kepada responden terkait dengan ukuran persepsi mereka atas butir kuesioner tersebut. Skala tersebut terlihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No	Persepsi	Kode
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Kurang Setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

3.4 Operasionalisasi Variabel

Menurut Malhotra, Naresh K. (2006) operasionalisasi variabel adalah upaya menerjemahkan sebuah konsep variabel ke dalam instrumen pengukuran. Dalam Penelitian ini terdapat empat variabel, yaitu Kinerja Pegawai, stres kerja, konflik peran dan beban kerja. Selanjutnya dapat dikatakan juga bahwa operasionalisasi variabel merupakan pengukuran variabel penelitian dengan butir-butir indikator, yang nantinya akan diterjemahkan ke dalam pertanyaan kuesioner (Malhotra, Naresh K. (2006). Operasional variabel untuk penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3
Ringkasan Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Butir	Skala	Item
1.	Kinerja Pegawai	Hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi Nurjaya (2021)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Orientasi pelayanan 6. Integritas 7. Komitmen 8. Disiplin 9. Kerjasama 10. Kepemimpinan Robbins (2018:260)	1-5	Interval	A1-A10
2	Kepemimpinan	Kepemimpinan para pengikut terpacu melihat kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu Gopal, et al (2014)	1. Komunikasi (<i>Ability to communicate well</i>) 2. Kedewasaan (<i>maturity</i>) 3. Kerendahan hati (<i>Humility</i>) 4. Kasih saying (<i>Compassion</i>) 5. Substansi (<i>Substance</i>) 6. Keyakinan (<i>Confidence</i>) 7. Wilderom, C. P., et al (2012)	1 -5	Kategorikal	B1-B6

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Butir	Skala	Item
4	Manajemen Pengetahuan	Aktivitas merencanakan, mengumpulkan dan mengorganisir, memimpin dan mengendalikan data dan informasi yang telah dimiliki oleh sebuah organisasi yang kemudian digabungkan dengan berbagai pemikiran dan analisa dari berbagai macam sumber yang kompeten Fasmitha S. D. (2017)	1. Proses 2. People 3. Teknologi. Andhara, dkk. (2018:7):	1-5	Interval	C1-C3

3.5. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.5.1 Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil analisis seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual, maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya akan menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5%, sehingga pernyataan-pernyataan yang terdapat didalam kuisiner tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstruk. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama.

3.5.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya, disebut sebagai *reliabel*. Malhotra (2015:235) menyatakan nilai *alfa cronbach* minimum yang dapat diterima adalah 0,60. Hal ini berarti suatu kuesioner dinyatakan handal apabila nilai *alfa cronbach* yang diperoleh berada di atas 0,60.

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis Regresi pada dasarnya suatu teknik untuk menganalisis hubungan yang terjadi pada antara 2 variabel atau lebih (Sugiyono, 2014:26). Mengacu pada kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian yang sudah dinyatakan sebelumnya, maka analisis dalam penelitian ini menggunakan persamaan sebagai berikut.

Persamaan Umum:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	: Kinerja Pegawai
X ₁	: Kepemimpinan
X ₂	: Manajemen Pengetahuan
b ₁ , b ₂	: Koefisien Regresi
e	: <i>Error</i>

3.7. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan regresi linier berganda sebagai peralatan analisis data mengharuskan adanya uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam

penelitian ini meliputi uji normalitas dan multikolinieritas. Sedangkan uji otokorelasi dan uji heteroskedastisitas tidak digunakan, karena umumnya kasus otokorelasi dan heteroskedastisitas hanya terjadi pada data time series (runut waktu) (Sekaran, 2013:51).

3.7.1 Pengujian Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat distribusi data. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Untuk menguji normalitas data dapat dilakukan dengan melihat grafik *normal P-P Plots*. Suatu data akan terdistribusi secara normal jika nilai probabilitas yang diharapkan adalah sama dengan nilai probabilitas pengamatan. Pada grafik *normal P-P Plots*, kesamaan antara nilai probabilitas harapan dan probabilitas pengamatan ditunjukkan dengan garis diagonal yang merupakan perpotongan antara garis probabilitas harapan dan probabilitas pengamatan. Dengan kata lain, suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila *normal P-P Plots* tidak menyimpang jauh dari garis diagonal (Sekaran, 2013:58).

3.7.2 Pengujian Multikolinieritas

Multikolinieritas menunjukkan adanya hubungan linier di antara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Bila variabel-variabel bebas berkorelasi sempurna, maka disebut multikolinieritas sempurna (Sekaran, 2013:47). Dalam penelitian ini, pengujian multikolinearitas didekati dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Santoso (2010:281) menyatakan “jika VIF lebih besar dari 5,0

maka variabel tersebut diyakini mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas yang lainnya”. Sebaliknya apabila nilai VIF lebih kecil dari 5,0 dapat diartikan tidak terdapat multikolinieritas.

3.7.3 Pengujian Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Ghozali, 2012: 139-143).

3.8. Uji Hipotesis

3.8.1 Uji Simultan (F)

Uji simultan (F) yaitu untuk menguji variabel bebas dalam persamaan regresi secara bersama-sama berpengaruh terhadap nilai variabel terikat. Kriteria Pengujian:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0 pada tingkat signifikan 5%.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.

3.8.2 Uji Parsial (t)

Uji parsial (t) yaitu untuk menguji variabel bebas dalam persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat. Kriteria Pengujian:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0 pada tingkat signifikan 5%.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Kantor Regional Bank Syariah Indonesia (BSI) Wilayah Aceh, dikenal sebagai BSI Regional Office 1 Aceh, berlokasi di Gedung Landmark BSI Aceh, Jalan Tgk. Moh. Daud Beureueh No.15 H, Gampong Keuramat, Kecamatan Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh 24415. PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) adalah salah satu bank syariah terbesar di Indonesia yang dibentuk melalui proses merger tiga bank syariah milik BUMN, yakni:

1. Bank Syariah Mandiri (BSM)
2. BNI Syariah
3. BRI Syariah

Merger tiga bank syariah milik Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI) adalah salah satu langkah strategis yang signifikan dalam pengembangan perbankan syariah di Indonesia. Proses merger ini melibatkan tiga bank syariah utama, yaitu Bank Syariah Mandiri (BSM), BRI Syariah, dan BNI Syariah. Tujuannya adalah untuk menciptakan entitas perbankan syariah yang kuat, kompetitif, dan mampu bersaing di tingkat nasional maupun global.

Izin merger ini diberikan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada akhir tahun 2020, dan implementasinya resmi dilakukan pada 1 Februari 2021. Langkah ini dilakukan sebagai bagian dari upaya memperkuat ekosistem keuangan syariah

di Indonesia, sejalan dengan meningkatnya minat masyarakat terhadap produk dan layanan berbasis syariah. Pemerintah melalui Kementerian BUMN berperan aktif dalam mendorong merger ini sebagai salah satu strategi besar dalam membangun ekonomi berbasis syariah.

Presiden Joko Widodo adalah kepala negara yang mendukung dan merekomendasikan merger ini. Dalam beberapa kesempatan, Presiden menekankan pentingnya pengembangan sektor ekonomi dan keuangan syariah sebagai salah satu pilar ekonomi nasional. Jokowi menyebutkan bahwa merger ini diharapkan mampu menjadikan BSI sebagai salah satu bank syariah terbesar di dunia, memperkuat daya saing perbankan syariah Indonesia, dan menjadi motor penggerak ekonomi syariah di Tanah Air.

Bank ini resmi beroperasi sejak 1 Februari 2021 setelah mendapat persetujuan dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK).

Visi dan Misi

Visi:

"Menjadi bank syariah yang terdepan di Indonesia dan dunia dengan memberikan layanan terbaik, inovatif, dan berdaya saing global berdasarkan prinsip syariah."

Misi:

1. Memberikan layanan keuangan syariah yang inklusif dan menjangkau seluruh lapisan masyarakat.
2. Berinovasi dalam produk dan layanan yang sesuai dengan prinsip syariah.
3. Mendukung pertumbuhan ekonomi nasional melalui pemberdayaan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM).

4. Menjadi mitra keuangan yang terpercaya dan transparan.

Sejarah Pembentukan

- Pembentukan Bank Syariah Indonesia dilakukan untuk mendorong industri perbankan syariah di Indonesia agar lebih kuat, efisien, dan kompetitif di tingkat nasional maupun internasional.
- Bank ini merupakan hasil sinergi dari tiga bank syariah milik negara yang sebelumnya beroperasi secara terpisah.
- Melalui penggabungan ini, BSI memiliki skala ekonomi yang lebih besar, modal lebih kuat, serta jaringan yang lebih luas.

Kinerja Keuangan

BSI mencatat pertumbuhan positif sejak pembentukannya:

- Bank ini memiliki aset terbesar di industri perbankan syariah di Indonesia dengan nilai aset yang mencapai lebih dari Rp 300 triliun.
- Fokus utama BSI adalah mendukung pertumbuhan ekonomi nasional melalui pembiayaan sektor produktif seperti UMKM, industri halal, dan sektor ritel.

Keunggulan BSI

1. Merupakan bank syariah terbesar di Indonesia dengan dukungan dari pemerintah dan tiga BUMN besar (Mandiri, BNI, BRI).
2. Menawarkan produk keuangan yang inovatif dan beragam sesuai prinsip syariah.
3. Jaringan luas di seluruh Indonesia dengan layanan digital yang modern dan mudah diakses.

4. Berperan aktif dalam pengembangan ekonomi syariah dan industri halal di Indonesia.

PT Bank Syariah Indonesia (BSI) hadir sebagai pilar utama perbankan syariah di Indonesia dengan dukungan dari pemerintah dan komitmen kuat terhadap ekonomi syariah. Dengan visi menjadi bank syariah terdepan di dunia, BSI mengintegrasikan proses digitalisasi, penguatan modal, dan pengembangan layanan inovatif untuk memenuhi kebutuhan masyarakat serta mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia. Sebagai bank syariah terbesar di Indonesia, BSI memiliki peran strategis dalam mendorong inklusi keuangan dan pengembangan ekonomi halal di dalam negeri.

4.2 Karakteristik Responden

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Syariah Indonesia Kantor Regional Aceh yang berjumlah 76 orang. Adapun yang menjadi karakteristik responden dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut.

4.2.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut adalah data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Usia	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	34	44,7%
Perempuan	42	55,3%
Total	76	100,0%

Sumber: Data Primer (diolah), 2024

Berdasarkan penyajian Tabel 4.1 diketahui bahwa seluruh responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 34 orang, sedangkan perempuan sebanyak 42 orang.

4.2.2 Profil Responden Berdasarkan Usia

Berikut adalah data karakteristik responden berdasarkan usia.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
18-29 Tahun	33	43,4%
30-39 Tahun	29	38,2%
40-49 Tahun	9	11,8%
>50 Tahun	5	6,6%
Total	76	100,0%

Sumber: Data Primer (diolah),2024

Berdasarkan penyajian Tabel 4.2 diketahui bahwa responden paling banyak berusia 18 sampai 29 tahun sebanyak 33 orang atau 43,4%, sedangkan paling sedikit usia lebih dari 50 tahun sebanyak 5 orang atau 6,6%.

4.2.3 Profil Responden Berdasarkan Status

Berikut adalah data karakteristik responden berdasarkan Status.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Status

Status	Jumlah Responden	Persentase
Belum Menikah	36	47,4%
Menikah	40	52,6%
Total	76	100,0%

Sumber: Data Primer (diolah),2024

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden dengan Status Belum Menikah sebanyak 40 orang atau 52,6% dan Status Menikah sebanyak 36 orang atau 52,6%.

4.2.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut adalah data karakteristik reponden berdasarkan Pendidikan.

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
Diploma	19	25,0%
Sarjana	50	65,8%
Pascasarjana	7	9,2%
Total	76	100,0%

Sumber: Data Primer (diolah),2024

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa dari 76 orang responden. Berdasarkan Pendidikan, responden Pendidikan Diploma sebanyak 19 orang atau 25,0%, dan Pendidikan Sarjana sebanyak 50 orang atau 65,8%.

4.3. Hasil Pengujian Instrumen

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil analisis seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual, maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0,226 (Lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi R *Product–Moment*

untuk $n = 76$), sehingga pernyataan-pernyataan yang terdapat didalam kuisiner tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstruk. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk analisis selanjutnya, sebagaimana dijelaskan pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

No. Pernyataan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=76)	Ket
1	A1	Kinerja Pegawai	0,746	0,226	Valid
2	A2		0,742		
3	A3		0,807		
4	A4		0,709		
5	A5		0,740		
6	A6		0,760		
7	A7		0,609		
8	A8		0,691		
9	A9		0,520		
10	A10		0,648		
11	B1	Kepemimpinan	0,793	0,226	Valid
12	B2		0,682		
13	B3		0,714		
14	B4		0,705		
15	B5		0,773		
16	B6		0,771		
17	C1	Manajemen Pengetahuan	0,759	0,226	Valid
18	C2		0,860		
19	C3		0,690		

Sumber: Data Primer 2024, (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment*, yaitu sebesar

0,3610 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam. Dengan demikian semua butir instrumen dari masing-masing variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya, disebut sebagai *reliabel*. Malhotra (2015:235) menyatakan nilai *alfa cronbach* minimum yang dapat diterima adalah 0,60. Hal ini berarti suatu kuesioner dinyatakan handal apabila nilai *alfa cronbach* yang diperoleh berada di atas 0,60. Hasilnya seperti dijabarkan pada Tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6
Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No.	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Ket
1.	Kinerja Pegawai	10	0,876	Handal
2.	Kepemimpinan	6	0,834	Handal
3.	Manajemen Pengetahuan	3	0,647	Handal

Sumber: Data Primer 2024, (diolah)

Berdasarkan analisis reliabilitas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel persepsi responden dapat dilihat dari beberapa variabel, yaitu telah memenuhi kredibilitas *Cronbach Alpha* dimana nilai alpanya lebih besar dari Alpha 0,60.

4.4 Deskriptif Data Penelitian

Analisis persepsi responden berguna untuk menganalisis persepsi responden dalam menjawab setiap butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Peralatan analisis data untuk menguji persepsi responden dengan menghitung nilai rerata dan kemudian dikelompokkan ke dalam kategori penilaian persepsi responden. Rentang skor dihitung dengan membagi selisih antara nilai tertinggi dengan skor terendah dengan jumlah pilihan skor jawaban kuesioner. Secara matematis ditulis:

$$\text{Rentang skor} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Selanjutnya, penggolongan persepsi responden akan diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Persepsi Berdasarkan Interval Skor

No	Rata-rata Skor	Kategori
1	1,00 – 1,79	Sangat tidak baik
2	1,80 – 2,59	Tidak baik
3	2,60 – 3,39	Kurang baik
4	3,40 – 4,19	Baik
5	4,20 – 5,00	Sangat baik

Sumber: Suryana (2015)

Untuk memberikan gambaran pencapaian dari setiap variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria rata-rata skor dari jawaban responden. Jika diperoleh rata-rata skor di atas 3,41, maka dapat disimpulkan bahwa secara umum responden memberikan respon setuju atau baik terhadap setiap item pertanyaan dalam kuesioner.

4.4.1 Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Persepsi responden untuk variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8
Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS	
1.	Sasaran pekerjaan saya dapat memenuhi kuantitas yang ditetapkan oleh instansi dalam menunjang prestasi kerja	0	0	3	45	28	4,32
2.	Sasaran hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan oleh instansi dalam menunjang prestasi kerja.	0	1	4	42	29	4,30
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan	0	1	3	48	27	4,34
4.	Sasaran hasil pekerjaan saya dapat diukur sesuai dengan target penggunaan anggaran biaya yang efektif	0	1	3	48	24	4,25
5.	Saya mempunyai kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika yang berlaku selama ini	0	0	2	48	26	4,31
6.	Saya dapat membedakan antara kepentingan kantor dengan kepentingan pribadi	0	0	2	58	16	4,18
7.	Saya mendahulukan pekerjaan yang dianggap lebih penting	0	0	5	58	13	4,10
8.	Saya dapat datang di kantor tepat waktu	0	0	1	55	20	4,25
9.	Selama bekerja saya selalu memelihara hubungan baik dan bekerja sama antara atasan dan bawahan serta memberi teladan yang baik	0	3	17	49	7	3,78

Tabel 4.8 Lanjutan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS	
10.	Saya bersikap adil terhadap bawahan	0	0	2	58	16	4,18
Rerata							4,25

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah).

Berdasarkan Tabel 4.8 terlihat bahwa rata-rata nilai Kinerja Pegawai sebesar 4,25. Nilai rata-rata $4,25 > 3,41$, artinya bahwa persepsi responden terhadap item pertanyaan yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai adalah “Baik”.

4.4.2 Deskriptif Variabel Kepemimpinan

Persepsi responden terhadap variabel Kepemimpinan merupakan jawaban dari semua responden yang dijawab dalam kuesioner. Persepsi responden untuk variabel Kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Persepsi Responden terhadap Variabel Kepemimpinan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS	
1.	Saya merasa kemampuan komunikasi pimpinan saya sangat baik)	0	0	1	51	24	4,30
2.	Saya merasa pimpinan saya menunjukkan sikap dewasa dalam menghadapi masalah	0	0	0	43	33	4,43
3.	Walaupun posisinya lebih tinggi, namun sikap kerendahan hati selalu terpancar dari prilakunya	0	0	3	54	19	4,21
4.	Pimpinan saya memiliki rasa empati yang dalam terhadap semua personil di organisasi ini	0	1	3	58	14	4,11

Tabel 4.9 Lanjutan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS	
5	Pemimpin kami selalu menjadi panutan setiap kali kami menghadapi masalah	0	0	8	50	18	4,13
6.	Kepercayaan diri yang tinggi yang ditunjukkan pimpinan membuat kami merasa respek terhadap dirinya	0	0	5	56	15	4,13
Rerata							4,22

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah).

Berdasarkan Tabel 4.9 terlihat bahwa rata-rata nilai Kepemimpinan sebesar 4,22. Nilai rata-rata $4,22 > 3,41$, artinya bahwa persepsi responden terhadap item pertanyaan yang berhubungan dengan Kepemimpinan adalah “Baik”.

4.4.3 Deskriptif Variabel Manajemen Pengetahuan

Persepsi responden untuk variabel Manajemen Pengetahuan dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10
Persepsi Responden terhadap Variabel Manajemen Pengetahuan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS	
1.	Organisasi mendorong praktik berbagi pengetahuan antara tim atau departemen	0	0	4	49	23	4,25
2.	Rekan kerja saya terbuka untuk berbagi informasi, ide, dan pengalaman.	0	4	20	32	20	3,89
3.	Teknologi yang ada membantu saya menemukan informasi atau pengetahuan yang saya butuhkan dengan cepat	0	0	12	49	15	4,03
Rerata							4,06

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah).

Berdasarkan Tabel 4.10 terlihat bahwa rata-rata nilai Manajemen Pengetahuan sebesar 4,06. Nilai rata-rata $4,06 > 3,41$, artinya bahwa persepsi responden terhadap item pertanyaan yang berhubungan dengan Manajemen Pengetahuan adalah “Sangat Baik”.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat distribusi data penelitian. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistic non-parametrik Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas ini yakni: jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berarti berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut berarti distribusi tidak normal. Hasil pengujian normalitas data penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.11.

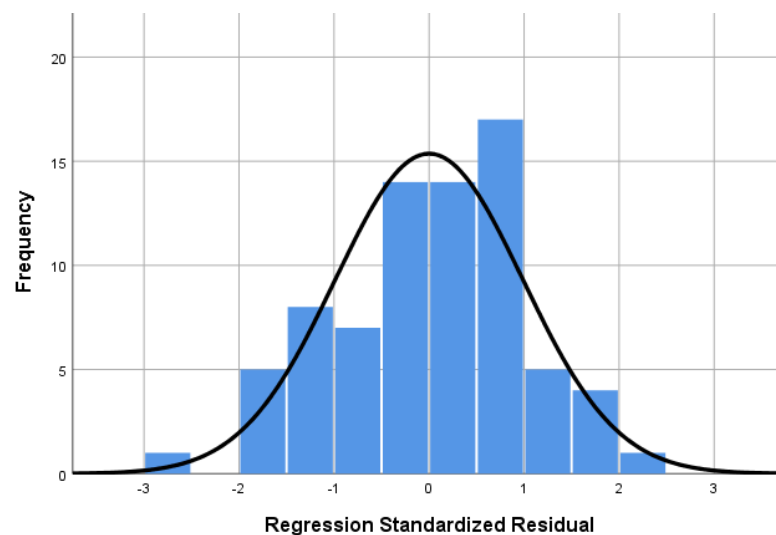
Tabel 4.11
Uji Normalitas – One Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.17399773
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.052
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Output SPSS

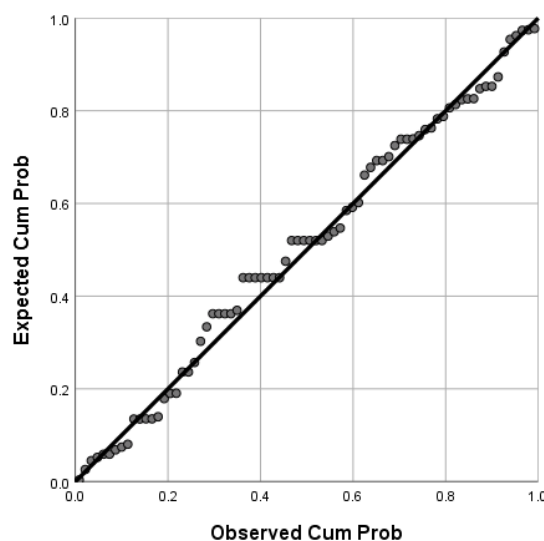
Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,200 atau $> 0,05$ artinya data residual berdistribusi secara normal. Hasil dari uji diatas juga didukung dengan hasil analisis grafik, yaitu grafik histogram maupun grafik *Normal Probability Plot* seperti terlihat pada Gambar 4.1 dan Gambar 4.2 berikut.

Berdasarkan grafik Histogram pada Gambar 4.1 dibawah dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data sudah mendekati normal.



Gambar 4.1 Grafik Histogram
Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan grafik *Normal Probability Plot* Gambar 4.2 dibawah terlihat titik-titik sebaran mendekati garis normal atau garis lurus. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 4.2 Normal Probability Plot
Sumber: Hasil Output SPSS

4.5.2. 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 Toleranse atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan	0.779	1.284	Bebas dari Multikolinieritas
Manajemen Pengetahuan	0.779	1.284	Bebas dari Multikolinieritas

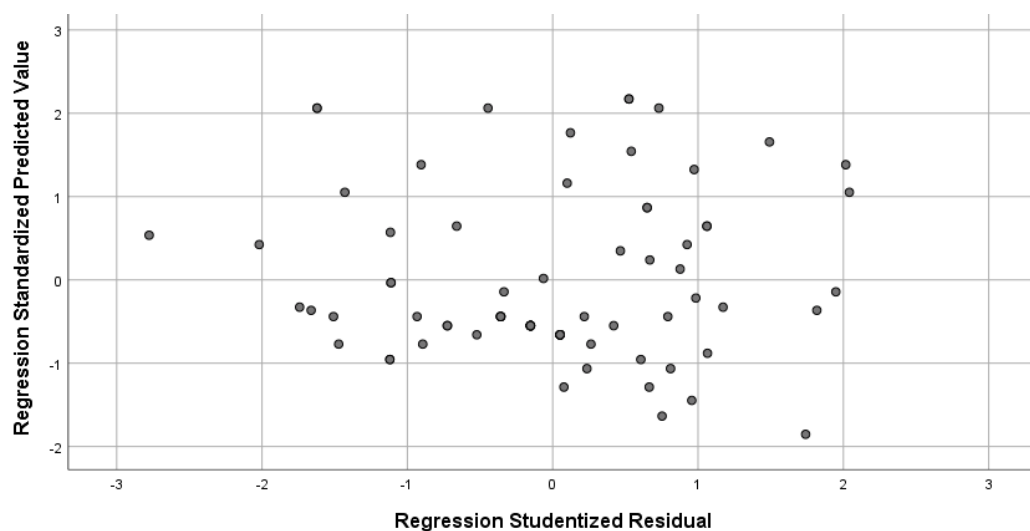
Sumber: Data 2024 (diolah).

Dari Tabel 4.12 dapat menunjukkan bahwa semua variable independen memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,10, berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Begitu juga hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)

juga menunjukkan hal yang sama bahwa semua variabel independen yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil dapat dilihat pada Gambar 4.3 sebagai berikut:



Gambar 4.3. Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Output SPSS

Hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

4.6 Hasil Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda bertujuan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini. Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan data yang diperoleh, kemudian dilakukan perhitungan atau pengolahan data dengan menggunakan program SPSS. Persamaan hasil regresi analisis data diperoleh nilai-nilai sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.488	.235		2.079	.041		
	Kepemimpinan	.777	.061	.800	12.778	.000	.779	1.284
	Manajemen Pengetahuan	.108	.044	.152	2.434	.017	.779	1.284

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Dengan demikian maka hasil perhitungan statistik dapat dituliskan persamaan regresi linier berganda simultan sebagai berikut :

$$Y = 0,488 + 0,777X_1 + 0,108X_2$$

Dari hasil persamaan regresi diatas diketahui hasil dari penelitian sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 0,488, artinya jika variabel Kepemimpinan dan Manajemen Pengetahuan bernilai nol atau konstan, maka variabel Kinerja Pegawai akan bernilai positif 0,488.

2. Koefisien regresi pengaruh Kepemimpinan sebesar 0,777 menjelaskan setiap adanya kenaikan pada Kepemimpinan maka akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,777, artinya terdapat pengaruh positif variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Koefisien regresi pengaruh Manajemen Pengetahuan sebesar 0,108 menjelaskan setiap kenaikan Manajemen Pengetahuan maka akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,108, artinya terdapat pengaruh positif variabel Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai.

4.6.1 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Pengaruh linier antara Kepemimpinan (X_1), Manajemen Pengetahuan (X_2) dan Kompensasi (X_3) memiliki hubungan yang dapat di buktikan dengan koefisien korelasi berganda dan koefisien determinansi. Koefisien ini menjelaskan keeratan hubungan keseluruhan variabel bebas secara serentak dengan variabel tak bebas. Nilai korelasi bergerak antara -1 sampai dengan +1 dan semakin mendekati nilai 1 atau sama dengan 1 maka korelasi antara variabel akan semakin kuat atau sebaliknya. Sedangkan koefisien determinasi berganda adalah suatu koefisien yang menjelaskan besarnya pengaruh secara serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Tabel 4.14
Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.882 ^a	.777	.771	.17637	1.914

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Manajemen Pengetahuan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Koefisien korelasi R sebesar 0,882 menjelaskan derajat hubungan (korelasi) antara variabel Kepemimpinan (X_1) dan Manajemen Pengetahuan (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah positif dengan keeratan hubungan 88,2%. Artinya ketiga variabel bebas tersebut memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai kategori 80%-100%.

Sementara koefisien diterminasi adalah suatu koefisien yang menjelaskan besarnya pengaruh salah satu variabel bebas terhadap variabel tak bebasnya dengan anggapan variabel-variabel lain tidak diketahui. Dari hasil output SPSS di peroleh Adjusted R Square adalah sebesar 0,771. Nilai Adjusted R Square sebesar tersebut menjelaskan, peran variabel Kepemimpinan (X_1) dan Manajemen Pengetahuan (X_2) dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,771atau 771.1%. Sementara sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut adalah sebesar 0.229 atau 22.9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

4.6.2 Pembuktian Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan). Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

dengan tingkat signifikan 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ tingkat signifikan 5% maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.15
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.927	2	3.964	127.429	.000 ^b
	Residual	2.271	73	.031		
	Total	10.198	75			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Manajemen Pengetahuan, Kepemimpinan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Hasil pembagian Mean Square regresi dengan Mean Square residual diperoleh nilai F hitung sebesar 127,429 dengan batasan nilai probabilitas signifikansi adalah 0,000. Sementara nilai F tabel pada taraf signifikan 5% dan df 73 adalah sebesar 3,12. Dengan demikian nilai F hitung (127,429) lebih besar dari F tabel (3,12) sehingga dapat diambil suatu keputusan yaitu menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis H_o , artinya Kepemimpinan (X_1) dan Manajemen Pengetahuan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.6.3 Pembuktian Secara Parsial (Uji t)

Uji ini dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Dengan menganggap variabel lainnya konstan. Bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan signifikansi 5%

maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap dependen.

Tabel 4.16
Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients					
Model		B	Std. Error	Beta	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.488	.235		2.079	1.993	.041		
	Kepemimpinan	.777	.061	.800	12.778	1.993	.000	.779	1.284
	Manajemen Pengetahuan	.108	.044	.152	2.434	1.993	.017	.779	1.284

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.16, maka dapat dijelaskan hasil sebagai berikut.

- Pengaruh secara parsial variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai
 Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar error diperoleh nilai t_{hitung} untuk pengaruh variabel Kepemimpinan adalah sebesar 12,778 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,000. Sementara nilai t_{tabel} pada df 73 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 1,993. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya Kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Pengaruh secara parsial variabel Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar eror diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel Manajemen Pengetahuan adalah sebesar 2,434 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,017 Sementara nilai t_{tabel} pada df 73 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 1,993. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t_{tabel} sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya Manajemen Pengetahuan (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.7. Pembahasan

4.7.1. Pengaruh Kepemimpinan dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pembagian Mean Square regresi dengan Mean Square residual diperoleh nilai F hitung sebesar 127,429 dengan batasan nilai probabilitas signifikansi adalah 0,000. Sementara nilai F tabel pada taraf signifikan 5% dan df 73 adalah sebesar 3,12. Dengan demikian nilai F hitung (127,429) lebih besar dari F tabel (3,12) sehingga dapat diambil suatu keputusan yaitu menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis H_o , artinya Kepemimpinan (X_1), Manajemen Pengetahuan (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil output SPSS diperoleh Adjusted R Square adalah sebesar 0,771. Nilai Adjusted R Square sebesar tersebut

menjelaskan, peran variabel Kepemimpinan (X_1) dan Manajemen Pengetahuan (X_2) dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,771 atau 77.1%. Sementara sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut adalah sebesar 0.229 atau 22.9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Kepemimpinan yang efektif dan manajemen pengetahuan yang baik saling melengkapi dalam mendorong kinerja pegawai. Pemimpin berperan sebagai penggerak yang memotivasi, membimbing, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengelolaan pengetahuan. Sementara itu, manajemen pengetahuan memastikan pegawai memiliki akses terhadap informasi dan keterampilan yang diperlukan untuk bekerja secara produktif dan inovatif. Dengan sinergi antara keduanya, organisasi dapat mencapai kinerja optimal baik di tingkat individu maupun organisasi.

4.7.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar eror diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel Kepemimpinan adalah sebesar 12,778 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,000. Sementara nilai t_{tabel} pada df 73 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 1,993. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t_{tabel} sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya Kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pemimpin mempunyai tanggung jawab menciptakan kondisi-kondisi dan perangsang yang memotivasi anggota mencapai tujuan yang ditentukan. Motivasi atau dorongan dapat berdampak pada perilaku positif yaitu memberikan semangat kerja ataupun berdampak negatif yaitu tekanan. Kepemimpinan seseorang berpengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok, agar perilaku bawahan sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam kepemimpinan suatu kelompok dan fleksibel dalam pendekatan yang mereka gunakan untuk melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan tersebut yang dapat menyebabkan timbulnya motivasi yang dapat meningkatkan kinerja bawahannya. Hasil penelitian Handoyo (2015) dan Wong et al. (2005) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.7.3. Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar eror diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel Manajemen Pengetahuan adalah sebesar 2,434 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,017. Sementara nilai t -tabel pada df 73 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 1,993. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t -tabel sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima dan

menolak hipotesis nol (H_0), artinya Manajemen Pengetahuan (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Manajemen pengetahuan memungkinkan pegawai untuk mengakses ide, pengalaman, dan wawasan dari rekan kerja atau tim lain di dalam organisasi. Hal ini dapat menginspirasi inovasi dan cara kerja yang lebih kreatif. Dengan adanya pengelolaan pengetahuan yang baik, pegawai dapat mengakses data, informasi, dan pengetahuan yang akurat dan terkini. Hal ini mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik dan lebih cepat. Pegawai dengan kinerja yang optimal, didukung oleh sistem manajemen pengetahuan yang baik, dapat membantu organisasi menjadi lebih unggul dibandingkan kompetitor. Hasil penelitian Rahman (2020) menemukan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.8 Implikasi Penelitian

1. Implikasi dari penelitian yang menemukan bahwa kerjasama pegawai masih kurang dimana menunjukkan pentingnya organisasi untuk mengambil langkah-langkah strategis dalam memperbaiki dinamika tim dan komunikasi antarpegawai. Kurangnya kerjasama dapat berdampak negatif terhadap produktivitas, efisiensi, dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan intervensi seperti pelatihan team building, peningkatan komunikasi internal, serta penguatan nilai-nilai kolaborasi melalui budaya organisasi. Manajemen juga perlu menyediakan platform atau forum yang mendorong diskusi terbuka dan kolaborasi antarunit

kerja, sehingga pegawai merasa lebih terlibat dan dihargai dalam proses kerja tim.

2. Selain itu, organisasi harus mengevaluasi kebijakan dan sistem kerja yang ada untuk memastikan bahwa mekanisme kerja mendukung sinergi di antara pegawai. Pemimpin perlu berperan aktif sebagai fasilitator yang mendorong kerjasama dengan memberikan arahan yang jelas, menciptakan tujuan bersama, dan membangun lingkungan kerja yang harmonis. Peningkatan kerjasama tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat daya saing organisasi secara keseluruhan. Dengan memperbaiki aspek kerjasama, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian tujuan jangka panjang.
3. Implikasi dari temuan penelitian yang menunjukkan bahwa hubungan antarrekan kerja masih kurang baik menggambarkan adanya tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Hubungan yang kurang baik antarpegawai dapat menyebabkan komunikasi yang tidak efektif, meningkatnya konflik, serta menurunkan motivasi dan semangat kerja. Organisasi perlu memperhatikan hal ini dengan mengembangkan strategi untuk memperkuat hubungan interpersonal antarpegawai, seperti program pelatihan komunikasi, kegiatan sosial di luar pekerjaan, dan pembentukan budaya kerja yang mendukung kolaborasi. Hubungan yang lebih baik antarrekan kerja dapat membantu

menciptakan sinergi dalam tim, memperlancar alur pekerjaan, serta meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

4. Selain itu, manajemen perlu mendorong budaya kerja yang inklusif dan menghargai perbedaan, sehingga pegawai merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk bekerja sama. Pemimpin di setiap level organisasi juga memiliki peran penting dalam memediasi konflik dan mendorong interaksi positif antarpegawai. Dengan memperbaiki hubungan antarrekan kerja, organisasi tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan harmonis. Implikasi ini menegaskan pentingnya hubungan kerja yang baik sebagai fondasi bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

58 Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Syariah Indonesia Kantor Regional Aceh. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, membangun motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, kepemimpinan bukan hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai faktor pendorong utama tercapainya target organisasi.
2. Manajemen Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Syariah Indonesia Kantor Regional Aceh. Maknanya, semakin optimal pengelolaan pengetahuan di lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Implementasi manajemen pengetahuan memungkinkan pegawai untuk mengakses, membagikan, dan memanfaatkan informasi serta pengalaman secara lebih efektif. Hal ini mempercepat proses kerja, meningkatkan kualitas layanan, dan mendorong terciptanya inovasi dalam aktivitas perbankan syariah.

3. Kepemimpinan dan Manajemen Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Syariah Indonesia Kantor Regional Aceh. Artinya, kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan penerapan manajemen pengetahuan yang baik memberikan dampak yang lebih kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sinergi antara keduanya menjadikan organisasi lebih adaptif, responsif, dan kompetitif. Dengan kepemimpinan yang mampu mengarahkan serta manajemen pengetahuan yang mendukung pengembangan kompetensi, pegawai memiliki bekal yang cukup untuk bekerja secara produktif, efisien, dan sesuai dengan nilai-nilai perbankan syariah.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah:

- 1) Untuk penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.
- 2) Pemimpin di BSI perlu terus meningkatkan kemampuan kepemimpinan melalui pelatihan *leadership* seperti kepemimpinan transformatif dan partisipatif yang mendorong karyawan untuk lebih inovatif dan produktif
- 3) Praktisi manajemen di sektor perbankan syariah dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan evaluasi dan referensi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kepemimpinan yang efektif dan pengelolaan pengetahuan yang sistematis.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amalia, D., Swasto, B., Susilo, H. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 36 No. 1
- Antika, N., Nataraningtyas, M., Lonikat, E., dan Jojok, D. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. 12(2), 99-108
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2)
- Aziz, A., & Fauzah, Y. N. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Reska Multi Usaha (Rmu) Cirebon. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 1(2)
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Beal, Carole R., Ronald H. Stevens. (2007). Student Motivation and Performance in Scientific Problem Solving Simulations. Proceedings of 2007 conference on Artificial Intelligence in Education. *IOS Press Amsterdam*. pp. 539- 541
- Cong, Nguyen Nhat, Dung Nguyen Van. (2013). Effects of Motivation and Job satisfaction on Employees' Performance at Petrovietnam Nghe an Construction Joints Stock Corporation (PVNC). *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 4, No. 6. pp.212-217
- Cole, M. S., Walter, F., & Bruch, H. (2008). Affective mechanisms linking dysfunctional behavior to performance in work teams: a moderated mediation study. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 765
- Darmayanti, N., Supartha, W., Subudi, M. (2021). Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Dan Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5.5 1309-1334
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33
- Fiaz, M., Su, Q., & Saqib, A. (2017). Leadership styles and employees' motivation: Perspective from an emerging economy. *The Journal of Developing Areas*, 51(4), 143-156.
- Galletta, M., Portoghese, I., & Battistelli, A. (2011). Intrinsic Motivation, Job Autonomy and Turnover Intention in the Italian Healthcare: The mediating role of Affective Commitment. *Journal of Management Research*. <https://doi.org/10.5296/jmr.v3i2.619>
- Ghoniya, N dan Masurip. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. Vol. 2.No.2
- Ghozali, I. (2017) *Model Persamaan Struktural, Konsep dan Aplikasi dengan*

- Program AMOS 24 Update Bayesian SEM*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gopal, R., & Chowdhury, R. G. (2014). Leadership styles and employee motivation: An empirical investigation in a leading oil company in India. *International journal of research in business management*, 2(5), 1-10.
- Hafidzi, A. H. Adha, R. N., and Qomariah, N. (2019) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), p. 47
- Handoyo, L. N. (2015). The Influence of Leadership Styles on Employee's Performance Through Work Motivation (An Organizational Study at Four Hotels in Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1).
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Hariandja, M. (2009): *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompesasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grafindo
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Khoerunnisa, Yayah., Rahayuningsih, Nurjanah., Suranta. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Terhadap Kinerja. *Jurnal Investasi*, Vol.5/No.2, Nopember 2019, hlm 42-61
- Lomanto, R. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Widya* , 1(1), 1-14.
- Mangkunegara, A P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mohammad, J., Habib, F. Q. and Alias, M. A. (2011) 'Job satisfaction and organisational citizenship behaviour: An empirical study at higher learning institutions', *Asian Academy of Management Journal*, 16(2), pp. 149–165.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2011). Affective organizational commitment and citizenship behavior: Linear and non-linear moderating effects of organizational tenure. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 528-537.
- Nurdin, & Rohendi. (2016). Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Organisasi. *Ecodemica*, 1(2)
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III(1), 60-74.
- Osabiya, B. J. (2015). The effect of employees' motivation on organizational performance. *Journal of public administration and policy research*, 7(4), 62-75.
- Pasolong, H. (2010) *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta. Bandung: Alfabeta.
- Paramita, L. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur, *jurnal Administrasi Negara*, Volume 5, Nomor 3, 2017. Hal : 6168-6182

- Prawirosentono, S. (2010) *Manajemen Sumberdaya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dudia*. Yogyakarta: BPFE.
- Puspita, I dan Yuniawan, A. (2012). Analisis Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Eksistensi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1-14.
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 26-39.
- Razak, A., Sarpan, S., dan Ramlan, R (2018) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. ABC Makassar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 1-12
- Rikantika, R. (2016). Pengaruh Work Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Study Pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik Provonsi Daerah Yogyakarta. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(2), 13–25.
- Rivai, V. and Sagala, E. J. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi: Dari Teori ke Praktik*. 3rd edn. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ritz, R. A., B. S., M. S. (2009). *The effects of a time management*. Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok. Gramedia.
- Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta; Indeks.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung
- Seo, M. G., Bartunek, J. M., & Barrett, L. F. (2010). The role of affective experience in work motivation: Test of a conceptual model. *Journal of Organizational Behavior*, 31(7), 951-968.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Simamora. (2014). *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara.
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699
- Suwanto. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *Jenius* Vol.3. No.2.
- Thoha, M. (2012). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*: PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Uhing, Y. (2019). Faktor-Faktor Kinerja Pegawai Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Wang, E., Chou, H. W., & Jiang, J. (2005). The impacts of charismatic leadership style on team cohesiveness and overall kinerja during ERP implementation. *International Journal of Project Management*, 23(3), 173-180.
- Wibowo. (2020). *Perilaku Dalam Organisasi Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers

- Wilderom, C. P., van den Berg, P. T., & Wiersma, U. J. (2012). A longitudinal study of the effects of charismatic leadership and organizational culture on objective and perceived corporate performance. *The leadership quarterly*, 23(5), 835-848
- Wijayanti, P dan Sundiman, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, *DeReMa Jurnal Manajemen*, 12(1), 69-85
- Wirawan (2012) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yunus, M., Musandi, S., & Maulizar. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. 58-65
- Zarvedi, R., Yusuf, R., dan Ibrahim, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Selatan, *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 2(2), 201-217.

Lampiran Kuesioner

Kuisisioner ini tidak perlu perlu mencantumkan nama.

No. Responden :

Keterangan : Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda (X) pada kotak yang sesuai dengan pilihan anda.

KARAKTERISTIK RESPONDEN

KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Jenis Kelamin	
a. Laki-laki	☐
b. Perempuan	☐
2. Usia Responden	
a. 18 - 29 tahun	☐
b. 30 - 39 tahun	☐
c. 40 - 49 tahun	☐
d. > 50 tahun	☐
3. Status Perkawinan	
a. Menikah	☐
b. Belum menikah	☐
4. Pendidikan terakhir	
a. SMA	☐
b. Diploma	☐
c. Sarjana	☐
d. Pascasarjana	☐
5. Penghasilan	
a. <Rp. 3.000.000	☐
b. Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000	☐
c. >Rp. 5.000.000	☐
6. Masa Kerja	
a. <1 Tahun	☐
b. 1 – 5 Tahun	☐
c. >5 Tahun	☐

BAGIAN II: PERTANYAAN PENELITIAN

Keterangan :

- | | |
|------------------------------|-----------------------|
| 1. STS : Sangat Tidak Setuju | 4. S : Setuju |
| 2. TS : Tidak Setuju | 5. SS : Sangat Setuju |
| 3. N : Netral | |

A. Kepemimpinan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa kemampuan komunikasi pimpinan saya sangat baik)					
2	Saya merasa pimpinan saya menunjukkan sikap dewasa dalam menghadapi masalah					
3	Walaupun posisinya lebih tinggi, namun sikap kerendahan hati selalu terpancar dari perilakunya					
4	Pimpinan saya memiliki rasa empati yang dalam terhadap semua personil di organisasi ini					
5	Pemimpin kami selalu menjadi panutan setiap kali kami menghadapi masalah					
6	Kepercayaan diri yang tinggi yang ditunjukkan pimpinan membuat kami merasa respek terhadap dirinya					

B. Manajemen Pengetahuan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Organisasi mendorong praktik berbagi pengetahuan antara tim atau departemen					
2	Rekan kerja saya terbuka untuk berbagi informasi, ide, dan pengalaman.					
3	Teknologi yang ada membantu saya menemukan informasi atau pengetahuan yang saya butuhkan dengan cepat					

C. Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Sasaran pekerjaan saya dapat memenuhi kuantitas yang ditetapkan oleh instansi dalam menunjang prestasi kerja					
2	Sasaran hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan oleh instansi dalam menunjang prestasi kerja.					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan					
4	Sasaran hasil pekerjaan saya dapat diukur sesuai dengan target penggunaan anggaran biaya yang efektif					
5	Saya mempunyai kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika yang berlaku selama ini					
6	Saya dapat membedakan antara kepentingan kantor dengan kepentingan pribadi					
7	Saya mendahulukan pekerjaan yang dianggap lebih penting					
8	Saya dapat datang di kantor tepat waktu					
9	Selama bekerja saya selalu memelihara hubungan baik dan bekerja sama antara atasan dan bawahan serta memberi teladan yang baik					
10	Saya bersikap adil terhadap bawahan					

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA

LAMPIRAN DATA PENELITIAN

No	Jenis Kelamin	Usia	Status	Pendidikan
1	Laki-Laki	30-39 Tahun	Menikah	Pascasarjana
2	Perempuan	40-49 Tahun	Belum Menikah	Sarjana
3	Laki-Laki	18-25 Tahun	Menikah	Sarjana
4	Laki-Laki	30-39 Tahun	Belum Menikah	Pascasarjana
5	Laki-Laki	30-39 Tahun	Menikah	Diploma
6	Laki-Laki	30-39 Tahun	Belum Menikah	Sarjana
7	Laki-Laki	18-25 Tahun	Belum Menikah	Sarjana
8	Laki-Laki	30-39 Tahun	Menikah	Diploma
9	Laki-Laki	30-39 Tahun	Menikah	Sarjana
10	Laki-Laki	30-39 Tahun	Menikah	Sarjana
11	Laki-Laki	30-39 Tahun	Menikah	Diploma
12	Laki-Laki	30-39 Tahun	Menikah	Diploma
13	Laki-Laki	18-25 Tahun	Belum Menikah	Diploma
14	Laki-Laki	18-25 Tahun	Belum Menikah	Sarjana
15	Laki-Laki	30-39 Tahun	Menikah	Sarjana
16	Laki-Laki	30-39 Tahun	Menikah	Sarjana
17	Laki-Laki	18-25 Tahun	Belum Menikah	Sarjana
18	Laki-Laki	30-39 Tahun	Menikah	Sarjana
19	Laki-Laki	30-39 Tahun	Menikah	Sarjana
20	Laki-Laki	30-39 Tahun	Belum Menikah	Sarjana
21	Laki-Laki	18-25 Tahun	Menikah	Sarjana
22	Perempuan	30-39 Tahun	Menikah	Pascasarjana
23	Perempuan	30-39 Tahun	Menikah	Sarjana
24	Perempuan	30-39 Tahun	Belum Menikah	Diploma
25	Perempuan	40-49 Tahun	Menikah	Diploma
26	Perempuan	18-25 Tahun	Belum Menikah	Pascasarjana
27	Perempuan	30-39 Tahun	Menikah	Sarjana
28	Perempuan	30-39 Tahun	Menikah	Sarjana
29	Perempuan	>50 Tahun	Menikah	Sarjana
30	Perempuan	>50 Tahun	Menikah	Pascasarjana
31	Perempuan	18-25 Tahun	Belum Menikah	Sarjana
32	Perempuan	30-39 Tahun	Belum Menikah	Sarjana
33	Perempuan	18-25 Tahun	Menikah	Sarjana
34	Perempuan	18-25 Tahun	Belum Menikah	Diploma
35	Perempuan	30-39 Tahun	Menikah	Sarjana
36	Perempuan	18-25 Tahun	Belum Menikah	Diploma
37	Perempuan	30-39 Tahun	Belum Menikah	Diploma

38	Perempuan	18-25 Tahun	Belum Menikah	Sarjana
39	Perempuan	18-25 Tahun	Belum Menikah	Sarjana
40	Perempuan	30-39 Tahun	Menikah	Diploma
41	Perempuan	18-25 Tahun	Menikah	Sarjana
42	Perempuan	18-25 Tahun	Belum Menikah	Sarjana
43	Perempuan	40-49 Tahun	Menikah	Sarjana
44	Perempuan	30-39 Tahun	Belum Menikah	Sarjana
45	Perempuan	40-49 Tahun	Menikah	Sarjana
46	Perempuan	18-25 Tahun	Belum Menikah	Sarjana
47	Laki-Laki	40-49 Tahun	Menikah	Sarjana
48	Laki-Laki	18-25 Tahun	Belum Menikah	Diploma
49	Laki-Laki	30-39 Tahun	Menikah	Sarjana
50	Laki-Laki	18-25 Tahun	Belum Menikah	Sarjana
51	Laki-Laki	18-25 Tahun	Belum Menikah	Sarjana
52	Perempuan	18-25 Tahun	Belum Menikah	Pascasarjana
53	Perempuan	18-25 Tahun	Menikah	Diploma
54	Perempuan	18-25 Tahun	Belum Menikah	Sarjana
55	Perempuan	18-25 Tahun	Menikah	Sarjana
56	Perempuan	30-39 Tahun	Belum Menikah	Sarjana
57	Laki-Laki	30-39 Tahun	Menikah	Sarjana
58	Laki-Laki	18-25 Tahun	Menikah	Sarjana
59	Perempuan	18-25 Tahun	Menikah	Sarjana
60	Perempuan	18-25 Tahun	Belum Menikah	Sarjana
61	Perempuan	18-25 Tahun	Belum Menikah	Diploma
62	Perempuan	>50 Tahun	Menikah	Sarjana
63	Laki-Laki	30-39 Tahun	Belum Menikah	Diploma
64	Laki-Laki	30-39 Tahun	Belum Menikah	Sarjana
65	Laki-Laki	18-25 Tahun	Belum Menikah	Diploma
66	Laki-Laki	18-25 Tahun	Belum Menikah	Sarjana
67	Laki-Laki	18-25 Tahun	Belum Menikah	Diploma
68	Laki-Laki	40-49 Tahun	Belum Menikah	Sarjana
69	Laki-Laki	40-49 Tahun	Menikah	Pascasarjana
70	Perempuan	40-49 Tahun	Menikah	Sarjana
71	Perempuan	18-25 Tahun	Belum Menikah	Sarjana
72	Perempuan	18-25 Tahun	Menikah	Sarjana
73	Perempuan	18-25 Tahun	Belum Menikah	Diploma
74	Perempuan	>50 Tahun	Menikah	Sarjana
75	Perempuan	>50 Tahun	Menikah	Diploma
76	Perempuan	40-49 Tahun	Menikah	Sarjana

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
6	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4
7	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
9	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	3	5	5	5	3	3	4	4	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
15	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
18	5	5	4	5	4	4	4	4	2	4
19	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4
20	5	3	4	3	5	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
30	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
40	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
41	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
49	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
50	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
54	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5
55	4	2	5	2	5	4	4	4	4	4
56	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
57	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5
58	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
59	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
60	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
61	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
62	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
65	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5
66	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
67	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4
68	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
69	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5
70	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
71	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
76	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3
1	4	4	3	4	3	4	4	3	4
2	3	5	4	3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	3	3	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	2	3
7	4	5	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	5
9	4	4	4	4	3	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	3	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	5	5	3
13	4	5	4	4	3	3	4	3	4
14	4	4	4	4	3	4	3	2	4
15	4	4	4	4	4	4	5	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	5	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	5	5	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	5
21	4	4	4	4	4	4	4	5	4
22	4	4	4	4	4	4	4	3	4
23	4	4	4	4	4	4	4	3	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3
26	4	4	4	4	5	4	5	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	3	3
28	4	4	4	4	4	4	4	3	3
29	4	4	4	4	3	4	3	3	3
30	4	5	4	4	4	4	3	3	4
31	4	4	4	4	4	4	4	3	4
32	4	4	4	4	4	4	4	5	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	3	4
38	5	5	4	5	5	4	5	5	5
39	4	4	4	4	5	5	4	4	5

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3
40	4	4	4	4	4	4	3	3	4
41	4	4	4	4	4	4	5	5	5
42	4	4	4	4	4	4	4	3	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	5	4	4	4	3	5	5	4
46	4	5	4	4	4	4	5	4	4
47	5	5	4	5	5	5	4	5	4
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4
49	5	5	4	4	5	5	5	5	5
50	5	5	4	4	5	5	4	4	4
51	5	4	4	4	5	5	4	3	3
52	5	5	4	5	5	5	5	4	5
53	4	4	3	4	4	4	4	4	3
54	5	5	4	5	4	4	5	5	4
55	5	5	4	2	5	4	4	2	4
56	5	5	4	4	4	4	4	3	3
57	4	5	5	4	4	4	5	5	5
58	4	5	5	4	4	4	5	2	4
59	4	4	5	4	3	4	4	5	5
60	4	5	5	5	4	4	5	3	4
61	4	5	3	3	3	3	4	4	3
62	4	5	5	5	5	5	5	5	5
63	5	5	5	5	5	5	5	4	5
64	5	5	5	4	5	5	4	3	4
65	5	5	5	5	4	4	5	4	4
66	5	5	5	5	5	5	5	5	4
67	5	5	5	5	5	5	5	5	4
68	5	5	5	4	4	4	4	5	3
69	5	5	5	4	4	4	5	5	4
70	5	5	5	5	4	4	4	4	4
71	5	5	5	4	4	4	4	3	4
72	5	5	5	5	5	5	5	5	4
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	5	5	5	4	4	4	4	3	3
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5
76	5	5	5	4	4	4	4	3	5

LAMPIRAN HASIL OLAH DATA

KARAKTERISTIK RESPONDEN

		JK			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	34	44.7	44.7	44.7
	Perempuan	42	55.3	55.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>50 Tahun	5	6.6	6.6	6.6
	18-25 Tahun	33	43.4	43.4	50.0
	30-39 Tahun	29	38.2	38.2	88.2
	40-49 Tahun	9	11.8	11.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

		Status			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	36	47.4	47.4	47.4
	Menikah	40	52.6	52.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	19	25.0	25.0	25.0
	Pascasarjana	7	9.2	9.2	34.2
	Sarjana	50	65.8	65.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

		Correlations										
		TOTAL_										
		Y	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
TOTAL_Y	Pearson Correlation	1	.746**	.742**	.807**	.709**	.740**	.760**	.609**	.691**	.520**	.648**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y.1	Pearson Correlation	.746**	1	.705**	.549**	.399**	.469**	.608**	.423**	.507**	.193	.341**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.095	.003
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y.2	Pearson Correlation	.742**	.705**	1	.465**	.614**	.353**	.547**	.334**	.509**	.219	.314**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.002	.000	.003	.000	.058	.006
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y.3	Pearson Correlation	.807**	.549**	.465**	1	.603**	.749**	.537**	.401**	.482**	.339**	.537**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y.4	Pearson Correlation	.709**	.399**	.614**	.603**	1	.648**	.422**	.236*	.303**	.205	.422**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.040	.008	.076	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y.5	Pearson Correlation	.740**	.469**	.353**	.749**	.648**	1	.483**	.292*	.329**	.389**	.427**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000		.000	.010	.004	.001	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y.6	Pearson Correlation	.760**	.608**	.547**	.537**	.422**	.483**	1	.647**	.537**	.221	.416**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.056	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y.7	Pearson Correlation	.609**	.423**	.334**	.401**	.236*	.292*	.647**	1	.419**	.282*	.340**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.040	.010	.000		.000	.013	.003
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y.8	Pearson Correlation	.691**	.507**	.509**	.482**	.303**	.329**	.537**	.419**	1	.304**	.537**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.008	.004	.000	.000		.008	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y.9	Pearson Correlation	.520**	.193	.219	.339**	.205	.389**	.221	.282*	.304**	1	.310**
	Sig. (2-tailed)	.000	.095	.058	.003	.076	.001	.056	.013	.008		.006
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y.10	Pearson Correlation	.648**	.341**	.314**	.537**	.422**	.427**	.416**	.340**	.537**	.310**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.006	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.006	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76

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

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

Correlations

		TOTAL_X1	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
TOTAL_X1	Pearson	1	.793**	.682**	.714**	.705**	.773**	.771**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76
X1.1	Pearson	.793**	1	.600**	.500**	.436**	.520**	.489**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76
X1.2	Pearson	.682**	.600**	1	.539**	.316**	.357**	.249*
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.005	.002	.030
	N	76	76	76	76	76	76	76
X1.3	Pearson	.714**	.500**	.539**	1	.472**	.322**	.370**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.005	.001
	N	76	76	76	76	76	76	76
X1.4	Pearson	.705**	.436**	.316**	.472**	1	.397**	.509**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000		.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76
X1.5	Pearson	.773**	.520**	.357**	.322**	.397**	1	.777**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.005	.000		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76
X1.6	Pearson	.771**	.489**	.249*	.370**	.509**	.777**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.030	.001	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76

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

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

Correlations

		TOTAL_X2	X2.1	X2.2	X2.3
TOTAL_X2	Pearson Correlation	1	.759**	.860**	.690**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	76	76	76	76
X2.1	Pearson Correlation	.759**	1	.514**	.337**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003
	N	76	76	76	76
X2.2	Pearson Correlation	.860**	.514**	1	.346**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002
	N	76	76	76	76
X2.3	Pearson Correlation	.690**	.337**	.346**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.002	
	N	76	76	76	76

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	76	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.876	10

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	76	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.834	6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	76	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.647	3

DESKRIPTIF STATISTIK

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Pegawai	76	3.70	5.00	4.2053	.36874
Kepemimpinan	76	3.50	5.00	4.2213	.37959
Manajemen Pengetahuan	76	3.00	5.00	4.0614	.52145
Valid N (listwise)	76				

Statistics

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
N Valid	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.3289	4.3026	4.3421	4.2500	4.3158	4.1842	4.1053	4.2500	3.7895	4.1842

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.9	3.9	3.9
	4.00	45	59.2	59.2	63.2
	5.00	28	36.8	36.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	4	5.3	5.3	6.6
	4.00	42	55.3	55.3	61.8
	5.00	29	38.2	38.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.3	1.3	1.3
	4.00	48	63.2	63.2	64.5
	5.00	27	35.5	35.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	3	3.9	3.9	5.3
	4.00	48	63.2	63.2	68.4
	5.00	24	31.6	31.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.6	2.6	2.6
	4.00	48	63.2	63.2	65.8
	5.00	26	34.2	34.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.6	2.6	2.6
	4.00	58	76.3	76.3	78.9
	5.00	16	21.1	21.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.6	6.6	6.6
	4.00	58	76.3	76.3	82.9
	5.00	13	17.1	17.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.3	1.3	1.3
	4.00	55	72.4	72.4	73.7
	5.00	20	26.3	26.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.9	3.9	3.9
	3.00	17	22.4	22.4	26.3
	4.00	49	64.5	64.5	90.8
	5.00	7	9.2	9.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.6	2.6	2.6
	4.00	58	76.3	76.3	78.9
	5.00	16	21.1	21.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
N	Valid	76	76	76	76	76	76
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.3026	4.4342	4.2105	4.1184	4.1316	4.1316

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.3	1.3	1.3
	4.00	51	67.1	67.1	68.4
	5.00	24	31.6	31.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	43	56.6	56.6	56.6
	5.00	33	43.4	43.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.9	3.9	3.9
	4.00	54	71.1	71.1	75.0
	5.00	19	25.0	25.0	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	3	3.9	3.9	5.3
	4.00	58	76.3	76.3	81.6
	5.00	14	18.4	18.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	10.5	10.5	10.5
	4.00	50	65.8	65.8	76.3
	5.00	18	23.7	23.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.6	6.6	6.6
	4.00	56	73.7	73.7	80.3
	5.00	15	19.7	19.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3
N	Valid	76	76	76
	Missing	0	0	0
Mean		4.2500	3.8947	4.0395

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	5.3	5.3	5.3
	4.00	49	64.5	64.5	69.7
	5.00	23	30.3	30.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	5.3	5.3	5.3
	3.00	20	26.3	26.3	31.6
	4.00	32	42.1	42.1	73.7
	5.00	20	26.3	26.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	15.8	15.8	15.8
	4.00	49	64.5	64.5	80.3
	5.00	15	19.7	19.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

UJI ASUMSI KLASIK

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

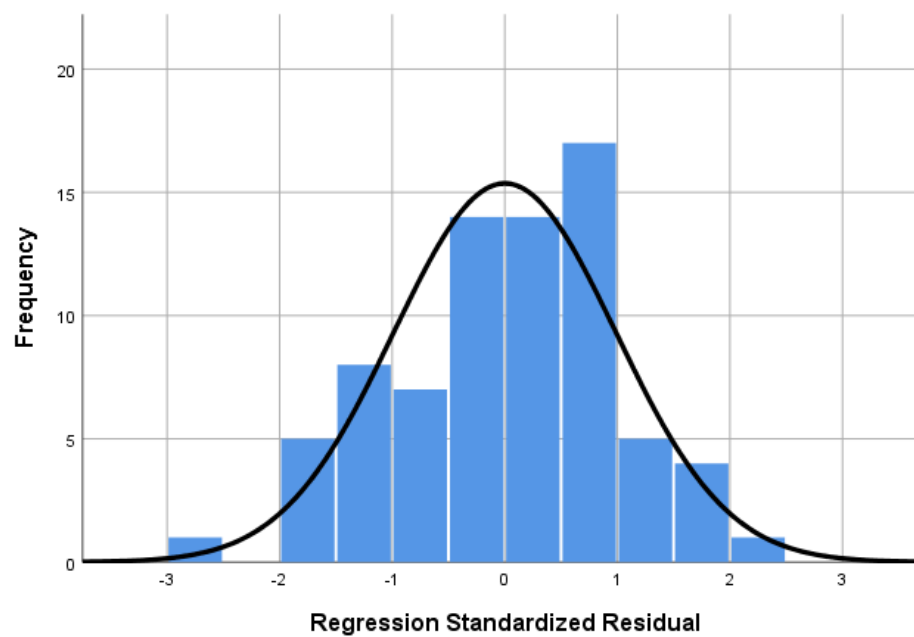
Unstandardized Residual	
N	76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean
	.0000000
	Std. Deviation
	.17399773
Most Extreme Differences	Absolute
	.084
	Positive
	.052
	Negative
	-.084
Test Statistic	.084
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

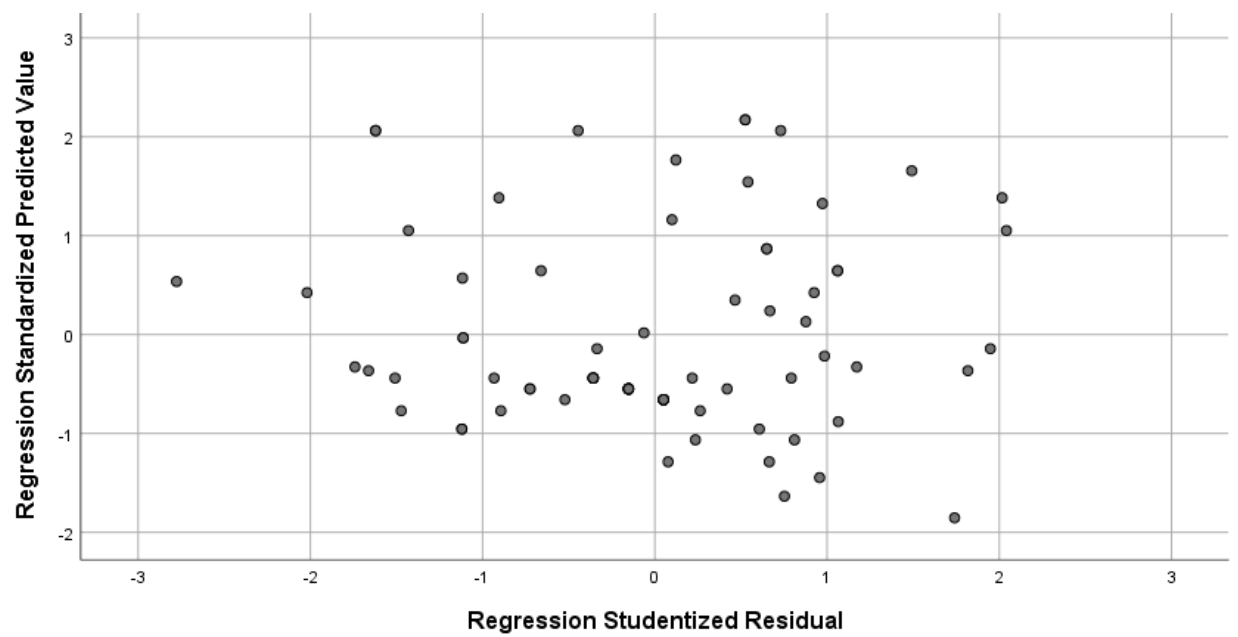
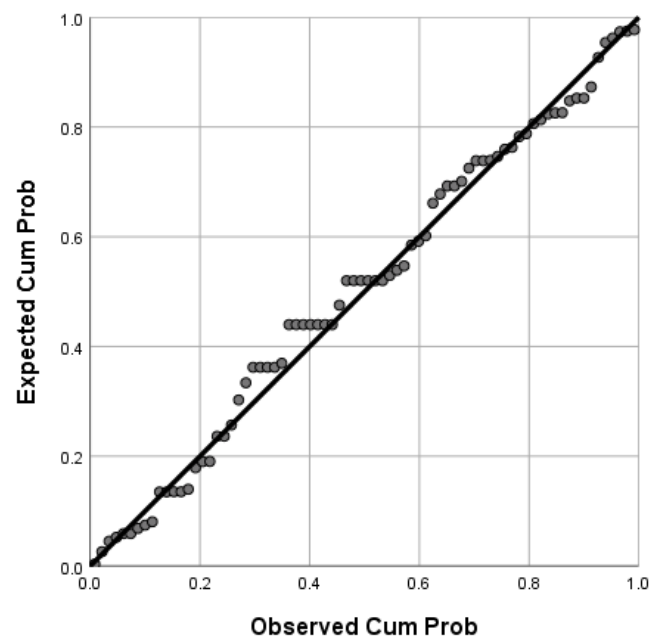
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.





HASIL ANALISIS REGRESI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.882 ^a	.777	.771	.17637	1.914

a. Predictors: (Constant), Manajemen Pengetahuan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.927	2	3.964	127.429	.000 ^b
	Residual	2.271	73	.031		
	Total	10.198	75			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Manajemen Pengetahuan, Kepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.488	.235		2.079	.041		
	Kepemimpinan	.777	.061	.800	12.778	.000	.779	1.284
	Manajemen	.108	.044	.152	2.434	.017	.779	1.284
	Pengetahuan							

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

LAMPIRAN TABEL R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.988	0.997	1.000	1.000	1.000
2	0.900	0.950	0.980	0.990	0.999
3	0.805	0.878	0.934	0.959	0.991
4	0.729	0.811	0.882	0.917	0.974
5	0.669	0.755	0.833	0.875	0.951
6	0.622	0.707	0.789	0.834	0.925
7	0.582	0.666	0.750	0.798	0.898
8	0.549	0.632	0.716	0.765	0.872
9	0.521	0.602	0.685	0.735	0.847
10	0.497	0.576	0.658	0.708	0.823
11	0.476	0.553	0.634	0.684	0.801
12	0.458	0.532	0.612	0.661	0.780
13	0.441	0.514	0.592	0.641	0.760
14	0.426	0.497	0.574	0.623	0.742
15	0.412	0.482	0.558	0.606	0.725
16	0.400	0.468	0.543	0.590	0.708
17	0.389	0.456	0.529	0.575	0.693
18	0.378	0.444	0.516	0.561	0.679
19	0.369	0.433	0.503	0.549	0.665
20	0.360	0.423	0.492	0.537	0.652
21	0.352	0.413	0.482	0.526	0.640
22	0.344	0.404	0.472	0.515	0.629
23	0.337	0.396	0.462	0.505	0.618
24	0.330	0.388	0.453	0.496	0.607
25	0.323	0.381	0.445	0.487	0.597
26	0.317	0.374	0.437	0.479	0.588
27	0.312	0.367	0.430	0.471	0.579
28	0.306	0.361	0.423	0.463	0.570
29	0.301	0.355	0.416	0.456	0.562
30	0.296	0.349	0.409	0.449	0.554
31	0.291	0.344	0.403	0.442	0.547
32	0.287	0.339	0.397	0.436	0.539
33	0.283	0.334	0.392	0.430	0.532
34	0.279	0.329	0.386	0.424	0.525

35	0.275	0.325	0.381	0.418	0.519
36	0.271	0.320	0.376	0.413	0.513
37	0.267	0.316	0.371	0.408	0.507
38	0.264	0.312	0.367	0.403	0.501
39	0.261	0.308	0.362	0.398	0.495
40	0.257	0.304	0.358	0.393	0.490
41	0.254	0.301	0.354	0.389	0.484
42	0.251	0.297	0.350	0.384	0.479
43	0.248	0.294	0.346	0.380	0.474
44	0.246	0.291	0.342	0.376	0.469
45	0.243	0.288	0.338	0.372	0.465
46	0.240	0.285	0.335	0.368	0.460
47	0.238	0.282	0.331	0.365	0.456
48	0.235	0.279	0.328	0.361	0.451
49	0.233	0.276	0.325	0.358	0.447
50	0.231	0.273	0.322	0.354	0.443
51	0.228	0.271	0.319	0.351	0.439
52	0.226	0.268	0.316	0.348	0.435
53	0.224	0.266	0.313	0.345	0.432
54	0.222	0.263	0.310	0.342	0.428
55	0.220	0.261	0.307	0.339	0.424
56	0.218	0.259	0.305	0.336	0.421
57	0.216	0.256	0.302	0.333	0.418
58	0.214	0.254	0.300	0.330	0.414
59	0.213	0.252	0.297	0.327	0.411
60	0.211	0.250	0.295	0.325	0.408
61	0.209	0.248	0.293	0.322	0.405
62	0.208	0.246	0.290	0.320	0.402
63	0.206	0.244	0.288	0.317	0.399
64	0.204	0.242	0.286	0.315	0.396
65	0.203	0.240	0.284	0.313	0.393
66	0.201	0.239	0.282	0.310	0.390
67	0.200	0.237	0.280	0.308	0.388
68	0.198	0.235	0.278	0.306	0.385
69	0.197	0.234	0.276	0.304	0.382
70	0.195	0.232	0.274	0.302	0.380
71	0.194	0.230	0.272	0.300	0.377
72	0.193	0.229	0.270	0.298	0.375
73	0.191	0.227	0.268	0.296	0.372
74	0.190	0.226	0.266	0.294	0.370

75	0.189	0.224	0.265	0.292	0.368
76	0.188	0.223	0.263	0.290	0.366
77	0.186	0.221	0.261	0.288	0.363
78	0.185	0.220	0.260	0.286	0.361
79	0.184	0.219	0.258	0.285	0.359
80	0.183	0.217	0.257	0.283	0.357
81	0.182	0.216	0.255	0.281	0.355
82	0.181	0.215	0.254	0.280	0.353
83	0.180	0.213	0.252	0.278	0.351
84	0.179	0.212	0.251	0.276	0.349
85	0.178	0.211	0.249	0.275	0.347
86	0.177	0.210	0.248	0.273	0.345
87	0.176	0.208	0.246	0.272	0.343
88	0.175	0.207	0.245	0.270	0.341
89	0.174	0.206	0.244	0.269	0.339
90	0.173	0.205	0.242	0.267	0.338
91	0.172	0.204	0.241	0.266	0.336
92	0.171	0.203	0.240	0.265	0.334
93	0.170	0.202	0.238	0.263	0.332
94	0.169	0.201	0.237	0.262	0.331
95	0.168	0.200	0.236	0.260	0.329
96	0.167	0.199	0.235	0.259	0.327
97	0.166	0.198	0.234	0.258	0.326
98	0.165	0.197	0.232	0.257	0.324
99	0.165	0.196	0.231	0.255	0.323
100	0.164	0.195	0.230	0.254	0.321

LAMPIRAN TABEL T

df	0,05	0,025
1	6.314	12.706
2	2.920	4.303
3	2.353	3.182
4	2.132	2.776
5	2.015	2.571
6	1.943	2.447
7	1.895	2.365
8	1.860	2.306
9	1.833	2.262
10	1.812	2.228
11	1.796	2.201
12	1.782	2.179
13	1.771	2.160
14	1.761	2.145
15	1.753	2.131
16	1.746	2.120
17	1.740	2.110
18	1.734	2.101
19	1.729	2.093
20	1.725	2.086
21	1.721	2.080
22	1.717	2.074
23	1.714	2.069
24	1.711	2.064
25	1.708	2.060
26	1.706	2.056
27	1.703	2.052
28	1.701	2.048
29	1.699	2.045
30	1.697	2.042
31	1.696	2.040
32	1.694	2.037
33	1.692	2.035
34	1.691	2.032
35	1.690	2.030
36	1.688	2.028
37	1.687	2.026
38	1.686	2.024
39	1.685	2.023
40	1.684	2.021
41	1.683	2.020
42	1.682	2.018
43	1.681	2.017
44	1.680	2.015
45	1.679	2.014
46	1.679	2.014
47	1.678	2.013
48	1.677	2.012
49	1.677	2.011
50	1.676	2.010
51	1.675	2.008
52	1.675	2.007

df	0,05	0,025
53	1.674	2.006
54	1.674	2.005
55	1.673	2.004
56	1.673	2.003
57	1.672	2.002
58	1.672	2.002
59	1.671	2.001
60	1.671	2.000
61	1.670	2.000
62	1.670	1.999
63	1.669	1.998
64	1.669	1.998
65	1.669	1.997
66	1.668	1.997
67	1.668	1.996
68	1.668	1.995
69	1.667	1.995
70	1.667	1.994
71	1.667	1.995
72	1.666	1.993
73	1.666	1.993
74	1.666	1.993
75	1.665	1.992
76	1.665	1.992
77	1.665	1.991
78	1.665	1.991
79	1.664	1.990
80	1.664	1.990
81	1.664	1.990
82	1.664	1.989
83	1.663	1.989
84	1.663	1.989
85	1.663	1.988
86	1.663	1.988
87	1.663	1.988
88	1.662	1.987
89	1.662	1.987
90	1.662	1.987
91	1.662	1.986
92	1.662	1.986
93	1.661	1.986
94	1.661	1.986
95	1.661	1.985
96	1.661	1.985
97	1.661	1.985
98	1.661	1.984
99	1.660	1.984
100	1.660	1.984
101	1.660	1.984
102	1.660	1.983
103	1.660	1.983
104	1.660	1.983

df	0,05	0,025
105	1.659	1.983
106	1.659	1.983
107	1.659	1.982
108	1.659	1.982
109	1.659	1.982
110	1.659	1.982
111	1.659	1.982
112	1.659	1.981
113	1.658	1.981
114	1.658	1.981
115	1.658	1.981
116	1.658	1.981
117	1.658	1.980
118	1.658	1.980
119	1.658	1.980
120	1.658	1.980
121	1.658	1.980
122	1.657	1.980
123	1.657	1.979
124	1.657	1.979
125	1.657	1.979
126	1.657	1.979
127	1.657	1.979
128	1.657	1.979
129	1.657	1.979
130	1.657	1.978
131	1.657	1.978
132	1.656	1.978
133	1.656	1.978
134	1.656	1.978
135	1.656	1.978
136	1.656	1.978
137	1.656	1.977
138	1.656	1.977
139	1.656	1.977
140	1.656	1.977
141	1.656	1.977
142	1.656	1.977
143	1.656	1.977
144	1.656	1.977
145	1.655	1.976
146	1.655	1.976
147	1.655	1.976
148	1.655	1.976
149	1.655	1.976
150	1.655	1.976
151	1.655	1.976
152	1.655	1.976
153	1.655	1.976
154	1.655	1.975
155	1.655	1.975
156	1.655	1.975

df	0,05	0,025
157	1.655	1.975
158	1.655	1.975
159	1.654	1.975
160	1.654	1.975
161	1.654	1.975
162	1.654	1.975
163	1.654	1.975
164	1.654	1.975
165	1.654	1.974
166	1.654	1.974
167	1.654	1.974
168	1.654	1.974
169	1.654	1.974
170	1.654	1.974
171	1.654	1.974
172	1.654	1.974
173	1.654	1.974
174	1.654	1.974
175	1.654	1.974
176	1.654	1.974
177	1.654	1.973
178	1.653	1.973
179	1.653	1.973
180	1.653	1.973
181	1.653	1.973
182	1.653	1.973
183	1.654	1.973
184	1.653	1.973
185	1.653	1.973
186	1.653	1.973
187	1.653	1.973
188	1.653	1.973
189	1.654	1.973
190	1.653	1.973
191	1.653	1.972
192	1.653	1.972
193	1.653	1.972
194	1.653	1.972
195	1.654	1.972
196	1.653	1.972
197	1.653	1.972
198	1.653	1.972
199	1.653	1.972
200	1.653	1.972

LAMPIRAN TABEL F

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